



# Faxinforma UIL Post Verona



Anno X - n. 1  
**Gennaio 2009**  
Edizione Teletrasmessa

## Idee poste al servizio del plurale

Notiziario Politico-Sindacale  
della Uil Post di Verona

Direttore responsabile: Graziano Longo - Capo Redattore Sergio Rugolotto - Redattori edizioni locali: responsabili strutture territoriali Uil Post  
Direzione Redazione e Amministrazione c/o Uil Post - Segreteria Federazione Territoriale di Verona - Via Nicolò Giolfino, 10 - 37133 Verona  
E-Mail: verona@uilpost.net - Sito Web: www.uilpostverona.it - Postale: C.P. 1 - 37121 Verona - Stampato in proprio. Edizione teletrasmessa

## 26 Gennaio 2009 Sciopero



### ISCRIVITI ALLA UIL POST

### CCNL 2007/2010 Aumenti minimi tabellari dal 1° gennaio 2009

#### GLI IMPORTI

Livello Professionale	Aumento	Minimo Tabellare
A1	<b>39,78</b>	18.657,31
A2	<b>36,11</b>	16.427,38
B	<b>31,91</b>	13.919,38
C	<b>30,00</b>	12.708,69
D	<b>28,97</b>	12.055,30
E	<b>26,56</b>	10.527,56
F	<b>24,49</b>	9.312,94

- **Pesanti** disagi nella sportelleria causati dalla mancata applicazione degli accordi già sottoscritti. La situazione si è ulteriormente aggravata per l'approssimativa e disinvoltata gestione organizzativa che penalizza l'erogazione dei nuovi prodotti e servizi offerti alla clientela.

**Denunciano** le sistematiche violazioni dei modelli relazionali. Ciò si concretizza nella violazione del diritto all'informazione e alla partecipazione generando disagio ai lavoratori e ripercussioni negative sull'organizzazione del lavoro.

**Preoccupa**, inoltre, il pressapochismo con cui l'A.D di Poste Italiane governa i processi riorganizzativi eludendo l'applicazione di accordi già sottoscritti tra le parti sin dal mese di Giugno. Questo comportamento mette a repentaglio qualità ed efficienza dei servizi e gli obiettivi già definiti di sviluppo e crescita occupazionale.

**E' inaccettabile** un tale atteggiamento, poiché, in un quadro di recessione economica, rischia di vanificare lo sforzo, l'impegno e il senso di responsabilità con i quali i lavoratori hanno contribuito al riposizionamento competitivo dell'azienda.

**Queste OO.SS credono** in una seria ed incisiva politica dei servizi supportata da programmazione, innovazione, investimenti, formazione, organici adeguati, tutela e diritti.

**Le scriventi Segreterie Nazionali** chiamano alla mobilitazione tutti i lavoratori e le lavoratrici di Poste Italiane con incisive azioni di lotta.

#### LE RELAZIONI INDUSTRIALI

Le scriventi OO. SS. comunicano la sospensione delle relazioni industriali con effetto immediato ed a tutti i livelli.

(Comunicato all'azienda il 19.12.2008)

In questo numero:

CCNL 2007/2010  
**Nuovi minimi tabellari**  
pag. 1

Vertenze  
**Sciopero Nazionale**  
pag. 1

Diffida  
**Avvicendamento DUP**  
pag. 2

Considerazioni  
**La gestione per obiettivi**  
pag. 3

Sicurezza  
**Valutazione rischio Stress**  
pag. 4

Accordi  
**Verifica Progetto Recapito**  
Pag. 4

Sicurezza  
**OPR e OPN**  
pag. 5

Rubrica  
**Il salvagente**  
pag. 6

Rubrica  
**Speciale Pensioni**  
pag. 7

Rassegna Stampa  
**Alle Poste vietato l'inglese !**  
pag. 8



**IL CONFLITTO DI LAVORO**  
Con il presente comunicato le Segreterie Nazionali SLC/CGIL-UILpost-SAILP/CONFSAI-UGL/COM manifestano profonda **insoddisfazione** in ordine alla grave paralisi registrata al tavolo negoziale sulle seguenti tematiche:

- **Mancato** rinnovo del premio di risultato 2008/2009. L'azienda, nonostante gli impegni, congela la trattativa.
- **Grave** condizione del settore recapito che produce ripercussioni oggettive sulla qualità del servizio offerto ai cittadini e genera aggravio sui lavoratori mettendone a repentaglio l'incolumità. Infatti, l'utilizzo di mezzi inadeguati ed una scadente attenzione alla sicurezza ha purtroppo generato un incremento degli infortuni, a volte mortali, nel settore della logistica/recapito - 10 morti bianche dall'inizio del 2008 -.

**LO SCIOPERO NAZIONALE**

Roma, 29 dicembre 2008

Fax 06 5942298

Spettabile Poste Italiane S.p.A.

Amministratore Delegato - Ing. Massimo Sarmi

Dr. Claudio Picucci - Risorse Umane

Dr. Paolo Faceta - R.U.O. - Relazioni Industriali

Viale Europa, 190 - 00144 Roma

Oggetto: **Sciopero Nazionale SLC/CGIL - UILPOST - SAILP/CONFISAL - UGL/COM del 26 gennaio 2009 nell'Azienda Poste Italiane sottoposta alla regolamentazione sul Diritto di Sciopero legge 146/1990 integrata dalla Legge 83/2000.**

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, con la presente proclamano lo sciopero generale per il giorno 26 gennaio 2009 sull'intera giornata lavorativa.

