



SEDE NAZIONALE
00128 Roma - via Eroi di Cefalonia, 135
tel.: 0664531601
fax : 0664530400
info@uilpost.net

Da sempre, l'unico streaming scritto della trattativa CCNL...

COMUNICATO CCNL 24 E 25 GENNAIO

Nei giorni 24 e 25 gennaio è ripresa la trattativa per il rinnovo CCNL. Si sono quindi riunite la Commissione che sta trattando il Fondo Sanitario per i dipendenti e la Commissione Normativa.

Fondo Sanitario per i dipendenti

Come vi avevamo illustrato negli scorsi comunicati, i contenuti del Fondo Sanitario sono concordati: in sede di trattativa finale sulla parte economica del CCNL si deciderà definitivamente se optare per il pacchetto da 10 euro, da 12,50 o da 15 euro. A livello di definizione normativa del Fondo Sanitario eravamo rimasti, come vi avevamo illustrato nell'ultimo comunicato, al nodo dell'ultrattività dello stesso, vale a dire l'esigenza fondamentale di garantire che, alla scadenza del CCNL, il Fondo Sanitario dovrà comunque continuare a valere per i dipendenti, anche nel periodo di vacanza contrattuale. Infatti, come dalla Uilposte sottolineato, il Fondo in questione rappresenta un costo contrattuale e, come tale, deve valere per tutta la durata del CCNL e fino al rinnovo dello stesso. Questo nodo è stato scelto nella riunione del 24 gennaio. E' stato infatti concordato l'articolo contrattuale che dovrà descrivere gli aspetti e le finalità fondamentali del Fondo Sanitario integrativo nel nuovo CCNL e all'ultimo comma di tale norma, che verrà inserita a tutti gli effetti nel CCNL, si specifica quanto segue: "tre mesi prima della scadenza del CCNL, le Parti si incontreranno per definire condizioni tali da assicurare la prosecuzione dell'assistenza sanitaria integrativa fino al successivo rinnovo contrattuale". La norma contrattuale in oggetto specifica con chiarezza anche le finalità solidaristiche del Fondo: *"In relazione al comune impegno sui temi della responsabilità sociale, le Parti intendono sviluppare un sistema di welfare che – riconoscendo la centralità della persona- sia in grado di garantire il pieno ed effettivo godimento del diritto fondamentale alla salute, in linea con le esigenze di tutela dei dipendenti e delle proprie famiglie. In tale contesto le Parti, pur confermando il ruolo centrale del Sistema Sanitario Pubblico Nazionale, convengono sull'opportunità di garantire nei confronti dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, adeguate forme di assistenza sanitaria integrativa"*

La norma specifica poi che **"Il Piano Sanitario nella versione Base è interamente a carico dell'azienda"**. Il Piano Sanitario nella versione Opzionale potrà invece essere scelto dai lavoratori, a loro carico, per aumentare ulteriormente le prestazioni del Fondo o per estendere le coperture sanitarie al proprio nucleo familiare.

Si ricorda la caratteristica fondamentale dell'Assistenza Sanitaria che sarà prevista nel nuovo CCNL: essa è di natura solidaristica per cui l'unica condizione per beneficiare delle prestazioni previste è essere "lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato ,ivi inclusi gli apprendisti, al superamento dell'eventuale periodo di prova".

