



CISL POSTE SICILIA INFORMA

Notiziario Regionale Online



www.cislpostesicilia.it



Poste italiane...PCL, fioccano sospensioni e procedimenti disciplinari per i capi

In rilievo

- Licenziamenti
- Denuncia SCI
- Accordo su violenza nei luoghi di lavoro

All'interno

- Violenza nei luoghi di lavoro pag. 2
- Primi Licenziamenti pag. 3 - 4
- Denuncia Sindacale: Specialisti Impresa pag. 5
- Ferie non utilizzate pag. 6
- Incontro Posta Comunicazione Logistica PCL pag. 7
- Visite Fiscali pag. 8

Il 2016 è l'anno di attuazione del programma aziendale; così recita la A.d. Ing. Caio nell'ultimo video-messaggio divulgato alla categoria. L'anno del rilancio e dell'incremento accompagnato dall'avvio del nuovo e ancora confuso modello in PCL. Il messaggio è incentrato su tre punti: **salute e sicurezza, centralità della persona e rispetto delle regole**. Principi in cui l'Slp-Cisl crede pienamente da sempre e che, anzi, si auspica possano davvero essere messi in atto. Si, *perché mentre da una parte ci sono tante belle parole, dall'altra noi aspettiamo i fatti*. In queste ore ci troviamo ad affrontare un periodo molto difficile, forse il più complicato fino ad ora; sono in corso licenziamenti e centinaia di procedimenti disciplinari verso migliaia di dipendenti, rei di aver tenuto un comportamento illecito. La Cisl chiede



da anni **trasparenza e regole**; il rispetto del principio della certezza del diritto secondo cui **solo a fronte di una violazione di una norma certa e scritta deve seguire l'applicazione della sanzione**. Ma così non è, perché alla fine quelli che pagano sono sempre i lavoratori; molto spesso per colpe non proprie e solo per aver eseguito ordini che nascondono le tante distorsioni e nefandezze presenti sia in PCL che in Mercato Privati. E' l'ora di invertire que-

sta rotta. Aggiungiamo anche che la nostra regione è troppo spesso dimenticata sia nell'ambito della sicurezza che nello sviluppo. Mancano gli strumenti, mancano i mezzi...e queste sono delle criticità che si riversano inesorabilmente oltre che sui lavoratori anche sui clienti. L'immagine dell'intera azienda ne risente. Noi, come Cisl, speriamo possa essere davvero un anno di concretezza e risultati e che le idee non rimangano soltanto dei buoni propositi. ...Suggeriamo di iniziare dalla stipulazione del nuovo Contratto...

Il Segretario Regionale Giuseppe Lanzafame



FIRMATO ACCORDO CONSOLIDAMENTO EX ADR

In data 27 gennaio tra Poste Italiane e le OO.SS. nazionali hanno sottoscritto un accordo molto importante per i lavoratori ex-ADR (agenzie di recapito private).

L'intesa raggiunta permetterà la trasformazione del rapporto di lavoro in part time a tempo indeterminato per un numero di

125 lavoratori ex-ADR.

Le trasformazioni avverranno entro il mese di marzo 2016. Sarà l'Azienda Poste Italiane a contattare direttamente i lavoratori interessati.



SICILIA

TRASFORMAZIONI PART-TIME E SPORTELIZZAZIONI



Partono in Sicilia le prime trasformazioni di contratti part time a full time. E con l'avvio del nuovo PCI anche le prime sportelizzazioni...continua a pag. 9



Cgil, Cisl, Uil e Confindustria siglano accordo su violenza nei luoghi di lavoro

Roma, 25 gennaio.

In data odierna Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, hanno siglato un'intesa che recepisce l'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro raggiunto il 26 aprile del 2007 dalle rispettive rappresentanze a livello europeo BusinessEurope, CEEP, UEAPME e ETUC. In coerenza con i principi enunciati nell'Accordo Quadro, l'intesa riafferma che **le molestie o la violenza nei luoghi di lavoro sono inaccettabili e vanno denunciate**, sottolineando che le imprese e i lavoratori hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali. Cgil, Cisl, Uil e Confindustria si impegnano a dare ampia diffusione all'accordo, affidando alle parti sociali sul territorio il compito di individuare le strutture che possano assicurare una adeguata assistenza a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro. Ferma restando la facoltà delle singole imprese di adottare ulteriori specifiche soluzioni. Tale intesa riconferma l'importanza del dialogo sociale a livello europeo e del ruolo delle parti sociali nel combattere il fenomeno della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro. La finalità del presente accordo è di: **augmentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e**



sulla violenza nei luoghi di lavoro. fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro. Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti



inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza. **Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro. La violenza si verifica quando uno o più individui**

vengono aggrediti in contesto di lavoro. Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile. Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico. **La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.**



