

NOTIZIE DI RILIEVO:

- *Il Giudice ridà la possibilità, ai dipendenti di Posteitaliane di svolgere le funzioni di Presidente, Segretario e Scrutatore nei seggi elettorali. pag. 2*
- *Non è vero che chi arriva in ritardo di 2 minuti ne deve recuperare 30. pag. 3*
- *Impariamo a leggere la busta paga, una guida sicuramente utile ed attesa da molti colleghi, da tenere sottomano. pag. 4*
- *Coerenza e responsabilità sulla concessione dello straordinario - intanto un punto fermo sulla effettiva presenza in aula. pag. 5*

Riscopri insieme a noi i tuoi diritti



SOMMARIO:

COSA C'È DIETRO L'ANGOLO	1
IL CORAGGIO DEL SILENZIO	1
I MOTOMEZZI PER IL RECAPITO	2
COMPONENTI SEGGI ELETTORALI	2
CARTA CANTA ...	3
C'ERA UNA VOLTA	3
LEGGIAMO LA BUSTA PAGA	4
STRAORDINARIO	5
EFFETT. PRESENZA IN AULA	5
IL CONTROCANTO	6
SGUARDO SUL RECAPITO	6
... IL MIO PUNTO	7
C'E' ... POSTE PER TE	7

COSA C'È DIETRO L'ANGOLO

NON PERMETTIAMO AD ALTRI DI DECIDERE DEL FUTURO DI POSTE SPA. SUL MERCATO SI VA COME GRUPPO, SENZA OSCURE STRATEGIE.

Dopo i brillanti risultati di Bilancio del 2004, i migliori di sempre, si può considerare definitivamente chiusa la fase di risanamento aziendale iniziata nel 1998.

Adesso, si dovrebbe passare ad una fase di sviluppo, di aggressione dei mercati affini ai nostri asset strategici e nel contempo di difesa del core business di **Posteitaliane S.p.A.**

Occorre fare strategia in un mercato, quello dei servizi, caratterizzato dall'elvatissima competizione, in prospettiva anche della definitiva liberalizzazione dei servizi postali, prevista per il 2006.

Ma invece di attrezzarci per pensare a come affrontare le sfide del domani, questa inadeguata maggioranza politica che ci governa non riesce a fare niente di meglio che garantire posti Dirigenziali e nel Consiglio d'Amministrazione.

Per Onorevoli e Senatori, Poste s.p.a. deve continuare ad essere quel carrozzone di qualche decennio fa. Un'azienda dal ventre molle, pronta ad allargare i cordoni della spesa con laute prebende anche milionarie, fa comodo a molti.

Ma certamente non fa comodo a tutti quei postali, uomini e donne, che in questi ultimi anni tanto si sono impegnati nel risanamento aziendale illudendosi di poter avere, un domani, qualche vantaggio soprattutto economico.

Cari colleghi, i vantaggi ci sono stati, ma non certamente per noi. Molti dirigenti di questa azienda, sia in sede centrale che regionale e locale, oggi viaggiano su stipendi di svariate migliaia di euro, con auto di servizio, benefit a piè di lista



e viaggi gratis all'estero con famiglia al seguito. Per noi, invece, sempre quei mille euro al mese, tutto compreso, e guai a lamentarti...!!!

E oltre a stipendi da favola, questi dirigenti o pseudo-tali, non hanno nemmeno la responsabilità di fare, ma solo di dover dire di fare...!!!

Il loro alibi è "se sbaglio mi cacciano". Ma è solo una favoletta: non cacciano nessuno tranne che non si tratti di qualche sportellista o portaflettere, allora si che l'Azienda mostra tutto il rigore possibile. Per Direttori di Filiale, Country Regionali o quant'altro, un comodo e ben remunerato posto in qualche direzione si trova sempre.

Adesso vogliono privatizzare le Poste. La nostra posizione in merito è chiara: non siamo pregiudizialmente contrari alla privatizzazione, bisogna però intenderci su cosa si intende per privatizzazione. Se si tratta dell'ennesima opera-

Continua a pag. 2

MEGLIO . . . IL CORAGGIO DEL SILENZIO !

E' strano e meraviglioso nello stesso tempo vedere come possono mutare le percezioni e le reazioni in conseguenza degli stimoli.

Stimoli di qualunque genere che vengono a cambiare le nostre figure in rapporto a quello che poi è il nostro spazio quotidiano.

E m p i r i c a m e n t e "accodarsi" o meglio "appiattirsi" su quello che viene definito l'andazzo generale.

E no! Non è sempre così.

E certamente non quando vengono pestati i piedi o si va a disturbare il manovratore.

Allora ti agiti, ti scuoti e cerchi di parlare, parole, parole, . . . Cercando di imitare.

