

Poste sotto il Vulcano

Periodico di informazione sindacale a cura di SLP CISL Catania

Di nuovo presenti



La comunicazione e la pronta informazione, seria e aderente alla realtà dei fatti e delle cose, è un obiettivo che da sempre ci siamo dati: un obiettivo quasi strategico al fine di costruire il più ampio coinvolgimento possibile della platea a cui ci rivolgiamo. Il mondo corre veloce e con esso, di pari passo, si susseguono dinamiche che, se non cogliamo in tempo, corriamo il rischio di subirle senza avere almeno tentato di modificarne i percorsi preordinati. La tecnologia applicata all'informazione, preziosa per taluni aspetti, non lascia il tempo alle riflessioni e talvolta la rende talmente spedita e sfuggente da causare opposti effetti, e cioè "che nessuno sa". E questo succede anche quando si stravolge il principio della comunicazione, spesso rivolta più a promuovere la propria immagine che a fornire una semplice informazione.

Giusto per rientrare all'interno del nostro ambito, ed a proposito di riflessioni come concetto opposto a quello di fugacità della notizia, abbiamo deciso di riprendere un vecchio progetto che, in un primo tempo avevamo pensato di abbandonare, convinti anche noi che per raggiungere l'ultimo lavoratore dell'ultimo paesino di montagna occorreva dare la maggiore celerità possibile alla notizia. E allora, niente giornale informativo e via con il sito web, con Facebook, con Whatsapp, con gli sms. La scelta si è rivelata felice certo e non sarà abbandonata

anzi andrà possibilmente potenziata. Ma perché, in parallelo, non servirsi anche del veicolo più tradizionale, più lento ma ancora efficace, di un informativo di sintesi che faccia anche da raccoglitore di tutti nostri momenti di confronto e non solo con l'Azienda? Magari per essere consultato nei momenti che il lettore deciderà essere i più opportuni, stimolandone la "riflessione" senza farsi prendere dall'ansia del fatidico "cestino" sempre bene in vista nei display dei computer e degli smartfone.

L'idea è di dare una periodicità bimestrale, anche se nessuno ci vieterà di anticiparne la pubblicazione sulla base di specifiche esigenze. Darà voce alle denunce e a tutte le azioni sindacali sia del nostro territorio che di quelle di carattere regionale e nazionale, non trascurando le iniziative confederali specie se connesse con gli interessi dei lavoratori postali. Daremo spazio ai coordinamenti, giovani e donne, alle iniziative extra lavoro, ai servizi, alle convenzioni commerciali e a tutte le utilità di carattere sociale che man mano presenteremo ai nostri iscritti. Voglio per questo ringraziare coloro che già lavorano e che lavoreranno a questo progetto che, in forma di volontariato e senza personali visibilità, stanno contribuendo a valorizzare le attività di questa organizzazione sindacale, ormai troppo grande per rinunciare a validi supporti di collaborazione e sempre più decisiva delle sorti e del futuro dei lavoratori postali.

Salvo Di Grazia



DENUNCE
Segreteria Provinciale
CATANIA

VALUTAZIONI DEL PERSONALE: L'AZIENDA METTE L'UNO CONTRO L'ALTRO.

La recente iniziativa aziendale circa le valutazioni del personale che, oltre ai Quadri, sta interessando anche le figure di SCC e di OSP in ambito MP e CS ed MQ in SP, sta innescando un vero e proprio processo destabilizzante all'interno delle realtà degli UP.

Non cogliere, dalla parte datoriale, questo grave stato di fatto rileva l'abissale distanza dell'Azienda rispetto alle evidenze del quotidiano che, tra svariati disagi e difficoltà di ogni genere, si vivono sui territori.

Noi riteniamo che utilizzare uno strumento così delicato senza prima ben spiegare la chiave del suo funzionamento e abbandonarlo alla personale creatività di chi lo usa rappresenti, alla fine, un pericoloso boomerang. Un potente rimbombo che torna a scagliarsi sugli equilibri, in qualche caso già traballanti, della "squadra" come l'Azienda stessa, in altre occasioni, ha definito le singole comunità di lavoratori posizionati negli avamposti di produzione e di sviluppo.

Valutare i livelli dei risultati commerciali anche a chi, a rigore, non è chiamato a raggiungerli e misurare persino l'impegno e i comportamenti delle persone, secondo parametri inesistenti assecondando gli intuizioni assolutamente discrezionali del valutatore, non rendono giustizia di una materia che deve essere trattata con modalità più "serie" e senza correre il rischio di toccare le sensibilità di chi ha già dimostrato ampiamente indubbio attaccamento e propensione al sacrificio, esclusivamente in funzione della crescita economica e d'immagine dell'Azienda a cui sentiva di appartenere.

Il boomerang oggi, di fatto, ha generato conflittualità e dualismi, ha spaccato in due le "squadre" divise tra "buoni e cattivi", ha messo allo scoperto umane insofferenze appesantendo, sino a renderlo irrespirabile, il clima degli Uffici. Adesso sono stati proclamati i migliori e, naturalmente, anche i peggiori senza che a questi ultimi sia stato dato un minimo di coerente chiarimento, utile anche a spronarne la professionalizzazione : solo l'uno contro l'altro. Con la pagella in mano.