Precisano che per la logistica e la lavorazione su turni nei CMP/CPO/CLR lo sciopero deve intendersi a partire dall'inizio del primo turno lavorativo del 26 gennaio per l'intero turno di lavoro per ogni singolo lavoratore.

Distinti saluti.

**Le Segreterie Nazionali**  
**SLC/CGIL UILPOST SAILP/CONFISAL UGL/COM**

**SPORTELLI PT BUSINESS**

L'azienda comunica



Alle OO.SS.

Slc-Cgil Slp-Cisl Uil Post Failp-Cisal Sailp-Confisal Ugl Com

Roma, 24 dicembre 2008

**Oggetto:** Ottimizzazione Rete - riconversione sportelli Poste Business.

Al fine di ottimizzare il presidio territoriale della Rete e di offrire alla clientela standard qualitativi di servizio coerenti, l'Azienda procederà - a partire dal mese di febbraio 2009 - a realizzare un piano di progressiva riconversione degli sportelli Poste Business presenti negli Uffici Postali tradizionali in sportelli postali tradizionali (finanziari e postali).

E' previsto un piano graduale che dovrebbe concludersi nel mese di luglio 2009 e si riferisce ad un numero complessivo di circa 600 sportelli Poste Business: su tale ambito di intervento la struttura centrale di Mercato Privati si coordinerà con le funzioni territoriali competenti al fine di recepire eventuali specificità locali rispetto al piano previsto. Le risorse che operano presso tali sportelli continueranno ad operare in continuità di mansioni in front-end all'interno dei medesimi Uffici di assegnazione. Restiamo a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario.

Cordiali saluti

Paolo Faceta - Il Responsabile - *(originale firmato)***AVVICENDAMENTO DUP FILIALE DI VERONA**

Essendosi resi disponibili 2 posizioni di Responsabile UP A2 presso gli uffici postali di Verona 3 e Verona 26 la Filiale ha pensato di inviare una comunicazione interna ad alcuni colleghi quadri "sposizionati".

Ora, la cosa dovrebbe sembrare normale, tuttavia come al solito il metodo usato dalla struttura aziendale competente è discutibile e non conforme al dettato contrattuale.

E' noto infatti a tutti che dal 2007 sono stati assegnati uffici, si è provveduto a nominare nuovi quadri, sono stati assegnati posti di livello e profilo professionale a destra e a manca senza mai interpellare gli aventi diritto e soprattutto non è stato fatto niente di tutto ciò che è stato previsto nel rinnovo del CCNL e dai relativi allegati.

Pertanto, su segnalazione di alcuni colleghi coinvolti dall'indagine conoscitiva..., abbiamo ritenuto doveroso segnalare l'accaduto alle strutture sindacali Uil Post competenti e diffidare la Filiale di Verona.

Fax 045/9273204 - Poste Italiane S.p.A.

Direttore Filiale di Verona - 37138 Verona

Verona, 24 dicembre 2008

**Oggetto: irregolarità gestione personale livello A2 "sposizionato" - diffida.**

Alla scrivente risulterebbe che in data 23 c.m. sia stata emanata dalla Filiale di Verona - Risorse Umane - Formazione a firma Direttore di Filiale, una comunicazione interna con oggetto "Avvicendamento DUP".

Poiché tra i destinatari di tale comunicazione non risulterebbero tutti i nominativi del personale di livello A2 "sposizionati" si ritiene sia stata effettuata un'azione discriminante e arbitraria nei confronti dei dipendenti ai quali tale comunicazione risulta essere stata inviata.

Risulta inoltre che in passato siano stati attribuiti ruoli di direttore UP A2 e nuovi ruoli professionali previsti per gli uffici UP complessi senza interpellare il suddetto personale come previsto peraltro dal C.C.N.L. e dai vari allegati.

La presente serve quale diffida per l'assunzione di comportamenti altamente lesivi e discriminatori nei confronti dei dipendenti A2 (ex collaboratore CCNL 11/01/2001).

In attesa di conoscere i provvedimenti assunti dalla S.V. e di chiarimenti ufficiali porgiamo distinti saluti.