TR



PARTONO I PRIMI LICENZIAMENTI

Poste, l'imbroglio sui tempi di consegna delle "lettere test"

Tempi di consegna, servizio di qualità: il trucco c'era. Il Fatto Quotidiano l'ha rivelato in esclusiva con un'inchiesta pubblicata a puntate. E Poste Italiane lo conferma in queste ore con **decine di licenziamenti in corso e migliaia di dipendenti sospesi: sono accusati di aver tenuto un comportamento "illecito" e fatto "risultare una qualità del servizio divergente da quella reale"**. Le lettere di licenziamento e contestazione sono in viaggio e il tam tam all'interno di Poste Italiane lo definisce un vero e proprio tsunami: **un'intera struttura di dirigenti sarà di fatto smantellata nei prossimi giorni**. Migliaia di nominativi saranno comunicati alla Procura di Roma dove, dopo l'inchiesta del Fatto e l'esposto presentato dalla nostra fonte anonima, l'estate scorsa è stata aperta un'inchiesta sulla vicenda. Il fascicolo – al quale dal giugno 2015, dopo i nostri articoli, s'è aggiunto anche l'esposto di Poste Italiane – rischia così di contare migliaia di nomi tra indagati e persone informate sui fatti. Non

Quaranta dirigenti e migliaia di dipendenti nei guai per comportamento "illecito". I nominativi saranno comunicati alla Procura di Roma dove l'estate scorsa è stata aperta un'inchiesta sulla vicenda

solo. L'unità anti-frode di Poste Italiane ha scandagliato le email aziendali di migliaia di dipendenti, confermando le no-



stre rivelazioni: nella corrispondenza intercorsa tra una quarantina di dirigenti e i loro sottoposti, infatti, si legge che i dipendenti creavano una corsia preferenziale per consegnare le "lettere test" nei tempi prestabiliti. E dimostrare che il coefficiente di qualità, previsto dal contratto tra Poste Italiane e lo Stato, veniva rispettato. Ed è un coefficiente che vale miliardi di euro. **Voilà, il certificato di qualità è garantito.** Il coefficiente di qualità è un dato fondamentale poiché, in base al contratto sottoscritto

con lo Stato, Poste Italiane può essere costretta a pagare fino a 500mila euro l'anno di sanzione se non rispetta i parametri prefissati. In media, parliamo di 50mila euro per mezzo punto percentuale sfiorato, senza contare che, proprio a partire dalla certificazione di qualità, il governo affida a Poste Italiane il servizio di posta universale, che lo Stato paga in media circa 300 milioni di euro l'anno. A monitorare e certificare il servizio di qualità, fino pochi mesi fa, è stata la Izi srl. Il meccanismo è semplice: la Izi sceglie circa 8mila persone che spediscono lettere tra loro. E tutte annotano in quanto tempo la corrispondenza – in gergo, si chiamano "lettere civetta" – viene inviata e recapitata. Il punto è che Poste Italiane ha conosciuto, per anni, molti nominativi dei controllori scelti da Izi. In altre parole: il controllato conosceva i suoi controllori. Ed è grazie alla conoscenza di questi nominativi che riusciva a creare una corsia preferenziale per consegnare le lettere civetta nei tempi previsti. Le email analizzate