Inoltre, come è già accaduto in qualche realtà, ci chiediamo come sia possibile giudicare positivamente l'andamento di un Ufficio, attraverso l'adeguata valutazione data al DUP e poi ascrivere insufficienze a tutti gli OSP dello stesso UP. Più di qualcosa non quadra e l'Azienda è l'unica madre di questa Fiera delle incoerenze.

Ma tutto ciò sarebbe ancora poco se non ci fossero le continue e improprie ingerenze dei superiori organi aziendali, nell'impegno continuo di indirizzare (e di imporre) i valutatori verso giudizi coerenti alle demarcazioni pre - configurate, evidentemente in relazione ai

ai presunti riconoscimenti economici che, in futuro, scaturiranno e che, naturalmente, scateneranno altre e più sconsolanti tempeste discriminatorie. Non condividiamo le classifiche di merito stilate su modelli discrezionali e occulti, tutti, i lavoratori, devono essere messi nelle condizioni di “capire” attraverso indubbie motivazioni il giudizio del proprio rendimento. Al contempo occorre spogliare dalle vesti di “censore” il Quadro valutatore al quale, libero da indebite pressioni, devono essere forniti gli inoppugnabili criteri utili anche ad instaurare un franco dialogo con il dipendente valutato, che rimane pur sempre l’unica e vera risorsa della crescita e dello sviluppo. I lavoratori pretendono solo serenità e non certo sentirsi al centro di foschi e confusi progetti aziendali.

INDEBITA RICHIESTA PROGRAMMAZIONE FERIE

Catania 10/04/2014



Questa O.S., ancora una volta, è costretta a tornare su un tema che, dopo i recenti interventi della scrivente, si riteneva essere stato superato. Evidentemente l’Azienda fa le orecchie da mercante, ostinandosi a proseguire su percorsi che non solo esulano dalle regole del CCNL ma stanno mettendo in grave criticità le strutture produttive a tutti i livelli. Giunge notizia infatti che l’Azienda, in questi giorni, sia in ambito MP che SP, ha diramato una disposizione secondo la quale il personale DEVE fornire una programmazione annuale delle proprie ferie ad intervalli di tre mesi, prescindendo se le ferie accreditate dal singolo lavoratore sono dell’anno 2013 o di quello in corso. La citata disposizione, nelle more, obbliga il personale ad effettuare una programmazione per i prossimi mesi di Aprile-Maggio-Giugno. E’ chiara la violazione contrattuale! Si vuole ricordare che, secondo l’art. 36 comma VIII del vigente CCNL, l’Azienda assicura al lavoratore il godimento di 2 settimane di ferie continuative nel periodo 15 giugno-15 settembre e, su richiesta del dipendente, un’ulteriore settimana collocata nel periodo 15 gennaio-15 aprile.

Nulla di tutto ciò. Alla luce della disposizione emanata non solo si obbliga indebitamente il lavoratore ad usufruire di ferie non richieste ma, cosa ancor più grave, si verificherà facilmente che il lavoratore non potrà più accreditare un numero di ferie sufficiente a soddisfare le esigenze lungo il periodo estivo. E ancora, non solo ci si inventa e si obbliga una ipotetica “programmazione annuale” ma nel computo della stessa si impongono giornate di ferie ricadenti nel periodo facente parte della programmazione estiva. Inutile ribadire, ancora una volta, come recita il CCNL, che le ferie “sono finalizzate a reintegrare le energie psico fisiche del lavoratore” e che l’Azienda invece intende trasformarle in un obiettivo economico: la sensazione che serpeggia tra la categoria è quella di una forzata incursione su un diritto fondamentale, manipolato a uso e consumo indebito.

Altri esempi?

- In ambito MP: l’apertura del doppio turno in alcuni UP ha generato il fenomeno delle “ferie d’ufficio” imposte nella giornata di sabato. Il lavoratore non è un diretto dipendente dell’UP chiuso il sabato pomeriggio (perché come tale viene considerato) e non è ammissibile costringere il dipendente a “spendere” il proprio congedo in funzione delle esigenze organizzative aziendali.

- In ambito MP: i DUP, pressati all’inverosimile sul raggiungimento del proprio obiettivo, non intendono più “prestare” risorse in distacco presso altri UP, innestandosi un intuitibile circolo vizioso che ha come risultato finale lo svuotamento degli UP, con maggiori

sofferenze nelle realtà ove insistono assenze per malattia, infortuni, L.104, e tutele a vario titolo. Alcuni Uffici sono letteralmente al collasso, aprendo al pubblico con una sola risorsa agli sportelli.