Amici miei, non basta parlare per dire qualcosa, bisogna quantomeno dare un senso compiuto a ciò che si vorrebbe dire.

Le parole, non dicono niente, se sono buttate su un foglio tanto per dire

"ho scritto anch'io".

La differenza è sempre nei contenuti, e non si possono inventare.

Il pescatore che attracca all'alba, dopo una notte di pescato, non può "cantare" acciughe, dall'alto della sua tonnara.

E allora, credeteci, meglio **il coraggio del silenzio**, che sicuramente potrebbe aiutare di più, se non altro ad evitare di insultare l'intelligenza di chi ascolta.

Continua dalla 1ª pagina
**Cosa c'è
 dietro l'angolo**

zione tipo Telecom o Enel, solo ed esclusivamente per fare cassa, allora siamo assolutamente contrari.

Così come siamo contrari a privatizzazioni di parti o settori del gruppo Poste spa. Per intenderci, che a nessuno venga in mente di parlare di privatizzazioni solo del Bancoposta, lasciando al suo destino il settore recapito, che riguarda circa 80.000 persone.

Se Poste va sul mercato, ci deve andare come gruppo, nella sua integrità, in quanto, solo così si potranno affrontare le sfide del mercato europeo e mondiale. In caso contrario, l'Italia farà l'ennesimo errore strategico per il suo futuro e per quello delle persone che lavorano e si sacrificano per questa azienda.

I lavoratori di Poste, non possono permettersi il lusso di guardare dalla finestra cosa c'è dietro l'angolo per la nostra Azienda. Proprio perché Poste spa l'abbiamo risanata noi e solo noi, con il nostro lavoro e con i nostri sacrifici, abbiamo adesso il dovere, e soprattutto il diritto, di dire la nostra sul nostro futuro e quello delle nostre famiglie.

Non consentiremo a nessuno, di mettere in campo oscure strategie finanziarie per magari tappare con i soldi della vendita di Poste, buchi del bilancio statale.

La lotta sarà probabilmente dura, ma se ciascuno di noi si rassegna all'idea dell'oramai è tutto stabilito, allora è meglio chiudere i battenti.

Non permettiamo che siano altri a decidere le sorti del futuro di Poste spa.

Se abbiamo risanato l'Azienda, non l'abbiamo fatto per poi venderla al migliore offerente, lo abbiamo fatto per consentire a questo paese di avere un sistema a rete di servizi di qualità che potesse contribuire allo sviluppo e all'ammmodernamento dell'intero sistema Italia.

IL PORTALETTERE E I MOTOMEZZI A RISCHIO LA PROPRIA INCOLUMITÀ FISICA



Il portalelettere, la cui figura è stata sempre vista come uno dei simboli postali, oggi è vista come una di quelle categorie di lavoratori sulla quale riversare un'ingente mole di lavoro per contribuire al risanamento dell'Azienda e salvaguardare il posto di lavoro.

Tutto ciò avviene senza predisporre le misure necessarie a salvaguardare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

Basti pensare a questi lavoratori che, ogni mattina, sotto la pioggia battente o sotto il sole cocente, escono dall'Ufficio postale per effettuare il loro giro di recapito, sovraccarichi di corrispondenza, con motorini obsoleti, attrezzati per un trasporto di pesi inferiori a quelli trasportati e spesso con un supporto meccanico non perfettamente funzionante.

Non è per fare polemica ma, questi lavoratori, rischiano giornalmente la loro integrità fisica, con la conduzione di mezzi di recapito non idonei alla bisogna (meglio una carrozzina d'epoca - vedi foto - certamente più sicura).

La durata di questi mezzi, in piena efficienza, dopo ognuna delle molteplici e frequenti riparazioni, è breve e qualche volta irrisoria.

Persino in una recente comunicazione aziendale, si fa notare che le vibrazioni ed i sobbalzi, che il fondo stradale trasmette al mezzo, possono provocare la rottura della vite di supporto della slitta, fissata al telaio.

Ora se questi movimenti possono causare detti danni, non è pensabile che gli stessi danni possono essere subiti dalle vertebre degli addetti al recapito?

Si è mai provveduto a sottoporre a controlli medici questi lavoratori?

Non sarebbe, sia logico che umanamente corretto sottoporli periodicamente ad accertamenti clinici per constatare il loro stato di salute, se non altro per cercare di prevenire ogni possibile rischio e nel contempo monitorare, seriamente, il problema.

Come è possibile che in un'epoca in cui la salvaguardia della salute, legata alla prevenzione, nonché alla tutela del lavoratore, alla sicurezza sui posti di lavoro ed a quant'altro ad essa collegato, viene sbandierata come vessillo della società civile, si debba discutere ancora di rischi oggettivi ed inconfutabili che mettono in serio pericolo l'incolumità fisica dei lavoratori. E parliamo di Poste spa, azienda giovane, moderna, efficiente ma, senza dubbio, poco attenta e sensibile, a volte, anche alla chiara evidenza.