Continua 



l'archivio di questa corrispondenza è destinato a riempire il fascicolo della procura romana. A giugno il "Fatto" aveva scovato decine di queste email. Ne citiamo qualcuna. È il 28 novembre 2007 quando un funzionario di Poste Italiane scrive ad alcuni colleghi: "Vi trasmetto le tabelle con l'elenco dei droppers e receivers Izi... ". Il dropper è colui che spedisce, il receiver è colui che riceve la lettera, e l'elenco in questione, per Poste, doveva essere assolutamente top secret. Una sorta di servizio di spionaggio tra alcuni funzionari di Poste Italiane è invece riuscito a intercettare i nominativi di chi li controllava. Non solo. In alcuni casi, i destinatari delle lettere, erano "monitorati" fino al momento in cui ritiravano la posta dalla cassetta. Anche questa attività di "spionaggio" – come rivelato dal Fatto – appare nelle email interne all'azienda. Ed è per questo motivo che nel giugno scorso s'è occupato della vicenda anche il Ga-



rante della Privacy. L'intera vicenda viene ora confermata dall'indagine interna di Poste Italiane. **Le circa 40 lettere di licenziamento e le migliaia di contestazioni inviate ai dipendenti hanno quasi tutte lo stesso tenore: si contesta la scoperta all'interno delle email aziendali di comunicazioni che "trattavano" l'argomento delle "lettere test" e l'azienda contesta ai suoi dipendenti di "non aver contrastato tale condotta" e di "non aver segnalato" la vicenda ai "competenti organismi aziendali". Il che dimostrerebbe "la illecita finalità" di "far risultare una qualità del servizio divergente da quella reale" e "la personale e diretta responsabilità nella realizzazione delle irregolarità riscontrate".** Parte la pulizia: **dipendenti alla porta**

L'intera responsabilità, quindi,

sembra ricadere su circa 40 funzionari e un migliaio di dipendenti. Spetterà alla magistratura verificare se è vero. E stabilire se il personale in questione abbia agito autonomamente, senza alcun avallo da altri superiori, e in che modo Poste sia riuscita a entrare in possesso dei preziosissimi elenchi dei controllori stilati dalla Izi. Contattato a giugno, **Giacomo Spaini, amministratore delegato della Izi**, ha spiegato al Fatto: "Ogni sei mesi cambiamo i receivers, contiamo tra i 400 e i 600 collaboratori e penso



sia impossibile che Poste Italiane possa individuarli o intercettare le loro lettere". Ora, invece, è proprio Poste Italiane a confermare che i collaboratori sono stati individuati.

Tratto da:





Specialisti Commerciali Impresa

L'ennesima riorganizzazione del Settore Impresa, con il consueto stravolgimento di ruoli e figure professionali, uffici e portafogli clienti, ha inteso rafforzare, all'interno degli UP Retail, il rapporto con quel target di clientela (impresa, micro-piccola) che il susseguirsi di (troppe) modifiche organizzative stava, inesorabilmente sgretolando. La figura dello SCI, all'interno degli Up Retail assume, dunque, il ruolo strategico di curare e sviluppare tale tipologia di clientela. La clientela Impresa, curata da ciascun SCI, orbita nel raggio di 10 km dall'ufficio postale di assegnazione. Definiti i portafogli e le regole che li determinano, ciascuno SCI è stato immediatamente abbandonato a se stesso per quanto riguarda modalità e responsabilità che attengono alla propria azione commerciale. La dirigenza aziendale ed i Capi diretti spingono, esortano, **solo verbalmente**, ad operare per

gran parte delle giornate lavorative fuori dagli uffici. Girando e visitando i clienti. **Non troviamo, però, una Policy, una COI, un Pegasus, uno straccio di carta che definisca, per iscritto, le modalità di comportamento degli SCI: se sono autorizzati ad uscire dagli uf-**



mi, attività nella quale questa azienda è maestra. Questa O.S. sollecita le strutture aziendali preposte a definire, in maniera chiara ed esaustiva, regole ed ambiti di manovra per questa particolare categoria di lavoratori. Senza ulteriori furbizie e tergi

versamenti. In assenza e già da subito, invita gli SCI a evitare attività fuori dal proprio luogo di lavoro senza autorizzazioni scritte e senza gli strumenti indispensabili a poter svolgere l'attività esterna. Diffidiamo, ovviamente, l'azienda a tentare di risolvere la questione semplicemente trasmettendo pressione ai DUP affinché la riversino sugli SCI. Regole, Policy, Mezzi. Non serve altro se davvero si vuol

fici, a quali regole devono, in tal caso, attenersi, a quali responsabilità vanno incontro fuori dagli uffici, chi deve autorizzare, con quali mezzi (se autorizzati) recarsi dai clienti. I mezzi pubblici (dove ci sono e quando funzionano...) devono pagarsi. Se è vero che questi colleghi sono autorizzati a recarsi dai clienti (e aspettiamo, ancora, una conferma scritta) perché non dotarli di abbonamento ai mezzi pubblici? L'uso del mezzo aziendale, spesso allocato a chilometri di distanza dal luogo di lavoro e, troppo spesso, indisponibile, è più una teorica possibilità che una reale opzione. Come sempre si gioca con le responsabilità degli ulti-



dare "valenza" alla figura professionale. Altrimenti è il solito, inconcludente, déjà vu...