- In ambito SP: il refrain è perfettamente uguale anzi, ancora peggio, visto che ormai si tollerano con estrema disinvoltura le giacenze di corrispondenza quando si finisce di ossessionare il personale in servizio con la flessibilità operativa, forzata e abusata in più casi. L'argomento di cui trattasi sta creando conflitti e malumori tra i lavoratori incidendo pesantemente sul clima degli Uffici e quindi sulla serenità dei lavoratori, oltre che sulla regolare attività lavorativa e quindi sulla crescita e sullo sviluppo.

Questa O.S. non rimarrà insensibile rispetto alla problematica esposta e preannuncia sin d'ora una precisa e decisa presa di posizione attraverso le azioni che maggiormente si riterranno opportune.

MANCATA CLIMATIZZAZIONE UP GRAVINA C.

Catania, 07/04/2014

Questa O.S. raccogliendo le pressanti sollecitazioni dei lavoratori applicati presso l'UP di Gravina C., rileva le insostenibili condizioni climatiche in cui gli stessi sono costretti ad operare. Risulta infatti che uno dei climatizzatori posti nella sala pubblico è collocato nella parte di soffitto sovrastante la postazione destinata al servizio "Posteshop", indirizzando l'aria fredda prodotta verso l'operatore addetto al servizio. La continua azione del climatizzatore stesso ha già provocato, in più occasioni, malori anche gravi agli operatori stessi, costretti a stazionare muniti di idonei indumenti a protezione della propria salute. Per sollevare dal grave disagio i lavoratori colpiti, occasionalmente, si provvede a interrompere l'afflusso di aria fredda in tutta la sala causandosi, di contro, aria malsana e maleodorante diffusa per gli interi locali.

L'annosa questione, a quanto risulta, è stata sollevata e segnalata più volte dal Direttore dell'Ufficio in parola e gli unici risultati ottenuti sono stati gli inutili e vaghi sopralluoghi degli addetti preposti che, dopo gli accertamenti effettuati, hanno solo promesso e mai mantenuto la soluzione definitiva. Questa O.S. pertanto, qualora l'Azienda entro 4 giorni dalla data della presente non da luogo agli opportuni interventi tecnici, si rivolgerà agli organi sanitari esterni per competenza.

Trascorsi invano i 4 giorni, abbiamo rappresentato puntualmente la questione all'ASP.

RICHIESTA INTERVENTO ASP LOCALI UP ACICASTELLO

Catania, 23/04/2014

Questa O.S. nel prendere atto dell'immobilismo da parte aziendale riguardo le problematiche rilevate dalla scrivente sulle fatiscenti condizioni strutturali dei locali che ospitano l'Ufficio Postale di Acicastello denuncia quanto segue:

- La struttura, costituita da elementi di amianto, risulta essere, nei pannelli perimetrali e divisori, palesemente danneggiata notandosi, ad occhio nudo, forature e lacerazioni che lasciano scoperte vaste aree composte proprio dal pericoloso minerale.
- - Risultano palesemente precarie le condizioni igieniche generali, notandosi pavimenti anneriti da polvere e fango ormai stanziali da lungo tempo; bagni indecorosi, con componenti e accessori rotti e inservibili. e accessori rotti e inservibili.

- Carenti condizioni di sicurezza: cavi elettrici scoperti e abbandonati alla portata di chiunque passi inconsapevole del pericolo; spazi di movimento ridotti al minimo per la presenza di contenitori sparsi ovunque, sotto i tavoli e nelle aree percorribili.

Per tutto quanto sopra esposto con la presente siamo a richiedervi, nell'ambito delle nostre funzioni, un vostro intervento al fine di obbligare l'Azienda a svolgere i necessari interventi per il ripristino delle corrette condizioni ambientali e di sicurezza nell'ufficio in parola. In attesa di un riscontro restiamo a disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito.

GIARRE, ZAFFERANA E MASCALI: CI RISIAMO CON LA SICUREZZA

Catania, 09/05/2014

Questa O. S. ancora una volta rileva la mancanza di sicurezza e di igiene presso i locali che ospitano gli Uffici sotto elencati che, malgrado le segnalazioni dei rispettivi responsabili, versano ancora in condizioni tali da mettere pericolosamente a rischio l'incolumità e la salute dei lavoratori applicati. Nello specifico si evidenzia quanto segue:

UP e PDD ZAFFERANA.

Si segnala la presenza di erbaccia incolta che, a tutt'oggi, ha raggiunto altezze ragguardevoli. La stessa è situata nel retro dell'UP da dove giornalmente, il mattino, i lavoratori fanno accesso nei locali. Sono talmente alte e consistenti da costituire un ideale nascondiglio per eventuali malviventi, come già è accaduto qualche anno addietro; le erbe, posizionate a pochi metri dall'uscio di ingresso, sono in ogni caso un pericolo, in quanto facilmente infiammabili, specie in vista della stagione estiva. Inoltre si è più volte segnalata l'anomala posizione dello zerbino posto all'ingresso dell'Ufficio: causandosi un dislivello di circa 4/5 cm dal pavimento costituisce un vero e proprio ostacolo sia per i dipendenti in transito sia per la clientela ignara del pericolo. Infine, presso i locali del t&t situati all'interno della sala portalettere, ogni qualvolta piove, si infiltrano copiosi getti d'acqua riversandosi sugli strumenti alimentati elettricamente, mettendo a grave rischio i lavoratori durante lo svolgimento delle quotidiane attività.