## LA GESTIONE PER OBIETTIVI

La gestione per obiettivi rappresenta lo strumento più importante a disposizione di un'azienda per ottenere risultati. Si fonda sul concetto che proponendo e concordando obiettivi comuni sulla prestazione dei collaboratori, il Management possa stimolarne la motivazione e aiutarli a localizzare i risultati, offrendo loro maggiore autonomia. In assenza di una gestione per obiettivi, si rischierebbe di avere un'attività lavorativa dominata dalla routine perché priva di stimoli e ambizioni. Diventerebbe, inoltre, molto più difficile valutare le performance in quanto non verrebbero definiti e condivisi i parametri essenziali della valutazione, cioè i risultati (obiettivi) da perseguire. La gestione per obiettivi garantisce una costante "visione di gioco", cioè la possibilità di avere costantemente sotto controllo i più importanti obiettivi, aziendali, di reparto o individuali. E' chiaro che in un'azienda come Poste Italiane, caratterizzata dalla enormità dei volumi in ogni settore in cui è impegnata, anche gli obiettivi assumono tali caratteristiche. Ed è per questo che ognuno di noi, ogni giorno è tenuto a confrontarsi con i propri superiori. Infatti ognuno di loro è interessato, (eufemismo per non dire costretto) a raggiungere il proprio o addirittura i propri obiettivi. C'è chi ne ha uno solo, chi diversi. Ognuno ha il suo di obiettivo: il direttore dell'Ufficio, il Capo Area, il Direttore di Filiale e il Country Manager. E' indubbio che questa è una fase interna al processo di gestione, che contraddistingue ogni tipo azienda. In ogni Azienda esiste sempre "l'obiettivo primario" che è la massimizzazione del profitto. Perciò, se immaginiamo una piramide, il profitto è l'obiettivo apicale, mentre verso la base si posizionano i diversi obiettivi interni, prodromici a cascata ma sempre, inevitabilmente, in funzione del primo. E' importante capire questo legame. Diversamente, il MBO (Management by Objectives) se non utilizzato come da manuale, potrebbe portare a risultati diversi da quelli programmati, o addirittura opposti. Nelle aziende un altro grosso problema è, da sempre, la comunicazione fra i vari settori. Soprattutto quando l'azienda è di enormi dimensioni, come Poste Italiane, parlarsi fra aree diverse diventa complicato. Diventa persino critica quando non c'è un management superiore che coordina i settori sottostanti, col paradosso che un dirigente operi in controtendenza ad un altro. Queste premesse erano importanti per capire quanto si dirà in seguito. Guardiamo la nostra Azienda per quello che è: un'azienda che produce servizi, ma che ha un suo obiettivo primario nel profitto. All'interno di questo contesto ci può stare di tutto: dal sociale al parasociale, dall'assistenzialismo al sindacato, ma niente che comprometta il profitto in maniera determinante. Le cose sopra citate convivono non per concessione ma perché concorrono comunque al profitto. Analiticamente ognuno è assegnatario del proprio obiettivo. Appena si è assegnatario del proprio obiettivo ognuno parte, lancia in resta, al suo raggiungimento, in una sorta di gara spietata. Ciò rappresenta il primo handicap. Gli obiettivi, infatti, non si considerano comuni ma individuali. Se è vero che sono individuali rapportati alla persona, non lo sono in riferimento al contesto. Raggiungere l'obiettivo del Budget economico può essere irrilevante se questo ha comportato il mancato raggiungimento dell'obiettivo delle ferie, oppure aver raggiunto quello delle ferie se questo ha impedito il conseguimento di quello dello straordinario, o ancora aver raggiunto quello dello straordinario e non quello delle trasferte, o delle code o dei tempi di attesa, etc. E si potrebbe continuare all'infinito.



Se il Direttore di un Ufficio Postale si dice entusiasta perché ha raggiunto il Budget, non si pone il problema di quante risorse ha impegnato per conseguire il suo obiettivo. Se egli ha goduto di personale illimitato, di sale consulenza piene anche di extra SSC, di telefoni liberi, di fotocopiatori illimitati, di carta illimitata, di corsi illimitati, di strutture illimitate, di computers illimitati ecc, che senso ha avuto allora il raggiungimento di quel budget in termini di ricavi se si è speso tanto. Non abbiamo mai sentito che qualcuno valutasse la cosa in questi termini. Non abbiamo mai, almeno in periferia, avuto notizia di una contabilità analitica che descrivesse esattamente i costi ed i ricavi di ogni unità produttiva, li confrontasse e decretasse la bontà o meno di quella gestione. Uguale analisi andrebbe fatta per il fenomeno e-procurement. Mai a nessun Direttore è stato detto che abbia telefonato, fotocopiato, venduto un'obbligazione troppo, o troppo poco, o quanto si sia speso per portare quel cliente in ufficio. La nostra Azienda è una grande azienda fatta di grandi lavoratori, ma un'enorme percentuale di clienti entrano in Poste anche senza essere cercati. E' l'archetipo Posta che li attrae. Le economie che si ottengono da questi clienti assorbono le diseconomie degli altri. I numeri di Poste, quindi, sono tanti e buoni che inevitabilmente un bilancio consolidato di gruppo chiude in utile. Soprattutto per le infrastrutture che l'azienda possiede, raggiungere risultati esaltanti è quasi d'obbligo. Ma certamente questo utile da capogiro potrebbe essere incrementato se diversamente gestito. Se i manager comunicassero fra loro e non intraprendessero iniziative di gare non autorizzate, soprattutto per obiettivi eterogenei, potrebbero meglio sfruttare le sinergie possibili. Si può comprendere lo spirito competitivo fra i direttori degli uffici, ma non si può giustificare un analogo comportamento dei capi area che hanno obiettivi diversi se pur complementari. Si rischia quindi di assistere al raggiungimento dell'obiettivo delle ferie sacrificando quello dello straordinario in modo che entrambi sacrificano quello primario che è massimizzare l'utile. E' successo il mese scorso in alcune filiali che una moltitudine di lavoratori è stata posta in congedo d'Ufficio. Dei lavoratori rimasti in servizio molti hanno accettato, loro malgrado, di fare ore e ore di lavoro, dietro pagamento di compenso straordinario. Alcuni uffici che non avevano tale possibilità hanno sacrificato il cliente, compromettendo il risultato delle code. Compromettere il risultato delle code o dello straordinario è coincidente, infatti, tutti e due impattano in maniera negativa sul risultato primario di cui sopra

### La gestione per obiettivi

(continua)

cennato e che non va perso di vista proprio perché ineludibile. Raggiungere un obiettivo a costi elevati, non è più economicamente rilevante anzi è compromettente. Se questo deve pregiudicare il risultato d'esercizio ognuno conosce la risposta. Allora bisognerebbe correre ai ripari riflettendo sulle qualità dei Manager in questione. Spontanei sorgono gli interrogativi sulle capacità di far muovere in sincronia le parti, di agire tempestivamente rispetto ai tempi concordati, ed esercitare quella necessaria azione di controllo che spesso si esaurisce in un inutile dimostrazione di autoritarismo senza autorità. Si sono così prodotte file estenuanti di clienti esausti: sportelli ridotti alla metà proprio mentre si esaltava la collocazione della Social-Card. Si elevavano i costi di uno straordinario in un bilancio che ne poteva restare scevro, mentre l'utile veniva mortificato dalla incuria di Manager non controllati e disattenti. Considerato che il MBO è un metodo di valutazione del personale che si basa sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati, e non sulle competenze espresse, ma necessariamente inseriti nel contesto primario, tali risultati dovrebbero portare a delle sanzioni e non certo all'elargizione di premi...

