



CISL POSTE SICILIA INFORMA

Notiziario Regionale Online



www.cislpostesicilia.it



La Comunicazione -nuovi spazi, nuovi strumenti-

In rilievo

- Jobs Act
- Bonus bebè
- Parla Furlan
- Congedo parentale

All'interno

Arriva il Jobs Act	2
L'intervista: Annamaria Furlan	3
La proposta Cisl	4
L'A.d. Ing. Caio in Sicilia	5
Bonus bebè: 80 € al mese	5
Rinnovo/Proroga CTD	6
Linee guida: Ferie 2015	6
Congedo parentale	7
Incontro in Azienda: MP	7
8 Marzo: Festa della donna	8

L'assenza del giornalino cartaceo e' indice che il mondo della comunicazione è cambiato, si è rinnovato. Da un anno ormai non consegnamo più il nostro giornalino perché divenuto obsoleto, "antico"; è diventato troppo il tempo che impiega una nuova notizia per raggiungere materialmente ed in formato cartaceo i nostri tavoli di lavoro. Ciò accade perché viviamo in un'era in cui siamo tutti tecnologicamente evoluti e la comunicazione viene bruciata con un semplice click. La nuova società, ormai da anni, e sempre di più, si affida ad un'informazione immediata da un pc, un tablet, uno smartphone; ci si confronta tramite Sms, Facebook, Twitter, WhatsApp, e basta un "mi piace", una condivisione o un commento per chiudere una discussione, un argomento, etc. Noi crediamo che questi strumenti siano favolosi e di grande ausilio per la comunicazione ma non pensiamo allo stesso tempo che si possa sostituire un intero sistema, un'intera vita sociale con un click. **La società, le persone ed i lavoratori hanno bisogno del contatto diretto**, della discussione, della critica, di un confronto attivo ed in presenza dell'altro interlocutore, perché soltanto così si capiscono a fondo le vere esigenze delle persone, le diverse emozioni, i valori ed i bisogni della gente. Il sindacato, che rappresenta i diritti e gli interessi legittimi della collettività, non può trasformarsi, come la gran parte della società, in un'entità astratta. Non può condividere che tutta l'informazione sia delegata ad un pc, ad un monitoraggio esterno o con un colloquio gestionale. **La nostra organizzazione** riscuote successo e adesione perché **continua ad essere in contatto vero con le persone**; tutti insieme continuiamo a discutere nelle assemblee, siamo presenti fisicamente tra la gente, manifestiamo con e per la gente al fine di mantenere dignità, lavoro e dignità nel lavoro. Noi siamo convinti, ad esempio, che nella nostra azienda i servizi non funzionano e non si è spesso efficienti perché colui che decide non è mai stato in contatto diretto con i lavoratori, in contatto diretto con i clienti, ma soltanto accanto ai servizi dall'alto, decidendo tutto dietro slides e fissando obiettivi continui teorici e freddi; noi, nel nostro piccolo, non possiamo cambiare questo nuovo modo di comunicare, di vivere e di gestire la società ma non per questo ci fermiamo, anzi, accogliamo questa nuova sfida: vogliamo coniugare le nuove tecnologie con i valori in cui crediamo. Pertanto, da questo mese abbandoniamo il cartaceo e lanciamo il nuovo giornalino online della nostra Regione Sicilia che si prefigge lo scopo di diffondere notizie che vanno ben oltre la singola denuncia che costantemente presentia-



mo all'azienda per garantirci quelle tutele di cui abbiamo diritto; qui comunicheremo i nostri pensieri sull'azienda e i temi più importanti e di interesse comune a tutti i lavoratori, soprattutto grazie al supporto delle segreterie territoriali che sono costantemente accanto ad i lavoratori in ogni provincia. La nostra informazione sarà a sostegno di quello che accade nel nostro territorio e del perché accade quando, figli di totale decisione del centro, della politica, delle lobby, del mercato e degli interessi che il lavoratore scopre troppo tardi. Probabilmente anche questo strumento è superato dalla più veloce e quasi istantanea comunicazione dei social-network ma rimarrà un ulteriore aiuto al sapere dal punto di vista Dell' Slp siciliano. Inoltre, a fine mese, sarà rinnovato il nostro sito Slp-Cisl Sicilia con spazi dedicati ai nostri iscritti, i quali potranno dire la loro, esprimersi e confrontarsi; una sorta di blog. Saremo ancora presenti con la pagina ufficiale di Facebook Slp-Cisl Sicilia, un riferimento per i nostri iscritti che speriamo sia gradito. E adesso iniziamo questa nuova avventura...sempre da rinnovare...