UP e CPD GIARRE.

Neppure la rapina dello scorso mese (dove sono emerse gravi criticità in materia di sicurezza) hanno fatto sì che qualcosa cambiasse.

La porta di accesso dei locali del recapito situata a piano terra risulta essere aperta dalle 5:30 del mattino fino alle 18:30 del pomeriggio a causa del maniglione antipanico rotto e fuori uso da circa 2 anni. Eventuali malintenzionati, in tal modo, si possono introdurre in qualsiasi momento e sorprendere il personale presente. Per quanto riguarda la porta interna di accesso all'UP, attraverso la quale è stata effettuata la recente azione criminale, si segnala che la stessa è stata riparata in maniera inadeguata e frettolosa, solo con qualche saldatura lasciando scoperti i buchi nelle cerniere, regalando campo spianato per il prossimo evento criminale.

UP MASCALI.

Da questo inverno i lavoratori ci segnalano presenza copiosa di umido sia nelle pareti in muratura che in quelle in cartongesso dove, peraltro, sono allocati cavi elettrici. Dopo le diverse segnalazioni del responsabile dell'UP e dopo inutili sopralluoghi, tutto è rimasto nelle indecorose e pericolose condizioni iniziali. Si segnala inoltre che, da oltre un anno, la sala consulenza del medesimo UP risulta sprovvista di impianto di climatizzazione.

Per quanto sopra esposto questa O.S. sollecita un urgente piano di interventi presso i suddetti locali contrariamente, a far data sette giorni dalla presente, la scrivente ricorrerà presso gli organi sanitari esterni per competenza.

Criteria di valutazione

Catania, 25/03/14

La recente iniziativa aziendale circa le valutazioni del personale che, oltre ai Quadri, sta interessando anche le figure di SCC e di OSP in ambito MP e CS ed MQ in SP, sta innescando un vero e proprio processo destabilizzante all'interno delle realtà degli UP.

Non cogliere, dalla parte datoriale, questo grave stato di fatto rileva l'abissale distanza dell'Azienda rispetto alle evidenze del quotidiano che, tra svariati disagi e difficoltà di ogni genere, si vivono sui territori.

Noi riteniamo che utilizzare uno strumento così delicato senza prima ben spiegare la chiave del suo funzionamento e abbandonarlo alla personale creatività di chi lo usa rappresenti, alla fine, un pericoloso boomerang. Un potente rimbombo che torna a scagliarsi sugli equilibri, in qualche caso già traballanti, della "squadra" come l'Azienda stessa, in altre occasioni, ha definito le singole comunità di lavoratori posizionati negli avamposti di produzione e di sviluppo.

Valutare i livelli dei risultati commerciali anche a chi, a rigore, non è chiamato a raggiungerli e misurare persino l'impegno e i comportamenti delle persone, secondo parametri inesistenti assecondando gli intuizioni assolutamente discrezionali del valutatore, non rendono giustizia di una materia che deve essere trattata con modalità più "serie" e senza correre il rischio di toccare le sensibilità di chi ha già dimostrato ampiamente indubbio attaccamento e propensione al sacrificio, esclusivamente in funzione della crescita economica e d'immagine dell'Azienda a cui sentiva di appartenere.

Il boomerang oggi, di fatto, ha generato conflittualità e dualismi, ha spaccato in due le "squadre" divise tra "buoni e cattivi", ha messo allo scoperto umane insofferenze appesantendo, sino a renderlo irrespirabile, il clima degli Uffici. Adesso sono stati proclamati i migliori e, naturalmente, anche i peggiori senza che a questi ultimi sia stato dato un minimo di coerente chiarimento, utile anche a spronarne la professionalizzazione: solo l'un contro l'altro. Con la pagella in mano.

Inoltre, come è già accaduto in qualche realtà, ci chiediamo come sia possibile giudicare positivamente l'andamento di un Ufficio, attraverso l'adeguata valutazione data al DUP e

poi ascrivere insufficienze a tutti gli OSP dello stesso UP. Più di qualcosa non quadra e l'Azienda è l'unica madre di questa Fiera delle incoerenze.

Ma tutto ciò sarebbe ancora poco se non ci fossero le continue e improprie ingerenze dei superiori organi aziendali, nell'impegno continuo di indirizzare (e di imporre) i valutatori verso giudizi coerenti alle demarcazioni pre - configurate, evidentemente in relazione ai presunti riconoscimenti economici che, in futuro, scaturiranno e che, naturalmente, scatenano altre e più sconsolanti tempeste discriminatorie.

Non condividiamo le classifiche di merito stilate su modelli discrezionali e occulti, tutti, i lavoratori, devono essere messi nelle condizioni di "capire" attraverso indubbe motivazioni il giudizio del proprio rendimento. Al contempo occorre spogliare dalle vesti di "censore" il Quadro valutatore al quale, libero da indebite pressioni, devono essere forniti gli inoppugnabili criteri utili anche ad instaurare un franco dialogo con il dipendente valutato, che rimane pur sempre l'unica e vera risorsa della crescita e dello sviluppo. I lavoratori pretendono solo serenità e non certo sentirsi al centro di foschi e confusi progetti aziendali.