COMPONENTI SEGGI ELETTORALI

SLC-CGIL ANCORA PROTAGONISTA NEL CAMPO DEI DIRITTI

Abbiamo il piacere di informare i colleghi della nostra Provincia, che le segreterie SLC-CGIL Regione Toscana e Provincia Pisa, hanno patrocinato 2 cause pilota, Art. 700 c.p.c., di due lavoratrici cui era stato impedito di svolgere le funzioni di scrutatore, motivando il rifiuto per l'applicazione dell'Art. 38 lettera B, relativo DPR, che esclude dalle funzioni di scrutatore, segretario e presidente i dipendenti di Poste-

italiane.

A seguito di specifica denuncia, prodotta dal SLC-CGIL in data 29/03/05, il Giudice Dr. Franco Piragine, nella seduta del 01/04/05, presso il Tribunale di Pisa, ha emesso una sentenza favorevole che ribadisce il "diritto civico" per le due dipendenti, che hanno potuto così effettuare i compiti di scrutatore.

Riteniamo che la sentenza ristabilisca il rispet-

to dei dettami legislativi contenuti nella legge 53-/90 e ribadisca con forza il rispetto dei diritti sanciti dalla nostra Costituzione, garantendo così la possibilità ai dipendenti di Posteitaliane, di svolgere il compito di pubblico ufficiale.

Diffonderemo la copia della sentenza appena in possesso, intanto è urgente una modifica sostanziale della posizione aziendale.

CARTA CANTA !!! A VOLTE NON È VERO CHE MANCANO LE REGOLE, BASTA TROVARLE

VERBALE DI INCONTRO

In data 23 ottobre 2003 l'Azienda e le OO.SS si sono incontrate per esaminare le problematiche operative connesse alla piena operatività della procedura S.A.P., con riferimento al sistema automatico di rilevazione delle presenze.

A tale riguardo l'Azienda ha confermato:

- che è in via di ultimazione l'installazione di un sistema automatico di rilevazione presenze in tutti gli ambiti organizzativi, in coerenza con le disposizioni del CCNL;
- che per quanto riguarda le disposizioni applicative in tema di orario di lavoro, provvederà ad emanare apposite normative finalizzate a rendere omogenee, su tutto il territorio, tali disposizioni;
- che all'interno delle predette disposizioni verranno contenute le seguenti indicazioni:
 - conferma del principio del rispetto dell'orario di lavoro;
 - i ritardi in entrata potranno essere coperti, previa giustificazione e successiva autorizzazione del responsabile, attraverso il ricorso ai permessi con recupero di cui al comma 1 dell'art. 33 del CCNL. In tal caso il ricorso al monte ore di cui al citato articolo potrà essere effettuato anche in frazioni inferiori alla mezz'ora. Vengono ribadite le modalità temporali contrattuali di gestione dei permessi con recupero, che prevedono il recupero entro il mese successivo alla fruizione del permesso stesso;
 - i permessi di cui al comma 1 dell'art. 33, fermo restando quanto sopra previsto in ordine alla gestione dei ritardi, nonché i permessi di cui all'art. 33 comma 2 (ex festività) ed i permessi di breve durata di cui all'art. 33 comma 9, potranno essere fruiti a multipli di 30 minuti;
 - le singole prestazioni straordinarie -che saranno richieste per una durata di almeno 15 minuti- rese in continuità con la normale prestazione giornaliera e preventivamente autorizzate dal responsabile, saranno riconosciute in modo puntuale.

Per Poste Italiane SpA

Per le OO.SS.

SLC - CGIL
 SLP - CISL
 UIL - POST
 FAILP - CISAL
 SAILP - CONFSAI
 UGL COM.NI

Ciò che vi proponiamo, nella sua interezza, comprensivo di firme, è la copia di un verbale di incontro, a livello Nazionale, tra l'Azienda e le OO.SS., sulla piena operatività della procedura SAP, con riferimento al sistema automatico delle presenze.

NON E' VERO che chi arriva in ritardo di due minuti, ne deve recuperare trenta.

"I ritardi in entrata potranno essere coperti, previa giustificazione . . . anche in frazioni inferiori alla mezz'ora".

E non solo. Ultimo capoverso: **"Le singole prestazioni straordinarie, che saranno richieste per una durata di almeno 15 minuti . . . saranno riconosciute in modo puntuale"**.

Perché quest'accordo

non è mai uscito fuori. Perché non si parla mai di prestazioni lavorative oltre i 15 minuti, dal normale orario di lavoro.

I 15 minuti citati non sono altro che la tolleranza oltre la quale si ha diritto alla prestazione straordinaria e mi sembra fin troppo ovvio.

