



SLP



LOMBARDIA

Ultime notizie sulle attività sindacali nel territorio



A Roma la manifestazione dei Sindacati Confederali porta in piazza 60 mila lavoratori per riaffermare i valori del lavoro e della democrazia contro ogni violenza!

Il 16 ottobre scorso a Piazza San Giovanni si è avuta una grande concentrazione di massa con le bandiere di migliaia di esponenti del lavoro di tutte le categorie delle confederazioni di CGIL, CISL e UIL per esprimere la solidarietà all'attacco estremista alla Camera del lavoro della CGIL del sabato precedente e per rinnovare il patto sociale



Dal palco di Piazza San Giovanni il Segretario della Cisl Luigi Sbarra invita a un nuovo Patto sociale, per la crescita del lavoro e lo sviluppo del Paese



“Mai più fascismi”, questo lo slogan della grande manifestazione che si è avuta a Roma il 16 ottobre in risposta e condanna al gravissimo episodio di violenza accaduto dopo la manifestazione di sabato 9 ottobre quando una parte dei manifestanti ha attaccato la sede della CGIL saccheggiandone barbaramente i locali, un atto che offende i principi democratici e i valori storici del sindacato in difesa del lavoro di milioni di italiani. Dal palco infatti il Segretario Generale della Cisl Confederale Luigi Sbarra rivolge un monito forte affinché il clima e la dialettica sociale e politica nel Paese non ritorni più ad essere quello degni anni bui della tensione. Serve invece in questa fase storica un rilancio attraverso un Patto sociale che tuteli con investimenti il mondo del lavoro in questa già difficile congiuntura dominata da una crisi sanitaria devastante durata due anni e da disagi economici sempre più diffusi per la crisi occupazionale.



**IN DISTRIBUZIONE
IL CCNL DI POSTE ITALIANE
2021-2023!!!**

Poste ricorre alle “Clausole elastiche”: nuova estensione per le attività di recapito

Dopo pressing delle Parti sociali, dal 1 novembre 2021 al 31 gennaio 2022 verrà attivata la clausola elastica speciale per le attività dei portalettere

Con riferimento ai comunicati al personale del 28 maggio 2021, nelle bacheche aziendali e sulla intranet l’Azienda annuncia con un Comunicato di ricorrere alla Clausola Elastica Speciale (art.23 co.x CCNL 23 giugno 2021 – attività di recapito - Posta comunicazione e logistica). Finalmente viene riattivato il dispositivo che sulla base delle disponibilità provinciali di cui allegato 1 e delle graduatorie provinciali (allegato 2) che rivolgendosi alle risorse che avevano manifestato la propria adesione, in possesso dei requisiti previsti, fa in modo che si attui un prolungamento contrattuale. La riattivazione della clausola elastica per irrobustire le prestazioni lavorative sul recapito rappresenta un’ottima possibilità per ciascun lavoratore che ha dato la propria disponibilità, connessa all’articolazione della prestazione lavorativa part-time e delle preferenze espresse nel periodo previsto. Un istituto concesso per rendere possibile una estensione del periodo lavorativo per tutte le tipologie di part time verticale.

Lavoratori ex Nexive in Lombardia

Completato il processo di distribuzione nei vari uffici di Poste, Slp-Cisl continua a supervisionarne le tutele in fatto di armonizzazione delle posizioni assegnate, dotazioni, strumenti e formazione

Come indicato nel Verbale di Accordo sulla del 23 settembre scorso, sull’integrazione dei lavoratori e degli asset di Nexive nei perimetri del gruppo Poste, si è provveduto a livello regionale a fare in modo che i tracciati contenuti nel frutto della trattativa nazionale venissero recepiti in tutti i suoi aspetti declinati nella specificità di territorio. Il 19 ottobre la delegazione sindacale ha incontrato la parte datoriale, definendo i punti del relativo processo di integrazione che riguardano: trattamenti economici-normativi, orario di lavoro, feste e festività, inquadramento, refezione, PdR, previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e criteri di riallocazione. Parallelamente, in queste settimane Slp-Cisl ha garantito una presenza fattiva al fianco dei lavoratori ex-Nexive passati in Poste, provvedendo a gestirne al meglio le tutele di diritto.