Il Segretario Territoriale
SLP - CISL CATANIA
(Salvo Di Grazia)



Procedimenti disciplinari e responsabilità aziendali.

Palermo, 30.4.2014



Questa O.S. ritiene necessaria una ulteriore focalizzazione della questione “procedimenti disciplinari” in atto che, come abbiamo vibratamente ribadito nelle recentissime denunce, stanno colpendo un gran numero di colleghi.

Questa O.S. ritiene necessaria una ulteriore focalizzazione della questione “procedimenti disciplinari” in atto che, come abbiamo vibratamente ribadito nelle recentissime denunce, stanno

Sull’argomento ci preme anche sottolineare come, nonostante pubbliche rassicurazioni dei Capi ai dipendenti durante svariate riunioni sui territori, i procedimenti in questione continuano il loro iter mira-

to a colpire, con sanzioni, il personale.

Dalle stesse parole usate dalla Dirigenza, durante tali riunioni, appare del tutto evidente come gran parte dei procedimenti hanno una stessa matrice, una uguale violazione che mette a nudo (se ce ne fosse ancora bisogno) la “vera” causa di tali violazioni: l’incapacità aziendale a trasmettere indirizzi, la pessima funzionalità della strumentazione a disposizione del dipendente e, soprattutto, la fallimentare attività di formazione che rappresenta il male da cui si dipanano molte delle problematiche aziendali.

Questa O.S. ritiene che quando si registrano centinaia di errori su taluni comportamenti operativi una azienda “attenta” alle dinamiche interne, prima di avviare procedimenti e sanzioni, dovrebbe, per lo meno, interrogarsi sulle “cause” che, tali errate operatività, hanno prodotto. Senza tante difficoltà si scoprirebbe come i tanti nuovi assunti vengano applicati agli sportelli solo con qualche giorno di corso nel quale vengono bombardati di nozioni e procedure; con appena qualche giorno di affiancamento (quando va bene) e con svariati corsi e-learning fruiti in fretta e furia. Che molti di tali colleghi sono part time e, quindi, con enormi difficoltà a gestire,

inizialmente e per un buon lasso temporale, in maniera corretta attività nuove dopo quindici giorni mensili di sospensione dal lavoro.

Si scoprirebbe come i “futuristici” applicativi ed i “potenti” terminali spesso e volentieri non funzionano, causando problematiche anche ai colleghi più esperti inducendoli ad operare in maniera errata. Insomma prima di colpire “l’ultimo chiodo del carro” ci si dovrebbe chiedere se la “filiera” decisionale ed organizzativa, locale e centrale, di questa azienda abbia adempiuto pienamente ai propri compiti ed alla propria mission. Perché le responsabilità, ci hanno insegnato, DEVONO assumerle, in primis, i Capi.

Perché non basta adempiere alle prescrizioni del DLG 231 o formulare un Manuale per la Sicurezza per sentirsi aziendaliamente “a posto” riguardo la Sicurezza sui posti di lavoro, non basta somministrare corsi e-learning sulle più svariate argomentazioni (soprattutto quelle che implicano responsabilità per i fruitori) per garantirsi il ruolo di azienda “con il

più alto numero di ore di formazione” del Paese.

Perché tutte quelle prescrizioni devono, poi, essere tradotte operativamente.

E non basta indicare “chi fa cosa” o “chi assume quale responsabilità”: occorre dimostrare di aver trasmesso, correttamente, tali prescrizioni e di aver messo in condizione chi debba assumere responsabilità di poterle, pienamente, assumere ed esercitare. Perché quello che emerge da qualsiasi intervista si faccia sui territori è che quella di Poste è, solo, una formazione fine a se stessa. Mirata all’esclusivo ottenimento dei Fondi Europei ed alle conseguenti (positive) ricadute sui bilanci aziendali, oltre che sull’apparente, formale adempimento agli obblighi di legge. Soprattutto quando il risultato è quello che emerge, oggi, prepotentemente: centinaia di incolpevoli dipendenti costretti a subire dei procedimenti non per colpe proprie, ma, in moltissimi casi, per precise responsabilità aziendali: riguardo la mancata o la pessima formazione, agli strumenti non adeguati e/o non funzionanti, agli insostenibili aggravii di responsabilità, per talune figure professionali, che li espongono, al di là di ogni ragionevole possibilità di governo, a rischi ed errori.

Per quanto denunciato chiediamo il rientro di tutte le contestazioni che riguardano, in particolare, una comune tipologia di errata operatività e che coinvolgono, contemporaneamente, centinaia di incolpevoli dipendenti e l’urgente rivisitazione dei programmi formativi affinché siano, finalmente, reale strumento di crescita e, attraverso la conoscenza, di tutela dei Lavoratori.