La difficoltà dell'individuazione dei fattori di rischio è evidente data la necessità di esaminare elementi oggettivi, come quelli relativi ai parametri fisici ambientali, ed elementi culturali e psicologici che discendono dalle diverse culture organizzative delle aziende, dall'ambiguità di certi ruoli professionali o dall'incertezza delle carriere lavorative. Per contro alcune grandi aziende, con esperienza internazionale o più sensibili a queste problematiche, in attesa delle indicazioni ministeriali hanno cominciato a muoversi autonomamente: affidandosi a questionari per lavoratori messi a punto da ricercatori universitari o monitorando gli indicatori fisiologici primari dello stress (Telecom Italia); puntando a conciliare i tempi di vita e di lavoro con ampie programmazioni delle fasce orarie e dei turni di lavoro e con largo anticipo, in relazione alle esigenze personali e sulla base dei flussi di vendita (COOP); mirando il problema ad aree di lavoratori particolarmente esposti come i lavoratori notturni od i turnisti irregolari (Exxon Italia).



E' l'inizio di un lavoro difficile e complesso che necessita ancora di un attento sviluppo e di una regia pubblica, ma anche **del pronunciamento delle OO.SS. e del coinvolgimento sui posti di lavoro dei RR.LL.SS.** Scontiamo, come spesso accade, un ritardo tutto italiano nella disamina e monitoraggio del problema che sarà bene recuperare, anche per far sì che un importante passo avanti nella tutela dei lavoratori, conquistata in Europa, non sia sottovalutata o vanificata.

### SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

#### Valutazione rischio stress

**Introdotta nel nuovo Testo Unico per la Salute e Sicurezza sul lavoro la valutazione dei rischi psicosociali ossia lo "stress lavoro-correlato" (Legge 81/2008)**

Per il nuovo Testo Unico per la sicurezza e la salute sul lavoro, a far data dal 1/1/2009, i datori di lavoro saranno tenuti a predisporre in un specifico documento anche una valutazione dei fattori di rischio che possono portare all'insorgere sul posto di lavoro di una patologia nota come "stress lavoro-correlato". Fattori scatenanti tale patologia, secondo gli esperti, possono essere la scarsa comunicazione tra il capo ed i collaboratori, poca chiarezza nella definizione dei ruoli e delle competenze, ma anche illuminazione insufficiente o cattivo ricambio d'aria nell'ambiente in cui si lavora. Con grande ritardo (la prima sanzione europea all'Italia risale al 2001) solo quest'anno è stato recepito l'accordo quadro del 2004 tra parti sociali europee, che sancisce la collaborazione tra associazioni datoriali e sindacali nella lotta allo stress correlato al lavoro. **In Europa sono circa 40 milioni i lavoratori dell'UE colpiti da stress, con costi di 20 miliardi di euro per perdita di lavoro e costi sanitari. Più o meno, nel 2007, un importo pari al 3-4% del Prodotto lordo europeo.** Secondo lo specialista Fabio Sinibaldi, psicologo del centro salute Ferrari-Sinibaldi, **i macro fattori di rischio all'origine dello stress sono: comunicazione, ruolo-responsabilità, ambiente ed ergonomia. Gli effetti variano dalla perdita della creatività alla demotivazione e all'abbassamento della produttività.** Le aziende hanno cominciato a predisporre i nuovi Documenti di Valutazione del Rischio che prevedono la valutazione di questi rischi, ma **devono essere ancora emanate le circolari applicative del ministero per capire la "ratio" della legge e gli standard di riferimento.**

### VERIFICA PROGETTO RECAPITO

Si è tenuto in dicembre l'incontro per fare una verifica sul Progetto Recapito.

L'azienda ci ha presentato un documento nel quale ha sintetizzato i seguenti temi:

- Progetto Innovazione Recapito Postale;
- Agenzie di Recapito Private;
- Sperimentazione Progetto Inesitate;
- Incentivazione recapito corrispondenza non indirizzata;
- Incentivazione Campagna PosteMobile
- Accollatori - presentazione delle attività

Una presentazione sintetica che, dal nostro punto di vista, meriterebbe la fornitura di ulteriori dettagli per consentirci di esprimere un giudizio di merito puntuale. Per queste ragioni abbiamo avanzato al tavolo la necessità di affrontare l'argomento promuovendo degli incontri tematici al termine dei quali fare una verifica complessiva. Ciononostante abbiamo sottolineato la nostra ferma convinzione che il Recapito in Poste Italiane rappresenta una struttura fondamentale utile al rilancio dell'intera azienda e che quindi merita particolare attenzione e senso di responsabilità di tutti - azienda e sindacato -.