Il Segretario Regionale
SLP Cisl
Giuseppe Lanzafame





Ferie non utilizzate: mancato godimento e accumulo

Quanti dipendenti sono disposti a rinunciare alle proprie ferie annuali per rimanere sul posto di lavoro? Al di là dei numeri, che vedono gli stakanovisti in netta minoranza, la stessa legge prescrive degli obblighi ben precisi, escludendo la possibilità di cumulare i periodi di ferie se non entro determinati limiti. In mancanza, comunque, è sempre previsto un risarcimento. Cerchiamo di capire, dunque, in questa breve scheda, come funziona il sistema delle ferie per i lavoratori dipendenti. Dobbiamo innanzitutto partire da un **principio sacrosanto affermato dalla nostra Costituzione: tutti i lavoratori dipendenti hanno diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite per reintegrare le energie psico-fisiche spese durante la prestazione lavorativa; tale diritto è irrinunciabile neanche dietro pagamento.** La durata minima del periodo di ferie annuali non può essere inferiore a quattro settimane.

La durata effettiva delle ferie è comunque determinata in concreto dai diversi contratti collettivi di settore, i quali ovviamente prevalgono sulla legge qualora più favorevoli al lavoratore.

Il periodo di ferie deve essere goduto secondo specifiche scadenze: – almeno due settimane (consecutive, in caso di richiesta del lavoratore) devono essere necessariamente godute nel corso dell’anno di maturazione – le restanti due settimane, se nulla è disposto dai contratti collettivi, vanno godute nei 18 mesi successivi al termine dell’anno di maturazione.

Dunque, il lavoratore può cumulare le ferie non godute in più anni? No, il datore di lavoro

Le ferie vanno consumate nell’arco dell’anno o dei successivi 18 mesi; il datore non può imporre al dipendente vicino alla pensione di fruire di tutte le ferie non consumate.



deve costringere il dipendente a prendere le ferie entro l’anno o al massimo entro i 18 mesi successivi (ma solo per due settimane, come detto al punto precedente). se il dipendente non prende le ferie nell’anno scattano le sanzioni per l’azienda e il diritto del dipendente a ottenere l’indennità per la mancata fruizione delle ferie. **Esistono delle eccezioni? Nei seguenti casi il predetto principio del godimento delle ferie entro i limiti temporali fissati dalla legge incontra delle deroghe:**

– per esigenze legate alla produzione non fruisce di ferie già programmate; in tal caso, il godimento delle ferie sarà differito rispetto al periodo programmato;

– viene richiamato in servizio mentre si trova in ferie; anche in tal caso il godimento sarà differito rispetto al periodo programmato;



– cessa il rapporto di lavoro senza fruire di tutti i giorni di ferie maturati a quella data. In tale ipotesi il lavoratore ha diritto a un’indennità sostitutiva. Se il dipendente che sta andando in pensione non ha goduto, nel corso del rapporto di lavoro, delle ferie maturate negli anni passati, il datore non può limitarsi ad avvisarlo del periodo residuo qualche mese prima del collocamento a riposo: diversamente deve pagargli la dovuta indennità. È quanto chiarito dalla Cassazione con una recente sentenza. La Corte ricorda che, in relazione alla funzione di recupero delle energie fisiche e psichiche da parte del lavoratore, le ferie annuali devono essere godute entro l’anno di lavoro e non successivamente; una volta decorso l’anno di competenza, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di godere effettivamente delle ferie né può stabilire il periodo nel quale deve goderle ma è tenuto al risarcimento del danno. Nel caso specifico, cinque mesi prima del collocamento a riposo di un dipendente la società gli comunicava la possibilità di recuperare le ferie: ma questo non esclude, come rilevato dalla Corte, l’accertata inadempienza dell’azienda. Giusto risarcire il lavoratore di quello che gli è stato ingiustamente negato nel corso del tempo.