Invece di fare chiacchiere scopriamo gli altari. Che ognuno dimostri le proprie capacità a difesa dei diritti dei lavoratori.

Signori Dirigenti; Signora Azienda; È ora di uscire allo scoperto o vi portiamo noi, punto per punto.

Abbiamo finito di ascoltare le favole che ci incantavano tanto.

Noi abbiamo scelto di essere seri e credibili, nei fatti. Chi accetta il gioco può sedersi accanto a noi.

Lo aspettiamo.

C'ERA UNA VOLTA . . .

PERSONAGGI, UFFICI ED APPARATI . . . DELLA NOSTRA STORIA.



Le immagini che vi proponiamo questo mese, ci riportano ai pionieri della comunicazione.

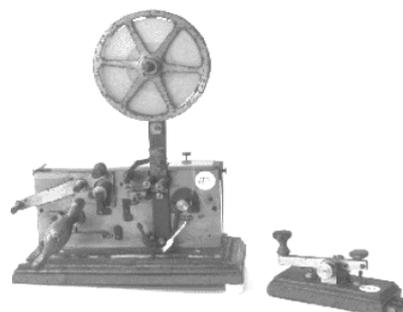
Siamo infatti ai primi del 1900, laddove gli uffici postali raggiunsero in pochissimi anni i 9.000 sportelli. In essi si poteva usufruire di 4 servizi basilari: posta, telegrafo, servizi finanziari e risparmio, telefono.

Risale proprio a quegli anni il grande successo del telegrafo elettrico la cui invenzione viene

attribuita allo statunitense SAMUEL MORSE (1791-1872), anche se altri vi stavano lavorando. Morse soggiornò in Italia dal 1830 al 1832.

Nel 1831 dovette lasciare Roma a causa dei moti rivoluzionari nello Stato Pontificio e nel 1832, quando, a bordo del Sully, stava per tornare nella sua America, cominciò a pensare all'idea di usare l'elettromagnetismo per la telegrafia.

Le foto che vi proponiamo si com-



ALFABETO		MORSE	
A ---	K ---	U ---	0 ---
B ---	L ---	V ---	1 ---
C ---	M ---	W ---	2 ---
D ---	N ---	X ---	3 ---
E ---	O ---	Y ---	4 ---
F ---	P ---	Z ---	5 ---
G ---	Q ---	A' ---	6 ---
H ---	R ---	E' ---	7 ---
I ---	S ---	I' ---	8 ---
J ---	T ---	U' ---	9 ---

mentano da sole. Partendo da sinistra: due telegrafisti al lavoro, l'alfabeto morse, un telegrafo ed un prototipo di postazione radiotelegrafica.



Posteitaliane CODICE FISCALE 1		INAIL SEDE DI ROMA 5		2							
						MESE RETRIBUITO 3		NUMERO REGISTRAZIONE 4		COGNOME E NOME DIPENDENTE 5	
DATA NASCITA 6		AREA RETR. 7		QUALIFICA 8		9					
CODICE FISCALE DIPENDENTE 10		MATRICOLA 11		POSIZIONE INAIL 12		DATA ASS. 13		DATA CESSAZIONE 14		MANSIONI DIPENDENTE 15	
MIN.CONTRATTUALE 16		IND.INT.SPEC. 17		ASSEGNO 70 18		ASSEGNO 71 19		ASSEGNO 72 20		ASSEGNO 73 21	
ASSEGNO 74 22		ASSEGNO 75 23		SCATTI ANZ. 24		L.V.C. 25		CASSA 26		SPORTELLI 27	
CODICE 28		PREV. 29		FISC. 30		DATA R. 31		DESCRIZIONE DEI CODICI 32		QUANTITA' 33	
VALORE UNITI 34		COMPETENZE 35		TRATTENUTE 36		37		38		39	
IMP.LE F.Q.1 40		CONTR. F.Q.1 41		IMP.LE F.Q.2 42		CONTR. F.Q.2 43		IMP.LE F.C. 44		CONTR. F.C. 45	
TOTALE COMP. 46		TOTALE TRATTENUTE 47		48		49		50		51	
IMP.LE IPOST 52		CONTR. IPOST 53		54		55		56		57	
IMP. IRPEF N. MESE 58		IMP. IRPEF T/PREAV. 59		IMP. IRPEF T.S. 60		S. IMP. INC. ESODO 61		IMP. IRPEF L. MESE 62		63	
IRPEF LORDA MESE 64		IRPEF TFR/PR. 65		IRPEF T.S. 66		IRPEF INC. 67		CONG. IRPEF 68		TOTALE IRPEF LORDA 69	
DETR. ART 13 70		CONIUGE 1° FIG. N. 71		FIGL./A. FAM. 72		73		TOTALE DETRAZIONI 74		TOTALE IRPEF NETTA 75	
76		77		78		79		80		81	
ACCANTONAMENTO TFR 82		ARR. PREC. 83		ARR. ATT. 84		NETTO PAGATO (EURO) 85		86		87	
DATA DI PAGAMENTO 88		ACCREDITO IN: 89		90		91		92		93	
94		95		96		97		98		99	