Buona lettura, con l'affetto di sempre

Giuseppe Lanzafame.





Rivoluzione Lavoro : arriva il JOBS ACT

Nella Gazzetta Ufficiale n. 290 del 15 dicembre 2014, è stata pubblicata la Legge 10 dicembre 2014, n. 183, c.d. Jobs Act. Tale atto normativo contiene **cinque deleghe legislative** che intervengono su importanti e vasti ambiti del diritto del lavoro :

Delega in materia di ammortizzatori sociali per conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro.

Delega in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive avente lo scopo di valorizzare le sinergie tra servizi pubblici e privati.



Delega in materia di semplificazione delle procedure e degli adempimenti al fine di diminuire il numero di atti amministrativi inerenti il rapporto di lavoro.



Delega in materia di riordino delle forme contrattuali e dell'attività ispettiva finalizzata alla redazione di un testo organico di disciplina delle varie tipologie contrattuali; la previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio; l'introduzione, anche in via sperimentale, del compenso orario minimo; la ridefinizione della disciplina vigente in materia di mansioni (con la possibilità di "demansionamenti") e controllo a distanza dei lavoratori.

Delega in materia di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro avente lo scopo di garantire un adeguato sostegno alla genitorialità e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori.



Le principali novità del Jobs Act

CONTRATTI

Promozione del contratto a tempo indeterminato, rendendolo più conveniente rispetto ad altri tipi di contratto.

Minori tipologie contrattuali e abolizione delle forme più precarizzanti, come i contratti di collaborazione a progetto (Co.Co.Pro.).

Demansionamento possibile in caso di riorganizzazione aziendale ma con i limiti dell'inquadramento.

LICENZIAMENTI

Per i nuovi assunti a tempo indeterminato la possibilità di reintegro in caso di **licenziamento disciplinare** è sostituita dal solo **indennizzo**, crescente con l'anzianità.

Per i neoassunti torna la possibilità di reintegro per i licenziamenti disciplinari ingiustificati.

Per tutti resta il solo indennizzo per quelli a motivo economico e reintegro per i discriminatori.

WELFARE

Sarà impossibile autorizzare la Cassa Integrazione Guadagni **in caso di "cessazione definitiva" di attività aziendale**. La durata del trattamento di disoccupazione sarà rapportata alla **"pregressa storia contributiva"**.

L'Aspi va estesa ai collaboratori e **prolungata in caso di disagio economico**. Si punta a semplificare tutti gli **adempimenti per via telematica**.

SOLIDARIETA'

Confermata la possibilità per il lavoratore che ha un plus di ferie di cederle a colleghi che ne abbiano bisogno per assistere figli minori che necessitano di cure. **Contratti di solidarietà**: semplificazione del campo di applicazione, potenziandone l'utilizzo in chiave espansiva, per aumentare l'organico, riducendo l'orario di lavoro e la retribuzione.



L'intervista: "Pensioni, ora torniamo alle quote"

Furlan: sistema troppo rigido, serve flessibilità. Errore clamoroso sulle Popolari

Per la Leader della Cisl vanno combinati età e anni di contribuzione per l'uscita dal lavoro. "Via tutte le forme di lavoro precario e incentivi per i contratti aziendali"

"Il decreto sulle banche popolari è un errore clamoroso. Il governo farebbe meglio a occuparsi della crescita e delle pensioni. Questo si è urgente." Il segretario generale della Cisl, Annamaria Furlan, critica la riforma del credito e coglie al volo l'apertura del ministro Poletti sulla previdenza. Che cosa proponete? Non si può rimettere in discussione la legge Fornero senza gravare sui conti pubblici. Abbiamo ben presenti le compatibilità di bilancio. Ma non meno che l'occupazione giovanile è in forte sofferenza e che il sistema previdenziale oggi è troppo rigido. Occorre invece ripristinare una certa flessibilità in uscita e tener conto che non tutti i lavor, e non tutti i lavoratori, sono uguali: le persone hanno esigenze differenti e a 67 anni è diverso stare seduti a una scrivania o salire su un'impalcatura. Bisogna far si, perciò, che sia possibile andare in pensione dopo un certo numero di anni di contribuzione, in combinazione a una certa età. **Insomma, chiedete il ripristino del sistema delle quote. Ma a che livello: 100?**

Adesso non voglio fissare soglie, il cui impatto sui conti pubblici va verificato, ma questa è la strada. Inoltre, si possono incentivare - con contributi figurativi o sgravi fiscali - le "staffette" tra un lavoratore anziano che passa a part-time e un giovane che entra in azienda e impara un mestiere.

