

RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DI POSTE ITALIANE.

Nella giornata del 23 giugno 2021 è stata siglata l'ipotesi di Accordo sul rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane e delle Aziende del Gruppo rientranti nel relativo campo di applicazione.

Il contratto, con riferimento sia alla parte normativa che a quella economica, avrà vigenza fino al 31 dicembre 2023.

Ai fini dell'efficacia del CCNL, la relativa ipotesi di accordo dovrà essere approvata da parte dei dipendenti.

Di seguito i principali contenuti.

Sono previsti miglioramenti economici per complessivi 110 € lordi medi, che verranno riconosciuti entro l'arco di vigenza del CCNL.

In particolare, è previsto un incremento a regime dei minimi tabellari pari a complessivi 90 € lordi medi, da erogarsi in due *tranches* con decorrenza luglio 2022 e luglio 2023.

Sarà inoltre incrementato il valore del Ticket per la consumazione del pasto per 20 € mensili complessivi, di cui 10 € mensili a decorrere da luglio 2022 e ulteriori 10 € mensili da luglio 2023.

Con riferimento all'anno 2020, con il cedolino di luglio 2021 sarà erogato un importo Una Tantum a titolo di competenze contrattuali arretrate pari a 900 € lordi medi, in funzione dei mesi di servizio (o frazioni superiori a 15 giorni) prestati nel relativo periodo; in relazione alle decorrenze previste per il riconoscimento degli aumenti dei minimi tabellari di cui sopra, con la medesima decorrenza di luglio 2021 sarà inoltre erogato un ulteriore importo Una Tantum pari a 800 € lordi medi a titolo di anticipazione sui futuri miglioramenti economici.

I suddetti importi, riferiti al personale inquadrato nel livello C, saranno oggetto di riparametrazione per i restanti dipendenti, in funzione del relativo livello di appartenenza.

In relazione ai profili normativi del Contratto, si è proceduto all'efficientamento di alcuni istituti, rivisitando la relativa disciplina, e al recepimento, per altri, delle modifiche legislative e delle regolamentazioni pattizie intervenute dalla data di sottoscrizione del precedente rinnovo.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Nel confermare che il contratto a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro, le Parti hanno convenuto di voler recepire nell'ambito di tale articolo contrattuale la disciplina del diritto di precedenza già convenuta negli accordi sindacali in materia di Politiche Attive del Lavoro, in deroga a quella di legge.

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Con riferimento all'istituto del part time quale strumento di flessibilità lavorativa che consente di soddisfare gli interessi individuali di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti con le esigenze organizzative dell'impresa, sono state apportate numerose modifiche.

RisorseUmaneOrganizzazione

RinnovoCCNL

NoidiPoste



In coerenza con gli orientamenti giurisprudenziali consolidatesi in materia e in analogia a quanto avviene per la retribuzione dei lavoratori full time, è stato stabilito che, a decorrere dal 1 gennaio 2022, la retribuzione spettante ai lavoratori part time sarà elaborata sulla base della percentuale di occupazione del lavoratore a tempo parziale. A tal fine, sono stati riportati nel CCNL i criteri di calcolo, distinti a seconda delle tipologie di articolazioni part time, che verranno utilizzati per determinare la percentuale della prestazione a tempo parziale.

Ulteriore novità introdotta consiste nel graduale abbandono dell'utilizzo dell'articolazione part time di tipo "ex misto"; in tal senso i lavoratori con rapporto di lavoro part time di durata non predefinita che abbiano già in essere tale articolazione verranno invitati, entro la fine del 2021, a rimodulare l'articolazione del proprio contratto di lavoro part time, ferma restando la propria percentuale di occupazione su base annua. Più in generale, relativamente ai contratti part time con durata non predefinita sono stati introdotti, in considerazione del continuo evolversi del contesto organizzativo aziendale, dei momenti periodici di confronto tra Azienda e lavoratore, che potrà farsi assistere da un Rappresentante Sindacale finalizzati a verificare l'attualità ed il reciproco interesse dell'articolazione part time a suo tempo condivisa.

In merito ai limiti quantitativi di riduzione dell'orario di lavoro è stato, inoltre, superato il tetto massimo dell'85%; la soglia minima pari al 50% su base annua, potrà essere ridotta a fronte di specifiche casistiche (ad esempio, nelle strutture con orario di lavoro giornaliero diversificato potranno essere stipulati part time in misura pari al 47% dell'orario di lavoro settimanale).

Per quanto riguarda le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, Azienda e OO.SS. hanno convenuto di regolamentare la presentazione delle istanze da parte di tutti gli interessati, prevedendo la possibilità di formulare la richiesta con cadenza semestrale e con riferimento alle specifiche articolazioni orarie (c.d. cluster) rese note, di volta in volta, dall'Azienda.