23. ALIQUOTA IRPEF APPLICATA SULLA RETRIBUZIONE DEL DIPENDENTE;

24. INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE: E' UNA INDENNITA' ECONOMICA CORRISPOSTA AL PERSONALE CON CONTRATTO SCADUTO IN ATTESA DEL RINNOVO DELLO STESSO;

25. UFFICIO PAGATORE;

26. SPORTELLO PAGATORE;

27. TOTALE LORDO DELLA RETRIBUZIONE FISSA;

28. QUESTA SEZIONE CONTIENE L'INDICAZIONE DI TUTTE LE TRATTENUTE OPERATE SULLA RETRIBUZIONE PER:

- CONTRIBUTI SINDACALI

- ADDIZIONALE REGIONALE (COMUNALE QUALORA LE CASSE DEL COMUNE SONO IN ROSSO);

L'ADDIZIONALE REGIONALE SOSTITUISCE IL CSSN (CONTRIBUTO SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE CHE VENIVA VERSATO ALLE REGIONI NELLA MISURA DELL'1% .

OGGI E' SOSTITUITO DA UNA ADDIZIONALE REGIONALE PARI ALLO 0.75%.

- IMPORTI DI COMPETENZA ACCESSORIE CORRISPOSTE AL DIPENDENTE

- ASSEGNI FAMILIARI.

- ACCONTO PRODUTTIVITA' (L'AZIENDA RICONOSCE MENSILMENTE UN ACCONTO RIFERITO AL NUOVO SISTEMA PREMIANTE) A DICEMBRE VIENE ESEGUITO IL CONGUAGLIO NELLA MISURA DEL 90%, IN APRILE VIENE CALCOLATO IL RESTANTE 10% CHE RIDISTRIBUISCE LE ASSENZE DI MALATTIA DEI DIPENDENTI ASSENTI NELL'ANNO PRECEDENTE).

29 30 31 32 33 34

- IMPONIBILE FONDO QUIESCENZA SU RETRIBUZIONE FISSA + 18% (DAL 1995 UNA PARTE DI ACCESSORIE DIVENTA PENSIONABILE;

- IMPONIBILE CONTRIBUTI SU FONDO QUIESCENZA CALCOLATI NELLA MISURA DELL' 8.55% DELL'IMPONIBILE;

- IMPONIBILE FONDO QUIESCENZA SU RETRIBUZIONE VARIABILE (SOLO QUOTA ECCEDENTE 18%),

- CONTRIBUTO SU FONDO QUIESCENZA SU RETRIBUZIONE VARIABILE DI CUI AL PUNTO 31;

35 TOTALE IMPORTO COMPETENZE;

36 TOTALE TRATTENUTE DEL QUADRO 28;

37 IMPONIBILE ISTITUTO POSTELEGRAFONICI;

38 IMPORTO CONTRIBUTI SU IMPONIBILE PUNTO 37;

39 TOTALE CONTRIBUTI SU EMOLUMENTI A TASSAZIONE SEPARATA;

40 TOTALE CONTRIBUTI SU EMOLUMENTI A TASSAZIONE ORDINARIA;

41 - 42- 43 - 44 - 45- 46- 47- 48- 49- 50- 51- 52 -

- IMPONIBILE IRPEF SU RETRIBUZIONE COMPLESSIVA MENSILE; IMPONIBILE IRPEF SU EVENTUALE TFR + INDENNITA' PREAVVISO. - IMPONIBILE IRPEF EMOLUMENTI A TASSAZIONE SEPARATA; - IMPONIBILE INCENTIVO ECONOMICO ALL'ESODO VOLONTARIO; - IRPEF MESE IMPONIBILE; - IMPORTO IRPEF LORDO MENSILE; - IMPORTO IRPEF DA TRATTENERE SU EVENTUALE TFR + INDENNITA' DI PREAVVISO; - IMPORTO IRPEF SU EMOLUMENTI A TASSAZIONE SEPARATA CON L'INDICAZIONE DELL' ALIQUOTA DA OPERARE PER LA T.S. ; - IMPORTO IRPEF DA TRATTENERE SU INCENTIVI PUNTO 44; - IMPORTO DA TRATTENERE PER CONGUAGLIO IRPEF DI FINE ANNO; _ TOTALE IRPEF LORDA.