Violazione art.18 D.l.g. 81.

Palermo, 30.4.2014

Ci giungono, sempre più numerose, segnalazioni di violazioni dei contenuti del D.l.g. 81 da parte degli organismi aziendali preposti alla loro applicazione. Abbiamo, in effetti, verificato come su moltissimi territori non viene applicato il contenuto dell’art. 18 riguardo “gli addetti alle emergenze” e la loro formazione.

Moltissimi Responsabili di unità produttive (sia in ambito M.P., che in ambito S.P.) sparsi nella regione ci confermano di non essere in possesso né della lista del personale addetto alle emergenze, né se tale personale sia stato formato, come prevede la legge. La continua, vertiginosa movimentazione di personale ha poi, sicuramente, contribuito a creare, anche laddove ci si era attenuti alla normativa (pochissime realtà) comunque situazioni di violazione normativa.

Poiché il personale TUTTO ha il diritto di svolgere la propria attività lavorativa in sicurezza ed in serenità, poiché i responsabili delle unità produttive, in qualità di preposti, assumono personalmente responsabilità enormi rispetto alla sicurezza del personale amministrato (e non solo), poiché riteniamo che ci siano moltissime strutture aziendali fuori legge, al fine di tranquillizzare i Lavoratori ed eliminare ogni dubbio circa la corretta applicazione della normativa da parte delle strutture aziendali predisposte ci sembra doveroso richiedere:

1- I nominativi delle risorse che, nei territori, sono state indicate quali “addetti alle

emergenze” e gli uffici di applicazione

2- L’attività formativa svolta da tali risorse

3- Se ai Responsabili delle unità produttive siano stati forniti gli elenchi del personale addetto alle emergenze e la prova della loro formazione

4- In quali uffici, tra quelli previsti per legge, siano state effettuate le prove di evacuazione ed in che data.

Questa O.S. resta dunque in attesa di un urgente riscontro alla presente senza il quale e rispetto alle mancate attività ed alle omissioni aziendali che emergeranno attiverà i propri Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza al fine di mettere in mora le strutture aziendali deputate e consentire l’immediato ripristino di legalità e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Il Segretario Regionale
SLP-CISL Sicilia
Giuseppe Lanzafame



CAMBIO AI VERTICI DELL'AZIENDA

ANSA) - ROMA, 15 APR - "Le sfide del mercato postale in continua trasformazione e la gestione della parziale privatizzazione di Poste italiane richiedono grande impegno al nuovo management, a cui il sindacato darà supporto, nella diversità dei ruoli, ma nel comune obiettivo di mantenere forte, e salvaguardare, un'azienda che serva il paese e i cittadini, mantenendo elevati i livelli occupazionali". Lo sottolinea in una nota il segretario generale del sindacato Slp-Cisl, Mario Petitto, ringraziando i vertici uscenti "l'ad Sarmi ed il presidente Ialongo per il lavoro svolto in questi anni. La neo presidente Todini, il nuovo amministratore delegato Caio e il nuovo Consiglio di amministrazione - prosegue - sono chiamati ad un lavoro importante nella guida di una azienda complessa e articolata, che viene ancora percepita da tutti come 'l'AziendaPaese'. Per questo, ai nuovi amministratori inviamo un sincero 'in bocca al lupo' della Cisl Poste". (ANSA)

Slp Cisl: supporteremo il nuovo management delle Poste (TMN)

Petitto: "Per mantenere forte l'azienda"

"Roma, 15 apr. (TMNews) -



Le sfide del mercato postale in continua trasformazione e la gestione della parziale privatizzazione di Poste Italiane richiedono grande impegno al nuovo management, a cui il sindacato darà supporto, nella diversità dei ruoli, ma nel comune obiettivo di mantenere forte, e salvaguardare, un'azienda che serva il paese e i cittadini, mantenendo elevati i livelli occupazionali". E' quanto sottolinea in una nota il segretario generale del Slp Cisl, Mario Petitto. "La neopresidente Todini, il nuovo amministratore Caio e il nuovo Consiglio di Amministrazione sono chiamati ad un lavoro importante nella guida di una azienda complessa e articolata, che viene ancora percepita da tutti come "l'Azienda Paese". Per questo, ai nuovi Amministratori inviamo un sincero "in bocca al lupo" della Cisl Poste", ha concluso.

POSTE: PETITTO (SLP), SINDACATO DARÀ SUPPORTO A NUOVO MANAGEMENT PER MANTENERE FORTE L'AZIENDA

Roma, 15 apr. - (Adnkronos) -

"Le sfide del mercato postale in continua trasformazione e la gestione della parziale privatizzazione di Poste Italiane richiedono grande impegno al nuovo management, a cui il sindacato darà supporto, nella diversità dei ruoli, ma nel comune obiettivo di mantenere forte, e salvaguardare, un'azienda che serva il paese e i cittadini, mantenendo elevati i livelli occupazionali". E' quanto sottolinea in una nota il Segretario Generale del Slp Cisl, il sindacato più rappresentativo dell'azienda postale, Mario Petitto. "Con le scelte governative dei nuovi manager delle aziende pubbliche ci sarà il cambio anche ai vertici di Poste Italiane.