Nel frattempo va completandosi il Jobs act: la Cisl non ha scioperato, ma ora riesce a incidere sulle scelte? Abbiamo già ottenuto che si evitassero alcuni errori, come la previsione dello "scarso rendimento" tra le fattispecie di licenziamento economico rispetto al quale non vi è più la reintegra o la clausola di *opting out* per i datori di lavoro che avrebbe vanificato la reintegra stessa. Ora chiediamo modifiche sui licenziamenti collettivi. Ma ciò che consideriamo prioritario è che si faccia pulizia delle forme di lavoro più precarie. Il contratto a tutele crescenti ora è una realtà con costi ridotti per i datori di lavoro, il governo allora elimini associazioni in partecipazione, false partita Iva, contratti a progetto, lavoro intermittente. Davvero non ci sono più alibi per alcuno. Il lavoro non è solo regole ma soprattutto contrattazione, come farla ripartire? Questa è un'altra sfida che lanciamo all'esecutivo e alle nostre controparti datoriali. L'accordo che abbiamo disegnato nel 2009 è scaduto. Ora dobbiamo dare nuova centralità alla contrattazione aziendale e territoriale. E il governo può incentivare questo cambiamento defiscalizzando tutti o una parte degli aumenti per maggiore produttività. Così si sostiene la ripresa economica. **Intanto, però, Federchimica e Confindustria vorrebbero che i lavoratori restituissero nei contratti gli aumenti concessi per l'inflazione, rivelatasi più bassa del previsto. Cosa rispondete?** Di contratti addirittura in negativo per i lavoratori non se ne parla. Gli accordi sono da rinnovare, con una tutela minima dei redditi dei lavoratori a livello nazionale. E poi, appunto, dobbiamo trovare lo spazio e le modalità, nel secondo livello, per far crescere assieme in maniera significativa produttività e salari. **Oggi tutti plaudono le assunzioni della Fiat a Melfi. Però i problemi con la Fiom rimangono, visto che a Pomigliano l'aveve esclusa dalle elezioni delle Rappresentanze sindacali aziendali.** La Fiom, il suo segretario Maurizio Landini e tanti osservatori non hanno ancora riconosciuto che quel risultato è dovuto da una parte agli investimenti della Fiat e dall'altra agli accordi che i sindacati non antagonisti, a partire dalla Fim-Cisl, hanno stretto. Prendendosi insulti e anche peggio. La Fiom ha una possibilità concreta per tornare a essere



protagonista in un rapporto unitario con noi e le altre sigle: firmi il contratto nazionale Fiat e gli accordi sulla rappresentanza. **Anche sulle banche popolari il governo procede come un carro armato: sta scardinando un modello sociale? Come ci si può opporre?** Un errore eclatante quello del governo, che rischia di cancellare un'esperienza storia, molto positiva, di partecipazione nel sistema bancario. Penalizzando e mettendo a rischio proprio quegli istituti che meglio hanno sostenuto le imprese in questi anni di crisi.





La Proposta Cisl: un progetto di legge di iniziativa popolare

La Cisl ritiene che i tempi della politica non siano compatibili con l'aumento dei disoccupati, dei giovani esclusi dal lavoro, dei nuovi poveri. Dopo sette anni di crisi c'è bisogno di **risposte certe, immediate e concrete**. Se non riparte un vigoroso ciclo di crescita la lacerazione sociale, ormai giunta al livello di guardia, può far crescere il conflitto sociale e la crisi della stessa democrazia. Per queste ragioni la Cisl ritiene necessario offrire il proprio contributo al rafforzamento dei redditi dei lavoratori, dei pensionati, dei consumi e alla ripresa della crescita, presentando un **progetto di legge di iniziativa popolare** che spinga il Governo ad adottare una **riforma del sistema fiscale per cambiare il Paese**.

BONUS 1000 EURO

La Cisl propone l'introduzione di un **bonus di 1.000 euro annui per tutti i contribuenti** con un reddito individuale fino a 40.000 euro e un **bonus di ammontare ridotto** e via, via decrescente per chi ha redditi compresi fra 40.000 e 50.000 euro

NUOVO ASSEGNO FAMILIARE

È necessario **ripensare il fisco per la famiglia**, nell'ottica di una **maggiore equità distributiva**, introducendo un nuovo strumento di intervento che superi, accorpandoli, gli attuali assegni familiari e le detrazioni per i figli (minorenni) e per il coniuge a carico, attraverso un **nuovo sistema di detrazioni d'imposta (Naf: Nuovo assegno familiare)** che cresca al crescere dei carichi familiari e si riduca all'aumentare del reddito.