## Verifica Progetto Recapito

(segue)

Gli accordi in materia che abbiamo sottoscritto puntavano al conseguimento di questo interesse. Accordi che in corso d'opera hanno subito modifiche migliorative proprio per consentire a Poste Italiane di arrivare preparata alla scadenza del 2011 - totale liberalizzazione del mercato postale-. Abbiamo purtroppo constatato che, a livello territoriale, la gestione di questi accordi (flessibilità operativa, revisioni e perequazioni di zona, uso del mezzo proprio, copertura delle assenze, gestione delle inidoneità temporanee, ecc) ha mostrato parecchi limiti generando una diffusa conflittualità. Anche la fase di implementazione dei Centri di Distribuzione ha fatto registrare criticità tutte interne alle diverse funzioni aziendali, dalla mancata fornitura delle strumentazioni ed all'acquisizione di locali idonei, magari per budget insufficienti. Anche i processi di esternalizzazione hanno contribuito a generare non poche difficoltà sia sotto il profilo organizzativo che sulla tenuta dei livelli occupazionali nell'intero settore. E' di fatti venuta meno la funzione di controllo che Poste doveva esercitare per consentire il pieno rispetto dei contenuti del cosiddetto Memorandum. La nostra posizione in merito è stata chiara fin dall'inizio dell'intera vicenda, ovvero dalla decisione di Poste di internalizzare le raccomandate prevista fra l'altro nell'intesa del 15 settembre 2006. Sia in Azienda che sul tavolo di concertazione attivato presso il Ministero delle Comunicazioni, abbiamo sostenuto che la tutela dei livelli occupazionali nelle agenzie di recapito ed in Poste Italiane poteva essere garantita anche attraverso una scelta forte e responsabile: utilizzare quel fatturato che da circa 32 milioni di euro è salito fino agli attuali 71 milioni per offrire un lavoro stabile in Poste alle circa 2.000 persone impegnate nelle agenzie private di recapito, internalizzando tutte le attività. Abbiamo più volte ribadito che siamo in presenza di aziende anomale, fatta salva qualche rara eccezione, che operano solo grazie alle commesse acquisite da Poste e quindi totalmente assistite. Ieri la nostra ipotesi era sicuramente praticabile, l'avvicinarsi della scadenza del 2011 rende ovviamente tutto più complicato sapendo che il problema di questi lavoratori non è stato affatto risolto ed inevitabilmente si riproporrà come una vera e propria emergenza sociale. Nel corso dei prossimi incontri avremo modo di approfondire anche gli aspetti legati alle iniziative di sviluppo ed alla incentivazione 2008/2009 che sono state anticipate nel corso dell'incontro. La Uilpost in quelle occasioni non farà mancare il proprio contributo per migliorare il recapito in Poste affinché ai cittadini possano essere offerti servizi nuovi e di buona qualità. Dire che va tutto male, senza avanzare proposte perché tutto funzioni e meglio, non è certo il modo migliore per assicurare un futuro alle lavoratrici ed ai lavoratori di Poste Italiane.



## PENSIONI

**Dal 1° gennaio 2009** le pensioni aumenteranno del 3,3% per effetto della cosiddetta perequazione automatica (l'ex scala mobile)

L'aumento è calcolato in via provvisoria, salvo conguaglio alla fine dell'anno 2009.

Con il rateo di Gennaio, sarà altresì corrisposto, a titolo di conguaglio, lo 0,1% di differenza su quanto dovuto per l'anno 2008.

**Pensioni Minime:**

Con l'aumento del 3,3%, l'importo del trattamento minimo per i lavoratori dipendenti ed autonomi sale ad € 458,19 al mese

**Pensioni Superiori al Minimo:**

Dal 1° gennaio 2009 le pensioni di importo superiore al minimo riceveranno un aumento così calcolato:

- 3,30% (100% dell'aliquota) sulla fascia di pensione sino ad € 2.217,80;
- 2,48% (75% dell'aliquota) sulla fascia di pensione compresa tra € 2.217,81 ed € 3.545,84.

Per rendere più semplice il pagamento, tutti gli importi continueranno ad essere arrotondati all' Euro superiore.

## OPN E OPR ISL - RR.LL.SS.

**Organismi Paritetici Nazionale e Regionali per l'Igiene e la Sicurezza sul Lavoro - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nei luoghi di lavoro.**

E' indispensabile ed urgente ridisegnare i ruoli e le identità dei suddetti organismi creati per difendere la salute e la sicurezza nei luoghi di Lavoro.

Riteniamo doveroso ringraziare quindi tutti i lavoratori che hanno fatto parte degli organismi di cui sopra e stimolare quelli che da quest'anno e per i prossimi quattro si dovranno cimentare con l'azienda per ragionare su importanti questioni quali:

- migliorare le modalità di consultazione esistenti e pretendere strumenti, risorse, agibilità sindacali commisurate alle reali esigenze, mezzi e adeguata formazione specifica;
- rispetto delle normative che prevedono un sistema di sorveglianza sanitaria (vedasi ad esempio il riconoscimento dello status di videoterminalisti recentemente riconosciuto dall'azienda agli sportellisti);
- ridurre drasticamente con interventi seri e migliorativi il rischio rapine negli uffici postali;
- introduzione della valutazione dei rischi psicosociali ossia lo "stress lavoro-correlato" (Legge 81\2008)
- prevenzione infortuni in tutti i settori lavorativi con particolare attenzione a quello del recapito e delle lavorazioni all'interno dei CRP;
- igiene ambientale nei luoghi di lavoro in Poste Italiane garantendo una dignità lavorativa a tutti i dipendenti investendo nel capitolo delle spese per la pulizia e per la sanificazione e per il micro-clima;
- migliorare i DPI (dispositivi di protezione ambientale) e prevederne una regolare manutenzione e sostituzione a scadenze brevi;
- limitare l'uso dei container nei progetti di layout e restyling degli uffici e del famigerato camper da utilizzarsi esclusivamente per brevissimi periodi temporali;

Ricordiamo infine che tutti i dipendenti possono rivolgersi alle OO.SS. e agli RR.LL.SS. per segnalare situazioni di disagio o peggio di pericolo al fine di tutelare la sicurezza sul lavoro.