53 IMPORTO DETRAZIONE FISCALE PER CONIUGE/PRIMO FIGLIO;

54 IMPORTO DETRAZIONE PER NUMERO DI FIGLI;

55 IMPORTO TOTALE DETRAZIONI FISCALI;

56 IMPORTO IRPEF NETTA DA TRATTENERE SU BUSTA PAGA;

57 INDICAZIONE DELL'IMPORTO ACCANTONATO PER TFR AL 31.12 DELL' ANNO PRECEDENTE;

60 IMPORTO NETTO IN EURO

LEGGIAMO LA BUSTA PAGA

NELLA PARTE ALTA E' APPOSTO IL TIMBRO DI VIDIMAZIONE DELLA SEDE INAIL COMPETENTE PER IL TERRITORIO.

1. INDICAZIONE DATORE DI LAVORO E RELATIVO CODICE FISCALE;
2. INDICAZIONE DELLA SEDE DI LAVORO DEL DIPENDENTE;
3. INDICAZIONE DEL MESE/ANNO DI RIFERIMENTO DELLA RETRIBUZIONE
4. NUMERO DI REGISTRAZIONE DEL FOGLIO DI BUSTA PAGA;
5. GENERALITA' DEL DIPENDENTE;
6. SPECIFICA DELLA DATA DI NASCITA;
7. AREA RETRIBUTIVA
8. QUALIFICA DIPENDENTE;
9. UFFICIO PAGATORE;
10. CODICE FISCALE DIPENDENTE;
11. NUMERO DI MATRICOLA DEL DIPENDENTE;
12. NUMERO DI POSIZIONE INAIL DEL DIPENDENTE;
13. DECORRENZA ECONOMICA DI ASSUNZIONE DEL DIPENDENTE;
14. EVENTUALE DATA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO;
15. MANSIONI DEL DIPENDENTE;
16. MINIMO CONTRATTUALE LORDO ES.A.O.(IV-V-VI) =EX IV LIVELLO
17. IMPORTO DI INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE : EX CONTINGENZA FINO AL 1988;
18. RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA' (EX R.I.A.) (EX SCATTI BIENNALI PER ANZIANITA' LEGATI ALLA SCALA MOBILE FINO AL 1988);
19. DIFFERENZA TRA MINIMO E MASSIMO TABELLARE LORDO ES A.O."EX V* LIV." (MIN.CONTRATT. EX IV°LIV. PIU' DIFFERENZA EX V° LIVELLO);
20. DIFFERENZA TRA EX IV* LIV ED EX V* LIV. DI CONTINGENZA;
21. POSIZIONE ECONOMICA DIFFERENZIATA (P.E.D.) : SORGE PER SANARE ALCUNE PROFESSIONALITA' CHE L'AZIENDA RICONOSCE NEL PASSAGGIO DAL PUBBLICO AL PRIVATO;
22. NUMERO MECCANOGRAFICO DEL DIPENDENTE;

"STRAORDINARIO":

AMANTE SEGRETO DI POCHI CONCUBINI.

Anche se detestiamo i luoghi comuni, non possiamo che rifarci ad uno di essi e nel contempo ad uno dei più usati: **La lingua batte dove il dente duole.**

L'Art. 30 del CCNL
- Lavoro straordinario festivo e notturno - detta, come sempre, le regole accettate e sottoscritte, che costituiscono fonte certa per ogni eventuale, futura controversia.

Lavoro straordinario

I capoverso.

"E' considerato straordinario, il lavoro eseguito oltre il normale orario contrattuale di lavoro, autorizzato dal responsabile dell'ufficio/unità di appartenenza per accertate esigenze di servizio e registrato come tale, anche in conformità con le previsioni di cui al precedente articolo 28, nei sistemi di documentazione dell'orario di lavoro".

". . . e ho detto tutto !", diceva Peppino De Filippo nel film "La Malafemmina", ogni volta che veniva in discussione col fratello Antonio Caponi (Totò).

Ditemi cosa ci sarebbe da aggiungere, se non la chiara e palese volontà Aziendale di disattendere, e senza alcuna buona fede, quanto chiaramente e tassativamente sottoscritto nel CCNL.

Se "Non è consentito al lavoratore trattarsi sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario" (VI capov., stesso art.), delle due l'una: o si consente al responsabile dell'ufficio la discrezionalità di valutare le singole opportunità o si creino le condizioni perché tali opportunità non debbano a verificarsi e si diano i tempi esatti per una normale chiusura.

E' perfettamente inutile, la partita vera si gioca sui tempi, e questo l'Azienda lo sa.

