



## COMUNICATO SUL RINNOVO CCNL

Dopo quasi due anni di intenso confronto, siglato nell'odierna giornata il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Gruppo Poste Italiane, vigenza anni 2016-2018.

A fronte delle iniziali rigidità aziendali, finalizzate ad introdurre nell'articolato normativo le novità legislative di questi ultimi anni in tema di lavoro (Jobs Act), possiamo affermare, a fase ultimata, che la nostra tenacia, la piena consapevolezza dei sacrifici profusi dai lavoratori sul fronte del risanamento dei conti e consolidamento aziendale, abbiano portato responsabilmente a sottoscrivere un Contratto di qualità, sia dal punto di vista economico che normativo. Costruito un impianto complessivo teso non solo a difendere, ma a rafforzare il previgente sistema di garanzie e di tutele. Condiviso, altresì, un valido sistema di relazioni industriali, coerente con i contenuti del Testo Unico sulla Rappresentanza e all'altezza delle sfide sempre più complesse che attendono Il Gruppo Poste Italiane nei prossimi anni. Puntellati i Diritti Sindacali, sottoscritto l'Accordo sulla Rappresentanza, esaltato il ruolo delle RSU (chiamate a validare gli accordi rilevanti per la vita aziendale) e concordato un sistema di Welfare Aziendale moderno e solidale. In merito a quest'ultimo aspetto, citiamo l'istituzione del Fondo Sanitario Integrativo, oltre all'incremento del peso del contributo aziendale in materia di pensione integrativa (Fondoposte). Poste avrà il suo protocollo sulle molestie, quale ulteriore presidio di civiltà e legalità sui posti di lavoro.

Sottoscritti importanti, ulteriori protocolli in materia di Politiche Attive del Lavoro che tracciano in maniera trasparente la rotta del Management in tema di assunzioni di CTD (vecchi ed attualmente in servizio), trasformazioni Part Time – Full Time (con tempi certi), passaggi professionali (Sportellizzazioni), assunzioni dall'esterno. Mitigata su tali processi l'assoluta discrezionalità datoriale di questi ultimi anni e realizzato un rapporto sostenibile tra costo occupazionale e conto economico attraverso politiche gestionali non traumatiche per i lavoratori (esodi incentivati volontari e non penalizzanti in ragione della collocazione territoriale). Sempre in tema di politiche attive del lavoro, sancito il principio di non discriminazione dei figli dei postali.

Per quanto attiene alla parte normativa, scongiurata l'unificazione dell'Area Quadri e posto le basi per un ragionamento complessivo che riveda in un prossimo futuro l'intera scala parametrica in grado di conferire a particolari figure professionali la giusta collocazione, anche in termini economici.

Molteplici gli avanzamenti: restano immutate le attuali previsioni in materia di videoterminalisti; inserito il Diritto alla Disconnessione (art.62); in tema di Informazione e Consultazione l'Azienda si è impegnata a consegnare i documenti normo attuativi, per il cui mezzo essa fornisce la propria interpretazione sulle disposizioni contrattuali inerenti alla disciplina del rapporto di lavoro; riscritto l'Allegato 2 (casi umani), la cui riformulazione rende certa l'assunzione del coniuge o di un figlio del lavoratore deceduto

in attività di servizio e costituente unica fonte di reddito per la famiglia; aumentato il perimetro geografico entro cui la lavoratrice in allattamento può chiedere l'assegnazione provvisoria (con il vecchio contratto in ambito regionale, oggi in Area Territoriale); formalizzata l'indennità di cassa nei confronti degli Operatori di Accoglienza (ODA) e Operatori Postemobile; sempre l'indennità di cassa verrà erogata in pienezza di importo, essendo superata la previsione di attribuzione al 40%; in materia di malattie, introdotto un ulteriore anno di aspettativa gestionale, allargato il novero delle gravi patologie e introdotta la previsione di integrazione dell'elenco delle stesse nell'ambito dei lavori dell'OPN, anche su iniziativa delle Organizzazioni Sindacali; prevista la cessione solidale delle Ferie; in tema di maternità e paternità, il congedo parentale potrà essere fruito anche a ore, con estensione del trattamento di miglior favore (80%) sino al sesto anno di vita del bambino, ieri sino al terzo; in tema di trasferimenti, abbiamo contenuto la volontà aziendale di portare anche per le donne il limite di età a 60 anni per i Quadri e 55 per il restante personale, fissando l'asticella rispettivamente a 58 anni e 53; fatta ritirare la proposta aziendale di doppia assegnazione per lavoratori applicati in uffici razionalizzati a giorni alterni.

Queste solo alcune delle importanti novità inserite in parte normativa.

Altresì positiva la parte economica, così declinata: euro 81,50 sui minimi tabellari da erogare in due tranche (febbraio euro 40,00, ottobre euro 41,50);

- 12,50 su Fondo Sanitario;
- 8,00 su Fondo Poste (da 1,9 % a 2,3%)
- 1,00 euro circa da destinare all'innalzamento delle maggiorazioni per lavoratori Part Time (15% per clausola speciale e lavoro supplementare), per un totale complessivo, a regime, di **103,00 euro** medi pro capite

Prevista Una Tantum di euro mille medi, da corrispondere con lo stipendio di gennaio 2018 in favore di tutti i lavoratori in servizio al 30 novembre 2017.

Tale risultato, ottenuto in un contesto economico e d'impresa delicatissimo per l'Azienda Paese, premia la perseveranza e la coerenza delle scriventi Organizzazioni che in tutti questi mesi di confronto, anche aspro, hanno sempre perseguito scelte nell'esclusivo interesse delle Lavoratrici e dei Lavoratori di Poste Italiane. Tutto ciò nella consapevolezza che soluzioni affrettate e poco ponderate difficilmente avrebbero portato ad un simile positivo epilogo di rinnovo contrattuale.

Roma, 30 novembre 2017

### **LE SEGRETERIE NAZIONALI**

SLP CISL

FAILP CISAL

CONFSAL COM.NI

UGL COM.NI