## IL SALVAGENTE

Molti colleghi ci chiedono di chiarire le norme comportamentali previste in alcuni casi della nostra quotidianità lavorativa degli uffici postali e quindi cercheremo di affrontare di volta in volta le varie richieste di delucidazioni in merito ai numerosi quesiti posti.

In questo numero affronteremo il delicato argomento dell'**orario di lavoro** cercando di chiarire alcuni concetti fondamentali.

**Rigoroso rispetto da parte di tutto il personale dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero previsto dall'art. 31 del vigente CCNL ovvero 36 ore per tutti i dipendenti con contratto di lavoro full-time (compreso i quadri...).**

- **6 ore al giorno per 6 giorni lavorativi;**
- **7 ore e 12 minuti per 5 giorni lavorativi.**

E' doveroso rammentare che le prestazioni dello straordinario devono essere formalmente comunicate almeno 2 ore prima (IV comma art. 33 del CCNL).

Non dobbiamo pensare, infatti, che ad una nostra spontanea flessibilità nei confronti dell'Azienda corrisponderà in futuro un atteggiamento conciliante dell'Azienda stessa nei nostri confronti (anzi...).

Ad esempio:

- arrivare in Ufficio in anticipo per poter avviare il sistema temporizzato di apertura della cassaforte, così da trovarla aperta al momento dell'arrivo del pubblico, non costituisce agli occhi dell'Azienda una valida giustificazione nel caso di rapine avvenute in quel periodo di tempo;
- idem dicasi per qualunque altro problema (infortuni, malori ...) dovesse capitare sia prima che dopo l'orario di lavoro.

Ma come fare a rispettare l'orario di lavoro senza tralasciare i molteplici adempimenti di fine giornata che l'Azienda ci richiede?

Dobbiamo rispettare alcune priorità che qui di seguito suggeriamo:

1. il **dispaccio postale** deve partire quotidianamente, con particolare riguardo agli oggetti descritti;
2. prima di andarsene vanno stampati e controllati i **conti cassa** (Mod. XXXI e Mod. XXI);
3. il mod. AF (**corrispettivi**) va trascritto **entro 48 ore**;
4. gli **altri adempimenti** (stampe di sportello, brogliacci statistiche, Ri.Pro., giornali di fondo, ecc) sono priorità aziendali e pertanto vanno fatte **appena possibile** (anche considerando la limitata memoria dei sistemi informatici), ma non costituiscono un obbligo di legge o contrattuale tale da costringere automaticamente ad eseguirle in giornata se questo comporta un superamento dell'orario.

Come fare allora a rispettare l'orario di lavoro nel caso in cui, al termine dell'orario di servizio per il pubblico, ci siano alcuni clienti in ufficio che attendono di essere serviti?

Su questo punto le indicazioni che diamo sono improntate alla massima prudenza, dal momento che l'Azienda - o anche i clienti stessi - potrebbero invocare o appellarsi **all'interruzione di pubblico servizio** (Artt. 328 - 330 - 331 - 332 - 333 - 340 del Codice Penale).

**Il concetto fondamentale è:** lo sportellista non si rifiuta di svolgere il proprio dovere, anche di fronte alla Legge, ma esige di essere messo in condizioni di farlo e autorizzato a ciò.

Di conseguenza, se al momento della chiusura al pubblico rimangono dei clienti in coda, le cose da fare sono:

- **chiudere l'accesso** a nuovi clienti (problema non sussistente se l'ufficio è provvisto di sistema elimina code);
- **valutare il tempo necessario** per servire i clienti già in attesa e completare gli altri adempimenti d'obbligo quotidiano;
- segnalare **il fatto al proprio superiore**, che provvederà eventualmente a richiedere lo straordinario necessario;
- **se lo straordinario non viene immediatamente concesso** lo sportellista, automaticamente, non può più essere chiamato in causa per l'interruzione di pubblico servizio; egli si dedicherà quindi solamente agli adempimenti d'obbligo indicati ai punti 1. e 2. del paragrafo precedente, tralasciando se necessario la clientela;

Chiariamo che **la richiesta di straordinario è competenza del DUP** (o dell'addetto monoturno), ma che **l'autorizzazione allo straordinario è competenza della Filiale**; se questa autorizzazione non arriva per qualunque motivo (anche per assenza del personale di Staff) lo straordinario non va eseguito, ed eventuali responsabilità sia rispetto alla Legge che rispetto agli adempimenti d'obbligo non potranno essere imputate né allo sportellista né al suo Direttore.

**Note:** se gli ordini di straordinario dovessero essere frequenti... prima li eseguiamo e subito informiamo tempestivamente il Sindacato o le RSU.

Art. 33 comma IV - l'ordine di straordinario va comunicato al dipendente almeno due ore prima della fine del turno.

Art. 33 comma VI - non è consentito al lavoratore trattenersi sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario.



**Ho dei dubbi sull'esattezza dei dati riportati nella busta paga circa l'orario di lavoro e il servizio straordinario...**

E' facoltà del dipendente richiedere gli eventuali riscontri sull'orario alle competenti strutture di risorse umane, che sono tenute a dare tempestiva risposta. Sia la richiesta che la risposta dovranno essere formalizzate per iscritto.