Commissione Normativa

• **Part time, Clausola Elastica, CTD, flessibilità: a che punto siamo?**

Nella Commissione Normativa, soprattutto sui temi della cosiddetta flessibilità (Part time, CTD, Apprendistato) permane l'esigenza di superare l'impasse del rapporto tra ricezione del jobs act e suo miglioramento a livello contrattuale. Per superare questo impasse è stato proposto, come illustrato nell'ultimo comunicato, di disciplinare nella normativa del CCNL gli aspetti fondamentali delle materie e di effettuare una trattativa ulteriore per gli aspetti specifici attraverso un accordo nazionale di secondo livello. La Uilposte aveva già espresso a dicembre la sua posizione politica in merito: nessuna preclusione assoluta su questo metodo di trattazione, purché il merito della proposta recepisca un'adeguata normazione generale nelle norme del CCNL, elementi di innovazione e garanzia nell'accordo nazionale integrativo, tutela rafforzata dell'iter di produzione e di attuazione degli accordi nazionali integrativi. Spostare parte della disciplina sulla flessibilità in un accordo nazionale di secondo livello permetterebbe infatti di affrontare con specificità temi spinosi e importanti come le percentuali dei lavoratori part time e a tempo determinato in azienda o come la disciplina e l'applicazione della clausola elastica speciale; permetterebbe inoltre di poter seguire con maggiore puntualità l'evoluzione di questi aspetti specifici (negli ultimi anni ad es. sulla clausola elastica non siamo riusciti a farlo, proprio perché la norma, non più al passo con i tempi, era blindata nel CCNL!) e di poter calibrare le esigenze diverse delle aziende del Gruppo (ad es. la disciplina della clausola elastica speciale attiene ed interessa particolarmente Poste Italiane ma non altre aziende del gruppo a cui si applica il CCNL). Leggendo quindi i testi proposti su questa nuova possibile ripartizione della materia, abbiamo constatato che, pur essendoci diversi elementi su cui è necessario discutere e trattare, ci sono elementi interessanti di evoluzione e garanzia, che ci farebbero uscire da un immobilismo e da una zona opaca e poco funzionale non più accettabile. Nel CCNL resterebbe quindi la disciplina principale, nel secondo livello potrebbero essere trattati con innovazione elementi specifici come la clausola elastica speciale o altri elementi importanti attinenti alle politiche attive del lavoro, quali le modalità di reclutamento dei CTD e le garanzie atte ad evitare che questi ultimi siano trasformati in lavoratori "usa e getta", specificando invece criteri per garantire una stabilizzazione percentuale degli stessi. **Nella bozza di accordo nazionale integrativo è contenuta infatti anche la nuova disciplina della clausola elastica speciale, di cui da tempo i lavoratori part time verticali del recapito attendono la riapertura!** La disciplina della clausola elastica speciale presentata dall'azienda condiziona l'effettuazione della stessa alla presenza in servizio del lavoratore: **a nostro avviso la riapertura della clausola elastica come meccanismo sostitutivo che utilizza personale part time già formato è fondamentale, la percentuale della presenza in servizio è ragionevole ma va trattata, mentre è fondamentale inserire una declaratoria chiara sulla riapertura della stessa e sulla sua prevalenza rispetto ad altri meccanismi sostitutivi, in primis rispetto ai contratti a tempo determinato, che dovrebbero essere utilizzati in seconda istanza e con una percentuale di stabilizzazione, proprio per evitare la precarizzazione continua del lavoro. La Uilposte ritiene dunque che sia importante trattare senza indugi tali aspetti e discuterli nel merito.** Tuttavia altre organizzazioni sindacali hanno espresso il loro dissenso assoluto a questa forma di trattazione, dando luogo ad un ostruzionismo che ha impedito la prosecuzione del confronto su questo importante tema, che quindi è stato ancora una volta, purtroppo, rinviato.

• **Lavoro agile, Permessi, Aspettativa**

Il confronto è quindi proseguito su altre norme contrattuali, alcune delle quali giunte ad una definizione. E' stato concordato il nuovo articolo sul "lavoro agile" (Art. 27) quale "modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente di agevolare la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali" e quale soluzione di flessibilità organizzativa che consenta di "lavorare in tempi e spazi diversi attraverso l'uso delle tecnologie e nel rispetto degli obiettivi assegnati". In merito al lavoro agile si è in attesa di una legge ad hoc che disciplini la materia. Riteniamo che in questo campo sia fondamentale e ineludibile il rapporto tra legge e contrattazione con le OO.SS. Infatti, il lavoro agile contiene molti profili di interesse per le nuove forme di esecuzione dell'attività lavorativa (non più e non sempre necessariamente in ufficio) ma contiene anche molti aspetti che richiedono un'attenzione peculiare onde evitare che le nuove modalità di esecuzione della prestazione diano luogo ad una erosione delle tutele tipiche del rapporto di lavoro subordinato. Per questo è stato concordato nella normativa del CCNL che "Le parti si impegnano ad incontrarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore della disciplina legislativa che regolerà il suddetto istituto al fine di confrontarsi in merito all'individuazione degli eventuali ambiti organizzativi e dei profili professionali interessati".

In merito ai *permessi* (Art.34) la Uilposte ha richiesto di introdurre un'apposita disciplina al fine di poter corrispondere la retribuzione (senza intaccare sempre le ferie) in caso di calamità naturali. L'azienda si è riservata di fare una verifica, anche a valle dei dati che sono stati richiesti alle Risorse Umane Regionali sulle calamità naturali e relative assenze.

In merito all'*aspettativa* (art.35) è stata inserita, a ricezione della legge vigente, il "Congedo per le donne vittime di violenza di genere", che dà diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi ai percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, per un periodo massimo di tre mesi. E' stato inoltre inserita la c.d. "Aspettativa Gestionale", vale a dire una tipologia di aspettativa non retribuita da concordare caso per caso con l'azienda, nei casi in cui non si rientri in alcuna delle fattispecie tipiche indicate dall'art. 35.

Il confronto per il rinnovo del CCNL riprenderà il 1 febbraio. Il nostro "streaming scritto" di tutta la trattativa sarà al solito puntuale e completo...

Roma, 29 gennaio 2017

La Struttura Nazionale