FISCALITÀ LOCALE AL SERVIZIO DEL CITTADINO

È indispensabile una **nuova regolazione delle imposte e tasse locali** che preveda un tetto complessivo di tassazione, collegando più chiaramente ciò che si paga alla fruizione dei servizi sul territorio. All'aumentare della fiscalità locale il cittadino deve ottenere una corrispondente riduzione del prelievo fiscale nazionale.

UN'IMPOSTA SULLA GRANDE RICCHEZZA NETTA

La Cisl vuole realizzare una **grande operazione redistributiva di ricchezza a favore di chi lavora, dei pensionati e delle aree sociali medio - basse** per correggere la crescita delle disuguaglianze che si è realizzata nell'ultimo quarto di secolo. La concentrazione della ricchezza mobiliare ed immobiliare è, infatti, aumentata in modo esponenziale, in una situazione in cui, invece, **il lavoro ha finito per essere tassato sempre di più**. Per questo deve essere introdotta una **imposta ordinaria sulla grande ricchezza netta che cresca al crescere della ricchezza mobiliare e immobiliare complessiva, con esclusione delle prime case e dei titoli di Stato**.

RIDURRE L'EVASIONE FISCALE

L'evasione comporta ogni anno minori entrate per oltre 180 miliardi di euro, appesantendo **il carico fiscale su chi le tasse le paga**. Per questo è necessario **rafforzare le sanzioni amministrative e penali, aumentare i controlli, migliorare la tracciabilità dei pagamenti e l'utilizzo delle carte di credito** (senza costi aggiuntivi per le famiglie), **introdurre meccanismi di contrasto di interesse** che consentano a chi compra di portare in detrazione la relativa spesa, facendo emergere il fatturato oggi occultato.



LA DUE GIORNI DELL’A.D. ING. CAIO IN SICILIA

Si abbassa il sipario e si spengono le luci: Benvenuti in Paradiso

Il dirigenti regionali adesso, dopo la lunga attesa, possono stare tranquilli, tutto è andato al di là delle migliori aspettative e il grande impegno profuso negli ultimi mesi ha dato i suoi frutti: pareti imbiancate, pulizie iper-straordinarie e locali tirati a lucido. Un film in passato già visto con garanzia di successo. Assunzioni, investimenti, lancio di servizi innovativi e digitalizzazione sono stati, invece, i temi che il nuovo AD di Poste ha sbandierato tra dichiarazioni e conferenze stampa appositamente organizzate per tornare e ribadire le ormai famose 8.000 assunzioni e i 3 miliardi di investimenti.

E allora, cosa vuole la CISL che si agita tanto? Sarà perché conosciamo a memoria ciò che si nasconde dietro i vuoti intenti propagandistici aziendali, sarà perché viviamo da vicino la realtà “vera e tangibile” che nel quotidiano toccano con mano i lavoratori, sarà perché misuriamo giorno per giorno il livello qualitativo dei servizi, sarà perché cerchiamo di guardare un po’ di più al futuro, ancora più in là rispetto al breve arco temporale in cui ogni AD che si succede in poste è chiamato ad operare, semplicemente, attendiamo risposte su: strumenti adeguati e funzionali per affrontare la giornata lavorativa; mantenimento e sviluppo della qualità dei servizi che ancora oggi svolgiamo, prima ancora di vagheggiare meraviglie su quelli che “forse” dovremmo svolgere domani; veridicità sui numeri e sulle prospettive che attendono i lavoratori applicati sui servizi in perdi-



ta (Servizi Postali); sicurezza e vivibilità nei luoghi di lavoro; copertura degli organici; trasparenza, etica, e rispetto della dignità per i lavoratori di ogni ordine e grado.

Caro Amministratore Delegato non Le sembra curioso e poco coerente continuare a leggere sui giornali lo slogan delle 8000 assunzioni mentre continua l’opera di “rottamazione” dei Suoi dipendenti in linea col progetto “esodo incentivato” già iniziato da precedenti gestioni ? E’ a conoscenza delle CENTINAIA di lavoratori in regime di Part-Time che da anni attendono la stabilizzazione a tempo pieno e che meriterebbero, quanto meno per professionalità acquisita, primaria attenzione su eventuali nuovi ingressi ? Oppure probabilmente le nuove assunzioni saranno anch’esse funzionali ad alimentare altro precariato? La digitalizzazione, i pacchi, i 3 mld d investimento, **la CISL e’ d accordo non chiede altro**, ma vorremmo che per un attimo entrasse nel merito delle questioni giornaliere, di più modesto respiro, ma vere e serie che nel concreto impattano sul lavoro e sui lavoratori anche per il bene dell’Azienda stessa. **Solo**

questo chiediamo, nulla di più' caro Amministratore.