## SPECIALE PENSIONI 2009

### LE NUOVE PENSIONI

Il sistema pensionistico dal 2008 in poi

**Tre sistemi di calcolo della pensione.**

- **Contributivo** - E' il sistema che si applica ai nuovi assunti dai 1° gennaio 1996 ed anche a coloro che avendo anzianità contributiva inferiore a 18 anni al 31.12.1995 chiedano espressamente di optare per il contributivo.
- **Retributivo** - si applica a coloro che al 31.12.1995 possedevano almeno 18 anni di contributi versati.
- **Misto** - si applica a coloro che al 31.12.1995 possedevano anzianità contributiva inferiore a 18 anni.

**SPECIALE PENSIONI 2009****Il calcolo della pensione nei tre sistemi.**

La riforma del sistema pensionistico attuata con la Legge 335 del 1995 (c.d Legge Dini), ha attuato il passaggio graduale dal metodo retributivo a quello contributivo.

- **Retributivo** (la pensione è calcolata sulla base delle ultime retribuzioni percepite)
- **Contributivo** (il calcolo è effettuato sui contributi versati), ciò comporta una consistente diminuzione dell'entità della pensione erogata
- **Misto** (La pensione è calcolata pro-quota con il sistema contributivo e retributivo maturati)

**La legge Finanziaria 24.12.2007 n. 247**

Il provvedimento emanato dal Governo detta le nuove regole:

- Previdenza
- Lavoro
- Competitività

**Come cambia il sistema delle pensioni**

- Abolito lo scalone del requisito dei 60 anni per tutti dall'1.1.2008.
- Si introducono nuove regole per le pensioni
- Modificate le finestre di uscita per chi entra in possesso dei requisiti di pensionamento, sia di anzianità, sia di vecchiaia
- Provvedimenti previsti per il lavoro usurante
- Coefficienti di trasformazione invariati, prevista la loro revisione periodica ogni triennio

**PENSIONE DI ANZIANITA'****Chi acquisisce la pensione nel 2009 ?**

- Per andare in pensione nel 2009 i lavoratori dipendenti devono possedere almeno 58 anni di età e 35 anni di contributi versati (criterio valido entro il 30 giugno).
- Chi raggiungerà tali requisiti entro il 30 giugno 2009 va in pensione il 1 gennaio 2010
- Nel 2009, dal mese di luglio, si introduce il sistema delle "Quote" (la somma dell'età anagrafica e degli anni di contributi versati)
- Chi raggiunge Quota 95 con almeno 59 anni di età entro il 31 dicembre 2009 potrà andare in pensione il 1 luglio 2010

**Chi acquisisce la pensione nel 2010 ?**

- Per andare in pensione nel 2010 i lavoratori dipendenti devono raggiungere Quota 95 con almeno 59 anni di età che si sommano agli anni di contributi versati
- Chi raggiungerà tali requisiti entro il 30 giugno 2010 potrà andare in pensione il 1 gennaio 2011
- Chi raggiungerà Quota 95 con almeno 59 anni di età entro il 31 dicembre 2010 potrà andare in pensione il 1 luglio 2011

**Chi acquisisce la pensione nel 2011 ?**

- Per andare in pensione nel 2011 i lavoratori dipendenti devono raggiungere Quota 96 con almeno 60 anni di età che si sommano agli anni di contributi versati.
- Chi raggiungerà tali requisiti entro il 30 giugno 2011 potrà andare in pensione il 1 gennaio 2012
- Chi raggiungerà Quota 96 con almeno 60 anni di età entro il 31 dicembre 2011 potrà andare in pensione il 1 luglio 2012

**Chi acquisisce la pensione nel 2012 ?**

- Per andare in pensione nel 2012 i lavoratori dipendenti devono raggiungere Quota 96 con almeno 60 anni di età che si sommano agli anni di contributi versati.
- Chi raggiungerà tali requisiti entro il 30 giugno 2012 potrà andare in pensione il 1 gennaio 2013
- Chi raggiungerà Quota 96 con almeno 60 anni di età entro il 31 dicembre 2012 potrà andare in pensione il 1 luglio 2013

**Chi acquisisce la pensione dal 2013 in poi ?**

- Per andare in pensione dal **2013** in poi i lavoratori dipendenti devono raggiungere **Quota 97** con almeno **61** anni di età che si sommano agli anni di contributi versati.
- Chi raggiungerà tali requisiti entro il 30 giugno potrà andare in pensione il **1 gennaio dell'anno successivo**
- Chi raggiungerà **Quota 97** con almeno **61** anni di età entro il **31 dicembre 2013** potrà andare in pensione il **1 luglio dell'anno successivo**  
... sistema quote valido anche per gli anni successivi.

**Come acquisire la pensione di anzianità dal 2008 con 40 anni di contribuzione versata ?**

**La pensione di anzianità dei lavoratori dipendenti a partire dal 2008, con 40 anni di contributi versati** (ci sono 4 casistiche).

1. I lavoratori dipendenti acquisiscono la pensione di anzianità possedendo entro il **31 marzo 2008** almeno 40 anni di contributi versati e 57 anni di età, in tale caso potranno andare in pensione il **1 luglio del 2008**.
2. Chi raggiungerà i requisiti di cui sopra entro il **30 giugno 2008** potrà andare in pensione il **1 ottobre del 2008**.
3. Chi raggiungerà 40 anni di contributi entro il 30 settembre 2008 potrà andare in pensione il **1 gennaio 2009**.
4. Chi raggiungerà 40 anni di contributi entro il 31 dicembre 2008 potrà andare in pensione il **1 aprile del 2009**.