Dopo dodici anni lascia come Amministratore delegato l'Ing. Massimo Sarmi con cui abbiamo lavorato proficuamente per rendere Poste Italiane una azienda moderna, efficiente e al servizio del paese –continua Petitto-.Un lavoro complesso e non facile costellato di successi, supportati da importanti accordi sindacali, senza dimenticare i momenti difficili che abbiamo affrontato". (segue)

POSTE: PETITTO (SLP), SINDACATO DARA' SUPPORTO A NUOVO MANAGEMENT

(Adnkronos) - "Dopo anni di ristrutturazioni e riorganizzazioni, oggi Poste Italiane sono considerate uno dei piu' importanti operatori postali del mondo per la modernita' dei servizi, per il livello tecnologico e per la vasta gamma di attivita' svolte in un sistema sinergico di unicita' aziendale che va sempre preservata. La Cisl Poste, organizzazione maggioritaria del settore, oggi ringrazia e saluta l'Ad Sarmi ed il Presidente Ialongo per il lavoro svolto in questi anni", continua Petitto. "La neo Presidente Todini, il nuovo Amministratore Caio e il nuovo Consiglio di Amministrazione sono chiamati ad un lavoro importante nella guida di una azienda complessa e articolata, che viene ancora percepita da tutti come 'l'Azienda Paese'. Per questo, ai nuovi Amministratori inviamo un sincero 'in bocca al lupo' della Cisl Poste", conclude il Segretario Generale del Slp Cisl.

INDENNITA' DI CASSA

A seguito delle numerose segnalazioni ricevute dal territorio, abbiamo ribadito all'azienda la nostra forte perplessità sulla introduzione di meccanismi di valutazione della prestazione, a nostro parere diversi da quelli sottoscritti, che in alcuni casi hanno modificato i contenuti dell'articolato contrattuale determinando una erogazione della indennità diversa da quella prevista. A tal proposito l'azienda, escludendo qualunque iniziativa tendente a conteggiare il numero delle operazioni effettuate al fine della erogazione della indennità in questione, ha ribadito la puntuale applicazione di quanto contenuto nell'art 76 del ccnl sia con riferimento agli sportelli degli uffici previsti che al lasso temporale (applicazione allo sportello per oltre il 50% dell'orario d'obbligo). L'Azienda ha inoltre confermato l'efficienza della procedura messa in atto per l'erogazione della indennità, assicurando la correzione degli eventuali disallineamenti generati in questo mese e la conseguente regolarizzazione delle posizioni difformi con il mese di Aprile p.v. Per quanto ci riguarda, nel prendere atto della posizione aziendale, abbiamo espresso la nostra non condivisione circa l'interpretazione restrittiva del lasso temporale intercorrente (50% dell'orario d'obbligo) per il pagamento dell'indennità, riservandoci di affrontare il tema in fase di rinnovo del ccnl e richiedendo all'Azienda di comunicarci ufficialmente la propria posizione al fine di una uniformità di applicazione su tutto il territorio nazionale. Non appena la stessa ci verrà comunicata sarà nostra cura inoltrarla tempestivamente.

Segretario Nazionale Slp - Cisl
Mario Petitto

Bonus fiscale 80 euro – Decreto Legge 24 aprile 2014.

Catania, 05.05.2014

Carissimo/a,

Lo scorso 24 aprile 2014 è stato emanato il Decreto Legge che istituisce il Bonus Fiscale di 80 euro per i lavoratori dipendenti.

In allegato la circolare della Segreteria Confederale, una sintesi del testo del decreto legge relativo all'art. 1 (riduzione del cuneo fiscale per lavoratori dipendenti e assimilati), l'intero DL66/14 e una simulazione nel file excel degli effetti per un lavoratore dipendente senza carichi familiari; per quelli con carichi familiari occorre tenere presente la norma generale e cioè che si ha diritto al bonus quando l'imposta lorda è superiore alle detrazioni spettanti e comunque fino a 24000 mila euro. Da 24001 il bonus decresce fino ad azzerarsi a 26000 euro. Dal testo del decreto (che ricordiamo ha effetti immediati, ma va convertito in legge entro 60 giorni) si evince che chiunque abbia una imposta lorda superiore, anche di pochi euro, alle detrazioni spettanti, ha diritto all'intero bonus.