Sappiamo che nulla è facile ma sappiamo anche che ogni edificio si comincia a costruire dal basso, dalle fondamenta e comprendiamo pure che è ancora più complicato quando non sempre le decisioni vengono prese nell’ambito aziendale e nella visuale che guarda strettamente alla crescita e allo sviluppo.



E proprio per questo pensiamo che una preoccupazione e' lecita: non è che per caso l’obiettivo è focalizzato solo alla quotazione in borsa e alla privatizzazione?! Perché in tal caso sarebbe molto ma molto più preoccupante. Buon lavoro, caro Amministratore, a Lei e alla Sua squadra e soprattutto, ci consenta, ai Lavoratori che nel frattempo stanno pagando di persona i provvedimenti disciplinari scaturiti dalle incurie e dalle inadempienze aziendali. E non sarebbe male se, mentre c’è, si adoperasse un po’ per farci arrivare le batterie per i free-duck, qualche pc, stampante per gli sportelli (non più ad aghi, per favore!!) e magari qualche motomezzo/automezzo, visto che questi ultimi scarseggiano lasciando, loro malgrado, inoperosi i malcapitati lavoratori.

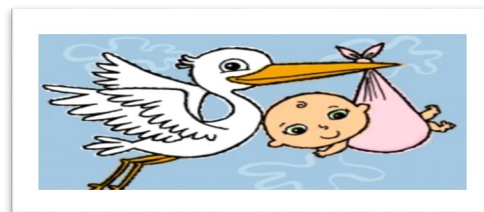
Cordiali Saluti, Giuseppe Lanzafame

BONUS BEBE' : 80 EURO AL MESE PER OGNI FIGLIO NATO DAL 1 GENNAIO 2015 AL 31 DICEMBRE 2017

Si è sbloccato con la firma del ministro del lavoro e di quello della salute il bonus bebè previsto dalla Legge di stabilità. **Perché sia effettivamente operativo ora mancano solo le ultime verifiche sulle coperture della Ragioneria dello Stato e poi la firma del Ministro dell’Economia.** Vediamo per punti in che cosa consiste il bonus.

Importo: 80 euro al mese per

ogni figlio nato o adottato dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2017; **Chi ne può usufruire:** requisiti di accesso: le famiglie con un ISEE non superiore ai 25.000 euro. Per le famiglie con ISEE non superiore ai 7.000 euro, il bonus è di 160 euro. **Fino a quando:** Non oltre il terzo anno di età del bambino e



comunque fino a quando permangono i requisiti di accesso richiesti; **Come richiederlo:** Compilare e consegnare all’INPS, deputato ad erogare il bonus la “Domanda bonus bebè INPS.”





Rinnovo Contratti a Tempo Determinato : Procedure Proroga/Rinnovo

L'Azienda ci ha confermato che l'unica forma di reclutamento di Tempi Determinati è quella relativa alla nuova procedura inserita sul portale di Poste Italiane che ribadiamo per promemoria: Inserimento del CV da parte del candidato sul sito di poste italiane al seguente link:

www.erecruiting.poste.it/new.php

L'inserimento deve essere effettuato una sola volta ed il CV deve essere aggiornato ad ogni significativa variazione (titolo di studio, recapiti, patenti possedute, etc.).

L'azienda ciclicamente metterà a disposizione la disponibilità delle posizioni lavorative suddivise nelle diverse regioni del territorio al link:

<https://erecruiting.poste.it/posizioniAperte.php>

I soggetti interessati si dovranno candidare ogni volta che verranno pubblicate le disponibilità aziendali e dovranno essere in possesso dei requisiti richiesti; Le possibilità di inserire le proprie candidature cesseranno alla data indicata volta per volta sul sito; I candidati riceveranno, al proprio indirizzo mail registrato sul sito, un test di selezione. L'Azienda a livello centrale predisporrà un elenco da inviare ai diversi territori di tutti coloro che hanno superato positivamente il test di selezione. I RUR, ricevuti gli elenchi potranno chiamare i candidati, sulla scorta delle loro necessità, ad un ulte-

riore colloquio e successivamente alle eventuali prove tecniche previste. Sul tema Proroghe/Rinnovi l'Azienda ci ha comunicato che procederà in tal senso unicamente nei confronti di coloro che sono stati assunti a tempo determinato con la nuova procedura aziendale (vale a dire tutti coloro che sono stati assunti dopo il 1 novembre 2014). **Come sindacato abbiamo evidenziato all'azienda le palesi inefficienze, le incongruenze e le discriminazioni del nuovo sistema che: Non fornisce interfaccia di comunicazione a tutti coloro che non riescono a completare la procedura per errori tecnici imputabili al sistema; Non prevede una risposta al candidato circa il superamento o meno del test di selezione; Discrimina**, rispetto a quanto previsto dalla Legge, le proroghe di coloro che sono stati assunti dalla nuova procedura (novembre 2014) rispetto a coloro che sono stati assunti il mese prima (ottobre 2014) con la vecchia procedura aziendale prevista;