Analizziamo qualche caso nel particolare. Se i tempi materiali di stampa di una fine giornata sfiorano di fatto i 30 minuti dalla chiusura al pubblico all'uscita, è bene che qualcuno (certamente avvezzo ai servizi di fronte line) ci venga a dimostrare come una chiusura di fine mese, anche se oggi strutturata in modo abbastanza concentrato, si possa eseguirla nei 30 minuti previsti. Soprattutto, ci si venga a spiegare, come si può

quantificare a priori un tempo di lavorazione che non si può sviluppare in parametri standard, sia da un ufficio all'altro, che da un mese all'altro.

Riteniamo, con un pizzico di presunzione, che manca la volontà di riconoscere il problema, tanto i lavoratori, bene o male, si sanno arrangiare.

La cosa assolutamente inconcepibile ed intollerabile, però, è il non poter trovare alcun accomodamento di sorta negli uffici monoperatore. In questo caso, se il dipendente è solo e con una sola postazione, ci si deve spiegare in

pratica cosa bisogna fare. Se alla fine delle 6 ore bisogna lasciare l'ufficio (VI capoverso stesso Art. 30); le stampe, il controllo titoli, imbustare e preparare le spedizioni, si rimanda tutto a domani? E domani bisogna servire il pubblico o si completa il lavoro di fine mese posticipando l'apertura dello sportello? E se non aprilo sportello e ti denunciano per interruzione di pubblico servizio? Con l'ufficio pieno di pensionati cosa si deve fare? Tutti tacciano, intanto aspettano un tuo passo falso e tanto per cominciare lo straordinario non si tocca.

Ci volete spiegare una volta per tutte quali sono queste **"accertate esigenze di servizio ?"**

E' perfettamente inutile continuare a fare orecchio da mercante. Questa risposta ce la dovete dare, perché tante volte vi ripeteremo la domanda fino a che, o presi per stanchezza o fosse anche un qualunque magistrato ad imporvelo, l'Azienda si deve assumere la responsabilità di essere chiara e con linguaggio spicciolo definire priorità e tempi di lavorazione.

Intanto l'invito ai colleghi è di chiedere, volta per volta la corrispondenza dello straordinario per qualsiasi eccedenza di orario, poi si vedrà.

D'altronde, ci sembra evidente, mettiamoci in testa che se da una parte non si chiede, dall'altra nessuno ti dà, e questo è ciò che a tutt'oggi quest'Azienda ci ha fatto capire molto bene, Lei si che ci chiede . . . e noi, si che si da . . . !

Credeteci è ora di farsi un po' furbi !

FORMAZIONE EFFETTIVA PRESENZA IN AULA

Molto spesso fingiamo di essere sordi o sbadati, specie se il discorso non ci conviene o ci fa comodo.

Quante volte ci dimentichiamo persino il giorno di festa, ma poi scoppia la bomba e diventa festa per tutti. La similitudine non è casuale e ci riporta alle convocazioni pomeridiane per i corsi e quant'altro.

Quante volte si è chiesto, in tutte le salse, di avere pagate le ore effettive di presenza in aula. Doveva essere fin troppo ovvio e scontato, eppure ! ! ! Ma poi, in base alle circostanze, diventa tutto logico e naturale. Ed è proprio produttivo arrivare a tanto, vale la pena esasperare gli animi?

Crediamo che i volantini siano giunti a tutti. Finalmente è stato messo per iscritto a chiare lettere: **"restano autorizzate, quali ore di straordinario, quelle di effettiva presenza in aula"**.

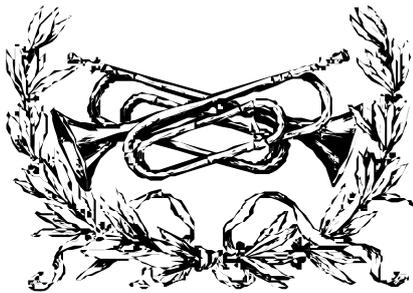
Ora spetta a tutti noi, negli inserimenti in web, di chiedere i minuti esatti che, nell'interesse di tutti, come continuiamo a sostenere, debbono essere personalmente controfirmati in entrata ed uscita, al fine di evitare personali interpretazioni.



Resta la questione delle ore di straordinario per i Quadri, che nella impossibilità di poter flettere il loro orario, sono quasi sempre costretti ad essere presenti in ufficio la mattina, magari allo sportello, e ancora il pomeriggio a Messina. **Invitiamo tutti**, a chiedere le reali ore di prestazione aggiuntiva al normale orario di lavoro, come ore di straordinario, **sempre e comunque**, Filiale 1 e Filiale 2. Poi vi diranno che ai quadri non spetta niente; . . . Non importa ! **Chiedetelo lo stesso.**

Noi siamo convinti che la prestazione lavorativa non va gestita sulla carta, in relazione alla qualifica, ma per ciò che si è chiamati a fare, e per le responsabilità che individualmente si hanno. E gli orientamenti di qualche Giudice, ci danno ragione.

Segnalateci ogni particolare situazione.