Green pass, il Sindacato richiede che il costo dei tamponi venga preso in carico dall’Azienda dopo il primo vaccino

In merito alle procedure di verifica del green pass, mercoledì 20 ottobre le Segreterie Nazionali delle OO.SS. hanno inviato al responsabile delle Risorse Umane Pierangelo Scappini una lettera richiedente misure coerenti con la ratio contenuta nel provvedimento legislativo sulla procedura attinente l’accesso sui posti di lavoro. Considerato che la procedura che segue la novità introdotta dal legislatore sta favorendo ampio accesso all’auspicato piano vaccinale, era doveroso che si desse risposta adeguata e venisse formalizzato quanto richiesto da tante lavoratrici e lavoratori riguardo il costo dei tamponi eseguiti in attesa che venga attivata la certificazione verde dopo avere eseguito la prima dose del vaccino. Si è proceduto pertanto a richiedere all’Azienda la copertura del carico dei costi sostenuti dalle persone nel suddetto lasso di tempo tecnico che intercorre per l’attesa della validazione. E’ importante quindi che l’Azienda abbia raccolto la richiesta formalizzando nel brevissimo tempo della stessa giornata la propria posizione di conferma alla richiesta, attraverso un comunicato interno fatto esporre nelle bacheche aziendali e su intranet Noi di Poste.

“Lavoro agile”, opportunità e rischi dello Smart Working, dalla crisi pandemica e oltre

Dall'introduzione dell'articolo 27 del 30/11/2017 al diffuso ricorso in diversi ambiti di Poste Italiane durante i difficili mesi del lockdown, il lavoro smart si avvia nella fase post-Covid ad avere una strutturalità di welfare regolamentato



Prolungato per tutta l'emergenza sanitaria su input legislativo fino 31 dicembre 2021, il ricorso massivo allo Smart working, come misura precauzionale di contrasto al Covid, ha avuto un recente aggiornamento nel Gruppo Poste Italiane dopo le riunioni del Comitato OPN del 27 settembre e del 7 ottobre ove si è predisposto un graduale rientro “in presenza” di almeno 2 giorni a settimana.

L'evoluzione storica del Lavoro agile in Poste va intesa però all'interno di un panorama più ampio che poggia su un portato e una anticipazione sul suo intelligente utilizzo. Pensato da subito come la modalità di un altro dispositivo fondamentale dell'impalcatura del **welfare aziendale** a venire, il dialogo intorno ad esso si è originato con l'introduzione normativa **dell'art.27 del CCNL 30/11/2017**, che distingue questo istituto da quello esistente da diversi anni del **Telelavoro**. Nasce pertanto con l'intenzione di ricercare soluzioni di flessibilità organizzativa che consentano ai dipendenti attraverso l'uso delle tecnologie, e nel rispetto degli obiettivi assegnati, di lavorare in tempi e spazi diversi da quelli stabiliti nelle assegnazioni classiche a cui ci hanno abituato gli ultimi decenni della modernità. Ad innervare il contesto tematico delle diverse fasi che hanno accompagnato il percorso dialettico con la Dirigenza è, da parte delle OO.SS., fondamentalmente quello di porre in essere **condizioni che facilitino la conciliazione delle esigenze individuali e familiari con quelle**

professionali. Parliamo quindi di quella stessa logica di progressività che si vuole nella costruzione di tutele nuove, in uno scenario continuamente in trasformazione come quello della società contemporanea, nella quale ogni politica di contrattazione diviene e si sviluppa nella sua filigrana immediatamente come una bio-politica per le plurime implicazioni. Lo Smart working è stato messo in sperimentazione quindi con l'accordo del **23/01/2019** in alcuni ambiti individuati come area modello. Questa fase introduttiva si è svolta tra la fine di gennaio 2019 e il mese di marzo 2020.

L'emergenza sanitaria generatasi per la diffusione del Covid 19, ha dato necessariamente poi un forte impulso all'applicazione di questo strumento, nel quadro di misure che hanno fatto seguito alle disposizioni governative intervenute ad arginare le problematiche di impatto sociale dovute alla diffusione del virus.