Discrimina, in quanto non consente il rinnovo, coloro che hanno già lavorato, anche una sola volta, a tempo determinato;

Discrimina tutti coloro che hanno già lavorato e/o stanno lavorando in azienda in virtù di una sentenza giudiziaria e non hanno mai avuto la possibilità di accedere agli effetti di un accordo di stabilizzazione;

Non risulta essere chiaro e trasparente circa i criteri utilizzati per accedere al colloquio sul territorio (una volta superato il test di selezione) e/o all'istituto della proroga/rinnovo;

Non valorizza e tiene conto delle professionalità già acquisite ed operanti in azienda preferendo l'immissione di personale senza professionalità ed esperienza in numero significativamente rilevante (2.285 unità);

A questo riguardo abbiamo fortemente contestato la mancata applicazione di quanto previsto dall'art.23 del CCNL e dalle successive intese in materia di "Clausole Elastiche", creando di fatto un grave pregiudizio nei confronti del personale già operante in Azienda che, a suo tempo, ha aderito alle stesse.

L'Azienda ha preso atto delle nostre osservazioni e si è riservata di fornire le proprie valutazioni in merito.

Azienda: linee guida per la pianificazione/fruizione ferie per l'anno 2015

Linee guida per la pianificazione/fruizione ferie per l'anno 2015. Con il presente documento si forniscono le linee guida cui ciascuna struttura dovrà attenersi per la programmazione delle ferie nel corso dell'anno 2015. Come per gli anni precedenti, si vuole sottolineare ancora una volta che le ferie sono innanzitutto finalizzate al recupero delle energie psicofisiche del lavoratore ed inoltre contribuiscono al conseguimento del contenimento dei costi nonché ad una gestione ottimale delle risorse umane che ciascuna struttura in indirizzo è chiamata a realizzare, tenendo conto delle richieste del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio. Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali vigenti che disciplinano la materia (art. 2109 c.c. - Decreto Legislativo n.66/03 - art. 36 CCNL) ed in coerenza con le medesime, si confermano le seguenti indicazioni: Modalità operative per l'anno 2015.

La programmazione delle ferie e delle festività soppresse nel corso dell'anno 2015 dovrà assicurare una pianificazione equamente distribuita sull'intero arco dell'anno solare. In particolare, si dovrà garantire la continuità del servizio ed adeguati standard di qualità evitando che la fruizione di ferie e festività sop-

presse determini aggravii operativi nei giorni in relazione ai quali si abbia consapevolezza di una maggiore attività delle strutture. Le ferie pianificate dall'Azienda, nel rispetto della previsione di cui all'art. 36 CCNL vigente, dovranno essere inserite a sistema SAP TM nel momento della programmazione stabilita. In questo modo sarà possibile ottenere in tempo reale la fotografia dell'andamento dell'effettiva fruizione (programmato = fruito), consentendo altresì di effettuare ogni modifica nella programmazione che si renda necessaria sulla base di sopravvenute esigenze del lavoratore e/o della struttura nel rispetto di criteri di ragionevolezza.

Ai fini operativi ciascuna struttura dovrà quindi: **Predisporre il piano di programmazione annuale delle ferie e festività soppresse**, avendo cura di acquisire un piano di fruizione trimestrale che dovrà essere firmato dal dipendente e sul quale il Responsabile dell'ufficio indicherà l'autorizzazione o meno di detto piano apponendo anche la propria firma con la data. **Predisporre affinché i focal point di competenza inseriscano a sistema ogni piano ferie individuale trimestrale e regolarmente autorizzato dal responsabile**

dell'Ufficio; Acquisire eventuali modifiche apportate al piano ferie individuale - che si dovessero rendere necessarie per esigenze organizzative e/o del dipendente - formalizzate mediante richiesta a firma del lavoratore nonché autorizzazione rilasciata dal Responsabile dell'ufficio; **Effettuare un monitoraggio mensile in relazione ai successivi trimestri di riferimento** al fine di consentire una puntuale gestione delle ferie. Si evidenzia che nei casi eccezionali in cui non sia stato possibile anticipare la correzione a sistema della programmazione, il dipendente che attesti la presenza in servizio, tramite lettore, in un giorno in cui il sistema lo consideri in ferie, determinerà l'evidenza di una anomalia al Focal Point che potrà essere convalidata a fronte del ricevimento dell'autorizzazione del Responsabile.