Infine, sono state apportate alcune modifiche alla disciplina della clausola elastica speciale volte a recepire nel testo contrattuale le modalità operative già in uso in Azienda per l'attivazione della stessa.

LAVORO AGILE

È stata confermata la valenza dell'istituto quale modello organizzativo strutturale, che permette di coniugare la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali e, al contempo, di tutelare i dipendenti che si trovino in particolari condizioni di fragilità, fermo restando il rispetto della produttività aziendale, anche in un'ottica di maggiore focalizzazione degli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati.

L'articolo recepisce altresì i principi cardine contenuti negli accordi già sottoscritti in materia e, in particolare, nell'intesa del 18 dicembre 2020, che costituiscono i capisaldi della disciplina del Lavoro Agile, rinviando agli accordi tempo per tempo vigenti per ciò che concerne la complessiva regolamentazione organica dell'istituto.

PERMESSI

Con riferimento alle tutele riconosciute ai dipendenti è stata introdotta la possibilità di fruire di specifici permessi retribuiti a recupero, ad ore o a giornata intera, per un massimo annuo rispettivamente di 24 ore o 4 giorni, al fine di favorire l'effettuazione di prestazioni ambulatoriali (ivi incluse prestazioni in Day Service, PAC, APA), di prestazioni sanitarie correlate alla prevenzione oncologica o cardiovascolare, di controlli ecografici ed ematici connessi a pratiche di procreazione medicalmente assistita.

Inoltre, è stato elevato da 10 a 15 giorni annui il numero dei permessi non retribuiti che, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi dall'Azienda, per esigenze personali e familiari in caso di situazioni di particolari difficoltà.

RisorseUmaneOrganizzazione

RinnovoCCNL

NoidiPoste



FERIE

È stata introdotta la possibilità di fruire dell'istituto in forma oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero determinato in funzione dell'articolazione oraria settimanale del dipendente.

GIORNI FESTIVI

È stato reso strutturale l'istituto della cd smonetizzazione, già previsto nei precedenti accordi aziendali. In caso di coincidenza di una festività nazionale o locale con la domenica (o per i turnisti con il proprio giorno di riposo settimanale) il dipendente avrà la facoltà di optare per un giorno di permesso retribuito in luogo del trattamento economico aggiuntivo spettante, pari ad 1/26.

In via sperimentale per il periodo di vigenza del CCNL, i lavoratori che abbiano optato per la smonetizzazione della festività, avranno diritto ad ulteriori permessi retribuiti in misura pari a 1 ora per ciascuna festività "smonetizzata".

Infine, in caso di doppia coincidenza con la domenica di una festività nazionale e di una locale, al lavoratore che abbia smonetizzato la festività spetterà un'ulteriore ora aggiuntiva di permesso.

TRASFERIMENTI

Con particolare riguardo ai lavoratori inquadrati fino al livello B, è stato ridotto il limite chilometrico previsto per i trasferimenti disposti dall'Azienda; pertanto, nei confronti di tali lavoratori l'Azienda non procederà al trasferimento verso un Comune distante più di 100 km da quello in cui insiste la sede di lavoro.

MALATTIA

Al fine di agevolare la conoscenza delle tutele previste dalle disposizioni vigenti, è stato recepito l'istituto del congedo per cure di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011, che consente ai lavoratori mutilati ed invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% di fruire, ogni anno, sino ad un massimo 30 giorni, retribuiti secondo il regime delle assenze per malattia tempo per tempo vigente, per effettuare le cure necessarie in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

Con riferimento al sistema di welfare aziendale è stato confermato l'attuale Piano di Assistenza Sanitaria integrativa, sia per quanto riguarda le condizioni di accesso e le prestazioni previste, sia con riferimento agli importi dei pacchetti base e plus ed a quelli relativi all'estensione al nucleo familiare.

Da ultimo, per quanto attiene al sistema delle Relazioni Industriali, si è proceduto ad una revisione dell'impianto contrattuale prestando particolare attenzione alle evoluzioni indotte dalla forte spinta innovatrice della digitalizzazione, tenendo anche conto della necessità di garantire ottimali livelli di servizio alla clientela. Al fine di governare efficacemente tali processi innovativi e di prevenire i conflitti, assumendo il consenso quale elemento chiave per accompagnare il processo di crescita e sviluppo aziendale, è stato ulteriormente valorizzato il ruolo della contrattazione, anche incidendo sul processo di informazione e consultazione. È stata, poi, riservata una particolare attenzione ai lavoratori che rendono la prestazione in modalità agile riconoscendo a tale personale, similmente a quanto già previsto per i telelavoratori, tutte le prerogative previste dal CCNL, oltre che dalle Intese in materia, anche in considerazione della particolare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Roma, 23 giugno 2021

RisorseUmaneOrganizzazione

RinnovoCCNL

NoidiPoste