INCONTRO POSTA COMUNICAZIONE LOGISTICA (PCL) 27-28 GENNAIO



Mobilità

proroga fino ad Aprile 2016

In data 28 gennaio 2016, presso la sede



regionale di Poste Italiane S.p.A. si è tenuto l'incontro tra l'azienda e le O.O.S.S., dove si è convenuto di prorogare gli effetti della graduatoria dell'anno 2015 fino ad aprile 2016. Pertanto le nuove domande potranno essere presentate successivamente tale periodo previa comunicazione dell'azienda stessa.



Nei giorni 27 e 28 c.m. sono proseguiti gli incontri con l'Azienda riferiti alla riorganizzazione di PCL ed alle questioni correlate. I punti erano i seguenti:

1. Consolidamento lavoratori ex ADR attualmente in CTD lungo;
2. Delega ai tavoli regionali a modificare l'assetto e la ripartizione zone fermo restando il numero complessivo delle stesse;

Implementazioni nuovo modello di recapito 2016, per le parti già concordate a settembre, per province anziché per regioni.

Sperimentazione in un CD non regolato del modello della zona meglio frazionabile (concordata a settembre per le aree regolate), senza creare vincoli sul futuro confronto sulla materia; in caso positivo l'Azienda ha preannunciato la disponibilità ad istituire una specifica indennità per i titolari di quel tipo di zona;

Interpellanza fra tutti i lavoratori di PCL a tempo indeterminato part time (compresi quindi gli ex ADR di cui all'accordo appena siglato) per la trasformazione del rapporto di lavoro a full time con applicazione in alcune province della Lombardia;

6. fare un nuovo accordo per

rivitalizzare la clausola elastica speciale di cui al CCNL (a tale argomento è anche connesso in parte quello della trasformazione part-time full-time). Sul primo punto come è noto abbiamo raggiunto un accordo nella mattina del 27 Gennaio; Il confronto è proseguito su una ipotesi di verbale che comprendeva i punti dal 2 al 5. Il confronto lungo e serrato ha visto notevoli aperture da parte aziendale, ma la grande rigidità espressa al tavolo da qualche sigla sindacale non ha consentito l'esito positivo del confronto. L'Azienda, alla fine della riunione, ha notificato alle OO.SS. il ritiro del documento presentato ed ha preannunciato il prosieguo del confronto sulle materie del confronto su altre basi che saranno comunicate successivamente. Il punto 6 non è stato nemmeno toccato. Vi terremo informati sul prosieguo della questione.

Roma, 29 Gennaio 2016

Mario Petitto



VISITE FISCALI

ESCLUSIONI DALL'OBBLIGO DI REPERIBILITA'

Il Decreto 11 Gennaio 2016 sulle visite mediche di controllo da parte dell'Inps, ed in particolare sulle possibilità di esenzione in presenza di determinate circostanze, stabilisce che sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori subordinati, dipendenti dai datori di lavoro privati, per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

1– patologie gravi che richiedono terapie salvavita

2– stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta. Le patologie di cui alla lettera a) devo-



no risultare da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie. Per beneficiare dell'esclusione dell'obbligo di reperibilità, l'invalidità di cui al comma 1, lettera b), deve aver determinato una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 67 per cento. La richiesta di visita di controllo può essere formulata sin dal primo giorno dell'assenza del lavoratore anche con comunicazione telefonica, se-

guita da atto scritto confermativo, alla sede dell'INPS nella cui circoscrizione si trova il luogo dove il lavoratore è ammalato. Per il medesimo lavoratore, nella stessa giornata, non può essere avanzata altra richiesta di visita di controllo sullo stato di malattia. L'orario di reperibilità del lavoratore entro il quale devono essere effettuate le visite mediche di controllo è **dalle ore 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 di tutti i giorni, compresi festivi e domenicali.**



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

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

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

⇒ **AGRIGENTO**
Via L. Pirandello 18
Tel. 0922-21529 / Fax 0922-556221
Segretario Territoriale
Giovanni Greco
agrigento@slp-cisl.it