Congedo parentale esteso fino ai 12 anni del bambino Indennità Inps fino ai 6 anni

Dal Consiglio dei Ministri arriva una buona notizia per le famiglie italiane con bambini. Il congedo parentale è stato esteso fino ai 12 anni di vita del bambino. L'ex astensione facoltativa quindi spetta non più fino agli 8 anni, ma fino ai 12 anni. E l'indennità pari al 30% erogata dall'Inps spetta fino ai 6 anni di età e non più fino a 3 anni di vita del figlio. Il Governo Renzi ha quindi notevolmente esteso la possibilità di fruire del congedo parentale. Il Consiglio dei Ministri in data 20 febbraio 2015 ha approvato anche un decreto legislativo, in attuazione del Jobs Act, contenente disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a norma dell'articolo 1, commi 8 e 9 della legge n. 183 del 2014. Tale decreto introduce una serie di novità in materia di maternità obbligatoria e congedi. Cosa cambia nel congedo parentale Il decreto prevede un'estensione massima dell'arco temporale di fruibilità del congedo parentale dagli attuali 8 anni di vita del bambino a 12 anni di età. Ovviamente sempre per 6 mesi per la mamma e 6 o 7 mesi del padre per un totale di 10 o 11 mesi per entrambi i genitori. Congedo parentale a ore. Inoltre, "in caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsrasettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. È esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi".

Preavviso al datore di lavoro in caso di congedo parentale, anche orario. Il genitore è tenuto, salvo casi di og-



gettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria. **fino a 6 anni del bambino.** C'è l'estensione del diritto all'indennità da parte dell'Inps fino a 6 anni di vita. Quindi il congedo parentale parzialmente

retribuito (al 30%) viene portato dai 3 anni di età del bambino a 6 anni; quello non retribuito, di conseguenza, vista l'estensione del congedo parentale, dai 6 anni di vita del bambino ai 12 anni. Analoga previsione viene introdotta per i casi di **adozione o di affidamento**, per i quali la possibilità di fruire del congedo parentale inizia a decorrere dall'ingresso del minore in famiglia. In ogni caso, resta invariata la durata complessiva del congedo. Il congedo di paternità viene esteso a tutte le categorie di lavoratori, e quindi non solo per i lavoratori dipendenti come attualmente previsto. Viene estesa in particolare la possibilità di usufruire del congedo da parte del padre nei casi in cui la madre sia impossibilitata a fruirne per motivi naturali o contingenti. Sono inoltre state introdotte norme volte a tutelare la genitorialità in caso di adozioni e affidamenti prevedendo estensioni di tutele già previste per i genitori naturali. In particolare per le **adozioni di lavoratrici iscritte alla Gestione Separata** è previsto ciò: "In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui all'apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali".

INCONTRO IN AZIENDA SU MERCATO PRIVATI Nuovo modello di servizio retail



Si è tenuto ieri il previsto incontro sui temi di Mercato Privati relativi all'organico, la disciplina, le pressioni commerciali e i nuovi progetti aziendali non ancora illustrati alle OO.SS. ma già divulgati sul territorio. **L'Azienda ha volutamente tenuto un comportamento evasivo sul tema degli organici** tentando di rinviare la discussione a dopo l'incontro sulle azioni di PCL previsto per il 5 marzo prossimo. Come OO.SS., dopo aver evidenziato le difficoltà dei territori, degli uffici B troppo spesso da soli, del ricorso ai continui distacchi, delle ferie, degli uffici spesso chiusi per mancanza di risorse, abbiamo ribadito che per avviare la discussione sul tema organici è necessario partire da una verifica dell'accordo del 16/7/2009 (che prevedeva un numero di addetti alla sportelleria pari a 38.239 unità) attraverso l'analisi della situazione odierna disaggregata per realtà territoriali e famiglie professionali (OSP, DUP B, DUP C, specialisti, corneristi,