Ma il Lavoro agile è divenuto ben presto in Poste Italiane, come in moltissime realtà lavorative del Paese, una materia meritevole di essere studiata in tutte le sue opportunità di applicazione, nella visione generale di un più moderno approccio verso le attività lavorative di ampi settori, compatibili con l'esercizio delle proprie funzioni e specialmente non richiedenti una presenza fisica, per garantire la continuità operativa (impianti dei CS, funzioni di sportello, ecc) e contatti diretti con il cliente.

Ecco allora giungere l'importante **accordo del 18/12/2020** siglato dalle Parti, volto a predefinire con maggiore compiutezza premesse e regolamentazioni per lo sviluppo dell'applicabilità dello Smart working in una visione di strutturalità proiettata anche oltre la fase di prudenza emergenziale, in un panorama finalmente di ripristino delle condizioni di normalità.

Superando, per effetto delle strumentazioni tecnologiche odierne che lo consentono, il concetto di lavoro svolto esclusivamente nell'ambiente fisico della sede di assegnazione, lo strumento del Lavoro agile viene inteso grazie all'accordo atto a potere favorire tutta una serie di indirizzi di economicità, che vanno dalla sostenibilità ambientale, riconosciuta come bene comune, al risparmio energetico, ma soprattutto delinea normativamente una tutela aggiuntiva verso la persona che si trova in particolari **condizioni di fragilità**.

Il raggiungimento dell'intesa prevede infatti che vengano considerate ragionevolmente **in priorità le situazioni in cui il dipendente si trovi nella necessità di un supporto di agevolazione**: nei tre anni successivi al congedo maternità; nelle condizioni di disabilità nella propria persona o in quella di un figlio; in quella in cui il dipendente possa in una salute fragile accertata o nella quale il dipendente debba far fronte ad un nucleo familiare monoparentale.

Potendo svolgere le attività nel proprio domicilio/residenza o in alto luogo chiuso capace di garantire i livelli di privacy e sicurezza, la modalità "in remoto", **laddove può essere applicabile per le caratteristiche del servizio, e su scelta volontaria dalla risorsa** che ne fa richiesta al proprio responsabile diretto di struttura, promuove pertanto da un punto di vista nuovo di armonizzazione tra il tempo di vita e quello del lavoro, in un clima di responsabilizzazione e fiducia "sorprendente e positivo" come sostiene il sociologo Domenico De Masi nel suo bel saggio *Smart working -la rivoluzione del lavoro intelligente*.

In uno scenario dove ancora molte grandi e importanti aziende di servizi tecnologicamente avanzate attendono di negoziare al loro interno gli aspetti regolatori che attengono il suo utilizzo post-emergenza Covid, e in un contesto di dibattito anche con posizioni divergenti che si sta svolgendo da settembre nel teatro della politica, l'Accordo in Poste c'è già. Stabilisce, dall'entrata in vigore effettiva, post-pandemia, che la durata della programmazione richiesta per gestire le attività in maniera telematica sia quella di massimo **3 giorni a settimana e complessivamente 13 giorni al mese**, in coerenza con le esigenze organizzative di sito di appartenenza. In ambito DTO, perfino, non stipula alcun limite massimo settimanale e mensile per l'Assistenza clienti e del Back office,

ovviamente, lasciando per la loro specificità i margini di soluzioni organizzative che consentano l'alternanza fisico/remoto (di norma una settimana lavorativa al mese).

L'accordo chiarisce che in condizioni di specifiche necessità aziendali (picchi di attività o in varie rimodulazioni produttive) per il quale il lavoro agile risulti temporaneamente incompatibile, l'Azienda possa comunicare al lavoratore, con almeno 20 giorni di anticipo, la sospensione degli effetti dell'accordo individuale per un periodo massimo di 2 mesi complessivi all'anno. Di contro, anche il lavoratore, per proprie esigenze personali, potrà richiedere il temporaneo ripristino dello svolgimento della prestazione lavorativa in sede, coerentemente alle condizioni organizzative e di sicurezza per il numero massimo di dipendenti che possono contemporaneamente rendere la prestazione presso la sede aziendale.