Il Segretario UST CISL Catania
Rosaria Rotolo

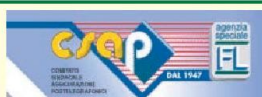
	Irpef lorda	detrazioni spettanti per lav dipendente	irpef netta che si sarebbe dovuta pagare	bonus
8000	1840	1880,00	0	0
8500	1955	1857,45	97,55	640
9000	2070	1834,90	235,10	640
9500	2185	1812,35	372,65	640
10000	2300	1789,80	510,20	640
10500	2415	1767,25	647,75	640
11000	2530	1744,70	785,30	640
11500	2645	1722,15	922,85	640
12000	2760	1699,60	1060,40	640
12500	2875	1677,05	1197,95	640
13000	2990	1654,50	1335,50	640
13500	3105	1631,95	1473,05	640
14000	3220	1609,40	1610,60	640
14500	3335	1586,85	1748,15	640
15000	3450	1564,30	1885,70	640
16000	3720	1519,20	2200,80	640
17000	3990	1474,10	2515,90	640
18000	4260	1429,00	2831,00	640
19000	4530	1383,90	3146,10	640
20000	4800	1338,80	3461,20	640
21000	5070	1293,70	3776,30	640
22000	5340	1248,60	4091,40	640
23000	5610	1203,50	4406,50	640
24000	5880	1158,40	4721,60	640
24500	6015	1135,85	4879,15	480
25000	6150	1113,30	5036,70	320
25500	6285	1090,75	5194,25	160
26000	6420	1068,20	5351,80	0



I NOSTRI SERVIZI DEDICATI AGLI ISCRITTI

Contatta il nostro Centro Servizi presso la sede di Corso Italia 69
TI DAREMO LA MASSIMA ASSISTENZA.

Tel. 095 370666 – Fax 095 539877 - email: servizi@slpcislcatania.it



Referenti: Maria D'Amato tel. 329 4239224
Maurizio Mazzara tel. 333 6064757

Fondoposte

Referente: Carlotta Grasso tel. 377 1507126



INPS - ex IPOST

Referenti: Salvatore Indelicato tel. 349 3860734
Mario Grancagnolo tel. 334 6467336



Referente: Maria D'Amato tel. 329 4239224



Referente: Salvatore Indelicato tel. 349 3860734



Referente Barbara Baiunco tel. 333 6062511



Turismo, Sport e Cultura.

Referenti: Mario Grancagnolo tel. 334 6467336
Maurizio Mazzara tel. 333 6064757

NOISLP è ideato per promuovere aggregazione tra i soci attraverso lo svolgimento di attività rivolte a migliorare la qualità della vita. Le nostre iniziative sono riservate agli associati SLP-CISL che, per tramite, si occuperà di intrattenere rapporti di convenzione con le aziende fornitrici di servizi turistici e ricreativi in genere. Gli associati possono effettuare le adesioni alle iniziative solo presso la segreteria SLP-CISL Catania di Corso Italia 69 nei giorni e negli orari che saranno in seguito stabiliti.

CONSULTA LE INIZIATIVE IN PROGRAMMA: www.noislpcatania.it - info@noislpcatania.it

Il Responsabile Servizi
Maria D'Amato

segui su



Slp Cisl Catania

Il Segretario Territoriale
Salvo Di Grazia



ROMA CAPITALE



Con il patrocinio del Municipio XV (ex XX) Roma

L'associazione culturale "LA VETRINA DELL'ARTE"

Promuove:

IRREALTA' O AMORE?

(il mondo di Giulio)

due atti di Piermarco Venditti

Interpreti e personaggi:

Piermarco Venditti

Giulio Sabelli

Ornella Cerro

Sofia Mancini

Giancarlo Bertolotti

Achille Bruni

Celeste Ursino

Poetessa

Con la partecipazione speciale di: Alberto Lori

Scenografie: "ARTIONTEMA" di Carolina Soprano

Scenografo: Roberto Angelini/Giuseppe di Bari

Ringraziamento ad Annamaria Schiavella e Julian Cerro

TEATRO "ANGELO MUSCO" dal 30 MAGGIO

Via Umberto I, 312 Catania

al 1 GIUGNO

Per info e prenotazioni: 3272015466 - 3896973396

www.piermarcovenditti.it info@piermarcovenditti.it



Prima di andare in vacanza... passa da noi

www.noislpcatania.it

Proposte per l'estate con le strutture turistiche convenzionate.
Villaggi Turistici e Viaggi in Europa.
E' un servizio dedicato in esclusiva agli iscritti SLP-CISL.

Athena Resort ****

Kamarina (RG)

Anteprima Estate

Dal 02 al 06 Giugno € 155,00 4 notti

Dal 08 al 15 Giugno €235,00 7 notti

Per persona in Pensione Completa, bevande incluse

PERIODO	TARIFFA	NOTTI
15/06 22/06	€ 235	7
22/06 29/06	€ 255	7
29/06 06/07	€ 275	7

3° letto Chd 3/14 anni n.c. **Gratuiti**,

con forfait € 10,00 al giorno da pagare in loco

4° letto Chd 3/14 anni n.c. **-50%** - 3°/4° letto Adulti **-30%**

RESORT CARD obbligatoria da pagare in loco dal 15/06 € 35,00 a settimana a persona, bambini 0/3 anni esenti. TASSA COMUNALE DI SOGGIORNO IN VIGORE AL MOMENTO DELLA PRENOTAZIONE: € 1,00 AL GIORNO A PERSONA, ESCLUSO BAMBINI FINO A 14 ANNI N.C.

Offerta in convenzione riservata ai Soci NOI SLP.