ecc). Sugli altri temi (disciplina e pressioni commerciali) **abbiamo evidenziato all'azienda come nell'ultimo periodo ci sia stato un utilizzo del codice disciplinare distorto e di tipo punitivo piuttosto che mirato a correggere e punire (se del caso) comportamenti non conformi da parte dei colleghi coinvolti; inoltre abbiamo evidenziato che nonostante il protocollo sulle pressioni commerciali, sottoscritto il 22/10/2013, le stesse continuano ad essere inadeguate per quantità e per forma.** L'Azienda ha cercato di negare un significativo aumento qualitativo e quantitativo dei fenomeni da noi denunciati rinviando la discussione ad un prossimo incontro dopo aver eseguito le opportune verifiche sulle nostre denunce. Infine l'Azienda ci ha illustrato il nuovo modello di servizio retail che sarà sperimentato inizialmente in 300 UUPP e in successive 2 ondate di 300 per un totale di circa 900 uffici. Il nuovo modello tende a soddisfare le diverse esigenze dei clienti suddivisi in affluent (> 75K€) e mass (< 75K€) con un tipo di approccio diversificato per poter aggredire le esigenze dei clienti utilizzando anche prodotti a rischio più elevato. **Il progetto pertanto prevede che, all'interno degli UUPP interessati, ci siano 2 diverse tipologie di sala consulenza e conseguentemente due diversi consulenti che dovranno essere opportunamente formati alle nuove**

esigenze. Il nuovo modello prevede inoltre un coinvolgimento degli OSP che avranno il compito di individuare i potenziali clienti da indirizzare ai diversi tipi di consulenti, un coinvolgimento dei corneristi e la possibile reintroduzione delle sale finanziarie (ancora in corso di valutazione). Al termine della illustrazione abbiamo evidenziato all'azienda la mancata informazione preventiva sul progetto che è già stato ampiamente illustrato sui territori senza il coinvolgimento del sindacato e sottolineato che l'illustrazione non contiene specifiche indicazioni sulle eventuali ricadute sul personale: profili inquadramentali, percorsi formativi, livelli di responsabilità ecc. Abbiamo pertanto espresso un giudizio negativo sull'andamento dell'incontro, chiedendo all'azienda ulteriori approfondimenti sul nuovo progetto e sui temi non affrontati in particolare sul tema degli organici.

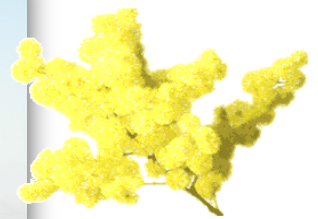
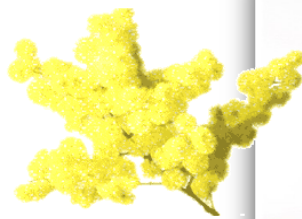




GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA



La Giornata internazionale della donna (comunemente definita Festa della donna) ricorre l'8 marzo di ogni anno per ricordare sia le conquiste sociali, politiche ed economiche delle donne, sia le discriminazioni e le violenze cui sono ancora oggetto in molte parti del mondo.



I nostri contatti



SLP CISL SICILIA



⇒ **PALERMO**
Via Mariano Stabile 136/C
Tel. 091-332351 / Fax 091-324150
Segretario Territoriale
Maurizio Affatigato
palermo@slp-cisl.it

⇒ **ENNA**
Via Donna Nuova 11
Tel. 0935-502387 / Fax 0935-24194
Segretario Territoriale
Salvatore Alfano
enna@slp-cisl.it

⇒ **TRAPANI**
P.zza Ciccio Montalto 27
Tel. 0923-29456 / Fax 0923-29456
Segretario Territoriale
Giuseppe Ferrante
trapani@slp-cisl.it

⇒ **MESSINA**
V.le Europa 58 c/o Ust-Cisl
Tel. 090-293740 / Fax 090-6507638
Segretario Territoriale
Gisella Schillaci
messina@slp-cisl.it

⇒ **CALTANISSETTA**
Via Canonico Pulci 9/B
Tel. 0934-20085 / Fax 0934-20085
Segretario Territoriale
Giuseppe D'Antoni
caltanissetta@slp-cisl.it

⇒ **CATANIA**
Corso Italia N° 69
Tel. 095-370666 / Fax 095-539877
Segretario Territoriale
Salvo Di Grazia
catania@slp-cisl.it

⇒ **AGRIGENTO**
Via L. Pirandello 18
Tel. 0922-556221 / Fax 0922-556221
Segretario Territoriale
Giovanni Greco
agrigento@slp-cisl.it

⇒ **SIRACUSA**
Via Arsenale 26
Tel. 0931-65061 / Fax 0931-65061
Segretario Territoriale
Eugenio Elefante
siracusa@slp-cisl.it

⇒ **RAGUSA**
Piazza Ancione 2 c/o Ust-Cisl
Tel. 0932-656322 / Fax 0932-941809
Segretario Territoriale
Giorgio Giunna
ragusa@slp-cisl.it



Sede Regione Sicilia

Via M. Stabile 136 C
90139 Palermo
Telefono: 091-332446
<http://www.cislpostesicilia.it/>

Segretario Regionale
Giuseppe Lanzafame