**Per le donne c'è una scorciatoia, ma costosa**

Le Donne potranno andare in pensione fino al 2015 con 57 anni e 35 di contributi, purché optino espressamente per il calcolo della pensione con il sistema contributivo. Ciò comporterà una pensione più bassa (circa il 10/20% in meno) rispetto a quella calcolata con il sistema retributivo.

**PENSIONE DI VECCHIAIA**

Tipologia lavoratori	Maturazione requisiti dal 2008	Decorrenza pensione
Lavoratori dipendenti	31 marzo	1 luglio dello stesso anno
	30 giugno	1 ottobre dello stesso anno
	30 settembre	1 gennaio dell'anno successivo
	31 dicembre	1 aprile dell'anno successivo

### SPECIALE PENSIONI 2009

#### Come acquisire la pensione di vecchiaia dal 2008 in poi ?

- Gli uomini possono conseguire la pensione di vecchiaia se possiedono entro il 31 **marzo** 2008 l'età di **65** anni. La pensione in questo caso potrà scattare solo il **1 luglio del 2008**.
- Le donne possono conseguire la pensione di vecchiaia se possiedono entro il 31 **marzo** 2008 l'età di 60 anni. La pensione anche in questo caso potrà scattare solo il **1 luglio del 2008**.
- Chi raggiunge i 65 anni di età (Uomini) e 60 anni (Donne) entro il **30 giugno 2008** potrà andare in pensione il **1 ottobre 2008**.

#### Come acquisire la pensione di vecchiaia dal 2008 in poi ?

- Gli uomini possono anche conseguire la pensione di vecchiaia se possiedono entro il 30 settembre l'età di **65** anni. La pensione in questo caso potrà scattare solo il **1 gennaio dell'anno successivo**.
- Anche le donne possono conseguire la pensione di vecchiaia se possiedono entro il 30 settembre l'età di 60 anni. La pensione anche in questo caso potrà scattare solo il **1 gennaio dell'anno successivo**.
- Chi raggiunge i 65 anni di età (Uomini) e 60 anni (Donne) entro il 31 dicembre potrà andare in pensione il **1 aprile dell'anno successivo**.



### Contrordine alle Poste vietato l'inglese

(Fonte: Corriere della Sera del 31.12.2008)

**L'Amministratore Delegato ai dipendenti: "Le parole straniere vanno usate solo se necessario..."**

Milano - Sette anni di scuola di inglese. Decine di migliaia di euro investiti per "sprovincializzare" Poste italiane e rendere internazionale l'azienda. Insomma, per anni i 150 mila dipendenti sono tornati a scuola a prendere confidenza con la lingua inglese. E 55.000 di loro sono addetti al front office. Pardon, allo sportello. Già, perché adesso è arrivato il contrordine: vietato parlare inglese, usate l'italiano! Al bando termini come «update». Alle Poste ci si accontenta di un più semplice aggiornamento. Matita rossa, in omaggio ad una nostalgica italianità per termini diventati comuni come feedback. Insomma, il briefing diventerà più semplicemente riunione, il coffee-break, la tanto amata pausa caffè.



A volerlo l'amministratore delegato Massimo Sarmi, proprio lo stesso che aveva deciso di mandare tutti a studiare.

L'ordine di servizio è di qualche tempo fa. Una circolare diffusa a tutti i livelli invita i dipendenti a moderare l'uso dell'inglese «per garantire una comunicazione immediata con i propri interlocutori». Divisioni aziendali, progetti e comitati interni all'azienda sono tornati rigorosamente in italiano. Basta Legal Affairs, ci sono gli Affari legali. E perché riempirsi la bocca con il Purchasing quando basta dire Acquisti? E il Retail market? E' semplicemente il mercato privati. Il Business unit express and parcels sono il corriere espresso e pacchi.

#### «Onestà, trasparenza, riservatezza, integrità morale»

sono i valori del Codice etico di Poste Italiane. Ecco allora che «Trasparenza e onestà assumono importanza primaria attraverso la creazione di relazioni semplici, corrette e trasparenti sia con i lavoratori sia con i clienti» recita la circolare.

Una delle ultime novità di Poste Italiane «Postemobile» è stata volutamente battezzata in italiano (e non «mobail» all'inglese). Ma perché il «ritorno» all'italiano di Poste Italiane? «Non è un passo indietro - fanno sapere dall'azienda - ma semplicemente dopo anni di input sull'inglese oggi abbiamo raggiunto una certa padronanza sulla lingua ed è più facile fare una scelta di questo tipo. Non significa che l'inglese sparirà, è chiaro. Semplicemente va usato in modo proprio e solo se necessario. Se avremo a che fare con aziende straniere, certo, continueremo a utilizzare termini inglesi, ma tra noi va benissimo l'italiano».

#### I servizi della Uil



### IL PATRONATO CHE APRE ORIZZONTI NUOVI

L'Ital il patronato della Uil, rafforza in Italia e nel Mondo i suoi servizi per l'assistenza e la tutela del cittadino nell'esercizio dei suoi diritti fondamentali: previdenza, prestazioni assistenziali, infortuni, malattie professionali, disoccupazione, mobilità, maternità, malattia, trattamenti di famiglia.

- Soluzioni personalizzate
- La posizione contributiva
- Disoccupazione, maternità, malattia, trattamenti di famiglia
- Assistenza socio-sanitaria
- La Pensione
- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, infortuni e malattie professionali, riconoscimento della causa di servizio
- Cittadini migranti