RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO.

Nella giornata del 30 novembre 2017 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.

La vigenza del contratto è stata fissata in tre anni, con riferimento sia alla parte normativa che a quella economica, con decorrenza dal 1 gennaio 2016 e scadenza al 31 dicembre 2018.

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

In occasione di tale rinnovo, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali, nel riconfermare il precedente assetto contrattuale, hanno convenuto sull'opportunità di efficientare taluni istituti ed introdurre elementi innovativi in termini relazionali, normativi e di *welfare*.

Di seguito i principali contenuti dell'accordo.

E' previsto un incremento a regime dei minimi tabellari pari a 81,50 € lordi medi, da erogarsi in due *tranches* con decorrenza febbraio 2018 e ottobre 2018; a copertura del periodo di vacanza contrattuale sarà inoltre corrisposto, con le competenze del mese di gennaio 2018, un importo *Una Tantum* pari a 1.000 € lordi medi.

Entrambi 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.

Al fine di sviluppare sempre più il sistema di *welfare* aziendale, le Parti hanno altresì individuato un apposito Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, con contribuzione interamente a carico dell'Azienda per la versione "Base", al quale potranno aderire tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Inoltre, in materia di previdenza complementare è stato definito, a decorrere dal mese di dicembre 2018, l'incremento del contributo aziendale a Fondoposte, dall'attuale 1,9% al 2,3% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

In relazione ai profili normativi del Contratto, si è proceduto alla completa rivisitazione di alcuni istituti relativi alla disciplina del rapporto di lavoro e al recepimento, per altri, delle modifiche legislative intervenute dalla data di sottoscrizione del precedente rinnovo.

RisorseUmaneOrganizzazione

RinnovoCCNI



In particolare, nel confermare la valenza della tipologia contrattuale del part time sia in termini di bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro sia quale modalità di lavoro flessibile, sono state modificate le relative previsioni con l'innalzamento all'85% del limite massimo percentuale di prestazione lavorativa a tempo parziale che può essere svolta nel corso del medesimo anno e con la revisione della cosiddetta "clausola elastica speciale".

Per effetto dell'adeguamento delle disposizioni contrattuali in materia di apprendistato alle intervenute modifiche legislative, con il rinnovo del CCNL sarà possibile dare concreta applicazione a tale istituto.

In materia di rafforzamento delle tutele, nell'ambito della disciplina della malattia è stato ampliato l'elenco delle patologie considerate "di particolare gravità" ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto di lavoro, e sono stati introdotti permessi retribuiti nei confronti dei donatori di sangue e di midollo osseo nonché dei dipendenti interessati da trapianto di organi tra viventi.

In tema di tutela della genitorialità, è stata innalzata da 3 a 6 anni l'età del minore entro la quale è riconosciuto - per il periodo di congedo parentale - il trattamento economico pari all'80% della retribuzione, di miglior favore rispetto a quello previsto dalla legge.

Al fine di recepire le disposizioni di cui alla Legge n. 76/2016, che hanno equiparato l'unione civile al rapporto di coniugio, è stato altresì specificato che il congedo matrimoniale nonché i permessi per lutto e per grave infermità spettano anche alle parti dell'unione civile.

Particolare attenzione è stata riservata alle donne vittime di violenza con la previsione di un apposito congedo, anche in coerenza con i valori condivisi dalle Parti nell'ambito del sottoscritto Protocollo d'intesa in materia di molestie e violenza sul luogo di lavoro, allegato al medesimo CCNL.

Con riferimento alle tutele riconosciute ai dipendenti in occasione di calamità naturali, è stata introdotta la possibilità di fruire di specifici permessi a recupero.

Da ultimo, per quanto attiene al sistema delle Relazioni Industriali, si è proceduto ad una revisione del precedente impianto al fine di renderlo coerente con le previsioni di cui al Testo Unico sulla Rappresentanza.

Roma, 30 novembre 2017

RisorseUmaneOrganizzazione

RinnovoCCNL