Dove consiste l'approccio snello, flessibile? **La peculiarità dello svolgimento del lavoro in smart working risiede nel fatto che le attività possano essere svolte anche in modo non continuativo, all'interno dell'arco orario tra le 8.00 e le 20.00.**

Una rivoluzione, quindi, nel modo di concepire la prestazione lavorativa individuale, lasciando al lavoratore margini di autonomia organizzativa, prima decisamente impensabili. Non ultimo, la flessibilità è concepita richiamandosi anche a quello che viene definito il "diritto alla disconnessione"; vale a dire la possibilità di disattivare il pc, previa comunicazione con mail al proprio responsabile.

L'accordo stabilisce quanto compete l'Azienda nel garantire tutto quanto riguarda gli aspetti riferibili alla dotazione delle strumentazioni (pc portatili, tablet, smartphone), alla loro configurazione, alla funzionalità dei sistemi di rete e delle autorizzazioni a garanzia dei sistemi di privacy nella gestione dei dati; su quanto riguarda la regolazione nella fruizione dei permessi e dei recuperi degli stessi; stabilisce l'inalterabilità dei diritti economici, e dei diritti sindacali di ogni singolo lavoratore, a cui, lavorando da remoto, è garantita la prossimità di comunicazione con i rappresentanti sindacali; infine sui parametri della formazione di cui l'Azienda si fa carico. La formazione è, infatti, oltre che utile, indispensabile, per un percorso trasformativo di tale portata, che non va soltanto avvertito nelle forme esteriori più accessibili, ma anche **in quelle di rischio che possono ingenerarsi quando la condizione di lavoro in smart working non è ben gestita e organizzata nella relazionalità del team.**

La letteratura dedicata all'argomento ha già d'altra parte segnalato tutta una casistica sugli effetti indesiderati, palesatesi in alcune circostanze in forme reificanti e di isolamento professionale.

Ed è per questo che hanno preso avvio una molteplicità di sessioni di training che, a lato degli aggiornamenti professionali, sono incentrate sugli orientamenti e le prassi generali di cui occorre essere consapevoli nella transizione nella cultura della "città digitale".

Sede legale e amministrativa della Segreteria Regionale SLP della Lombardia e sedi dei territori lombardi

Segreteria Regionale SLP Cisl Lombardia

Sede Legale
Via Ercole Marelli 165
20099 Sesto San Giovanni (MI)
Sede amministrativa
Via Tadino 23
20124 Milano

Bergamo

Via Carnovali 88
24126 Bergamo
e-mail: bergamo@slp-cisl.it
Segr. Rossana Pepe

Brescia

Via Altipiano D'Asiago 3
25128 Brescia
e-mail: brescia@slp-cisl.it
Segr. Celso Marsili

Como

Via Brambilla 24
22100 Como
e-mail: como@slp-cisl.it
Coord. Giuseppe Melina

Cremona

Via Trento e Trieste 54
26100 Cremona
e-mail: cremona@slp-cisl.it
Coord. Pietro Triolo

Lecco

Via Besonda inferiore 11
23900 Lecco
e-mail: lecco@slp-cisl.it
Coord. Antonio Pacifico

Lodi

Piazzale Forni 1
26900 Lodi
e-mail: loidi@slp-cisl.it
Coord. Sergio Blasi



Mantova

Via Pietro Torelli 10
46100 Mantova
e-mail: mantova@slp-cisl.it
Segr. Reana Franzoni

Milano

Via Tadino 23
20124 Milano
e-mail: milano@slp-cisl.it
Segr. Roberto Puddu

Monza

Via Dante 17/A
20900 Monza
e-mail: monza@slp-cisl.it
Segr. Michele Aquilina

Pavia

Via Rolla 3
27100 Pavia
e-mail: pavia@slp-cisl.it
Segr. Matteo Zucca
Coord. Maurizio Dassù

Sondrio

Via Bonfadini 1
23100 Sondrio
e-mail: sondrio@slp-cisl.it
Segr. Antonio Rizzo

Varese

Via Bernardino Luini 5
21100 Varese
e-mail: varese@slp-cisl.it
Segr. Maurizio Cappello
Coord. Onofrio Palella