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

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



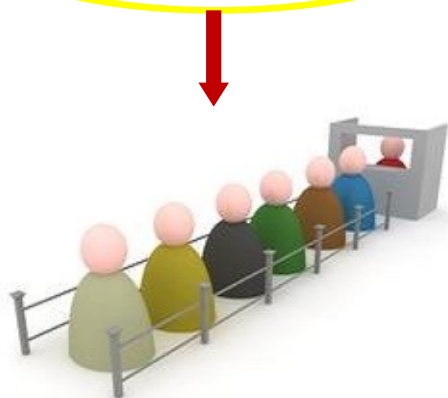


REGIONE SICILIA

SPORTELLIZZAZIONI: passaggi lavoratori da PCL in Mercato Privati

TRASFORMAZIONI: passaggi lavoratori da part-time in full-time

Sportellizzazioni



CATANIA 2	7
ENNA	4
MESSINA 1	1
MESSINA 2	2
PALERMO 1	3
PALERMO 2	3
SIRACUSA	9
TRAPANI	6



A seguito dell'imminente attuazione sulle "sperimentazioni del nuovo modello pcl" si inizierà ad effettuare il trasferimento, da PCL verso MP, di personale in eccedenza, secondo criteri firmati negli accordi nazionale e regionale. Si attingerà, dai cpd in eccedenze di portalettere, tramite una graduatoria anzianità di servizio (idonei al job posting). Si continuerà nei prossimi mesi, con lo stesso criterio, se vi saranno eccedenze, in tutte le altre province. Questa la sintesi degli accordi rispetto alle sportellizzazioni e le trasformazioni di 17 part time.

Posteitaliane

Trasformazioni da part-time in full-time



MESSINA 1	2
MESSINA 2	2
PALERMO 1	1
PALERMO 2	2
CATANIA 1	1
CATANIA 2	2
ENNA	2
CALTANISSETTA	3
AGRIGENTO	2



Trasformazioni



MATERNITA' E PATERNITA'

Le Ultime novità in materia

La legge di Stabilità 2016 ha prorogato alcune misure rivolte alla genitorialità, nello specifico:

- **TUTELA DELLA PATERNITÀ: il congedo obbligatorio per il padre lavoratore è diventato di 2 giorni fruibili entro il quinto**

madri lavoratrici al termine del congedo di maternità e negli 11 mesi successivi in alternativa al congedo parentale (importo massimo 600 euro). Riferimenti legislativi: L. 208/2015 art. 1, comma 282. **Prorogato per tutto il 2016.**



della fruibilità a 12 anni, prolungamento del congedo parentale per prestare assistenza al figlio minore con handicap grave, estensione del periodo entro il quale è riconosciuta l'indennità economica del 30% fino al sesto anno di vita del bambino, e tutti gli altri benefici previsti dagli artt. dal 2 al 24 del D.L. 15 giugno 2015 n.80 sono riconosciuti anche per gli anni successivi al 2015.

Anche l'Istituto del congedo parentale in forma oraria è stato prorogato sempre con lo stesso riferimento di legge sopra indicato. **Beneficio fruibile per il 2016 e per gli anni a venire. Infine il Bonus Bebè, circolare INPS n.93 dell'8 maggio 2015.** L'assegno spetta ai nuclei familiari per ogni figlio nato, adottato, o anche in affidamento preadottivo tra il 1/1/2015 e il 31/12/2017 e l'entità del contributo è pari a 80 euro mensili per coloro che sono in possesso di ISEE non superiore a 25.000 euro annui...



mese del bambino. Il **congedo facoltativo**, sempre entro il quinto mese, rimane di 2 giorni. I riferimenti legislativi sono:



L.208/2015 art. 1 comma 205. **Prorogato solo per tutto il 2016.**

- **CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO DI SERVIZI PER L'INFANZIA O VOUCHER BABY SITTING** per le

- Ai fini della determinazione dei **premi di produttività** è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità. L. 208/2015 art. 1, comma 183.

Jobs act - D.lgs 14 settembre 2015 n.148.

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, 183. (15G00160) all'articolo 43 -disposizioni finanziarie- troviamo i riferimenti che confermano la proroga delle novità introdotte nel 2015 in materia di congedi parentali: **estensione**