Dice il saggio: "u cumannari e megghiu du futt...!"

Un motto quanto mai attuale nella nostra Azienda in cui vengono sempre più ambiti quei posti dove non bisogna sbattere le corna con il budget, non è necessario soddisfare i clienti, non bisogna produrre ricavi.

Posti tranquilli, dove non è neanche necessario resettare il cervello con la bocca e se qualcuno domanda: ma che tempo c'è fuori?

La risposta è: "non lo so, devo prima chiedere a Palermo per essere autorizzato a rispondere". Come dire: autonomia zero, organizzazione zero, intelligenza zero.

Il grande è compianto Ing. La Valletta, l'uomo che traghettò la FIAT

IL CONTROCANTO

dallo sfacelo della seconda guerra mondiale fino al boom degli anni 50 e 60, era solito dire che un manager che non conosceva la catena di montaggio, non poteva gestire una fabbrica di automobili.

Parafrasando La Valletta diciamo: chi non conosce come si lavora in un ufficio postale non può pensare di "essere di supporto" agli uffici.

Essere di supporto, come dire in maniera elegante che non ci si rompe il "mazzo" a fare produzione.

Si parla tanto di palestra, job rotation, formazione on-line.

Perché non proviamo a fare un esperimento. Prendiamo alcuni direttori del settore di staff e mandiamoli per un mese a dirigere degli uffici postali.

Un modo per farsi le ossa e completare il proprio bagaglio professionale stando per qualche settimana dall'altra parte della barricata, quella meno agevole.

Avranno modo di appurare le difficoltà quotidiane che i responsabili

degli uffici postali devono affrontare, i ritmi di lavoro spesso insostenibili ed il contatto non sempre facile da gestire con decine di clienti incazzati.

Allo stesso modo, prendiamo alcuni direttori di uffici postali e mandiamoli per un mese a dirigere alcuni settori di staff. Anche qui i problemi non mancano, ma sono di altra natura e farà certamente bene ai direttori degli uffici postali conoscere il mondo degli staff di Poste spa.

Alla fine, anche per evitare l'esplosione di decine di ricorsi ai Pretori, tutti rientreranno al loro posto di lavoro.

A cosa servirebbe l'esperimento? Forse a far comprendere meglio a tutti che in questa Azienda ognuno ha le proprie responsabilità e competenze, che non ci sono direttori di serie A e direttori di serie B, ma soprattutto, che una cosa è produrre e un'altra cosa, ben diversa, è essere di supporto.

UNO SGUARDO SUL RECAPITO: "RICAMBIO E . RICAMBI?"



Certamente, molti di voi avranno notato come nelle foto riprodotte su "Il Gabbiano", organo ufficiale di Poste Spa, i portalettere siano sempre stati rappresentati come di giovane età, belli, aiutanti e, soprattutto, eleganti, con la loro divisa nuova di zecca, le loro borse (sempre semivuote!) e i loro mezzi di trasporto sempre tirati a lucido e perfetti.

Sappiamo bene come quelle immagini siano poco rispondenti alla realtà! Il giovane postino, sempre impeccabile, mai sudato, con la sua bella letterina in mano, certo è lungi

dal corrispondere a quella, ben più reale, del postino cinquantenne, con addome prolassato e borsa stracolma di stampe e pubblicità di ogni tipo, perennemente trafelato, che opera nelle zone rurali o, più semplicemente, nei paesi della provincia e nel centro cittadino.

L'età media, della suddetta tipologia di dipendenti, crediamo superi, infatti, abbondantemente i 40 anni: le ultime assunzioni, se escludiamo, quelle recentissi-

me, a seguito di sentenze giudiziarie, risalgono, perlomeno in territorio messinese, all'anno 1991, quindi a 14 anni fa. A questo proposito, spesso, ci chiediamo quale progressione in carriera sia stata mai prevista, dall'Azienda, per il portalettere, a parte la figura del Caposquadra, in poco tempo evolutasi in "scorta delle scorte"!

Ancor più in netto contrasto con la realtà, la divisa che il fotomodello di turno indossa con tanta grazia. Ci avete fatto caso?... A volte è talmente nuova che non è ancora stata sottoposta alla rituale "stiratina" che precede l'indossarla.

Eppure appena pochi anni fa ci era sembrato che l'Azienda avesse particolarmente a cuore l'immagine che i portalettere trasmettevano, di essa, all'opinione pubblica, tant'è che in un momento, nel quale il bilancio si rilevava ancora in passivo, aveva impiegato, notevolissime risorse a tal fine, dotando il personale che svolgeva servizio all'esterno, di mezzi e divise che suscitavano, all'epoca, la meraviglia di tutti.

Il guaio è che l'abbigliamento (e non solo) è, come ogni cosa, soggetto al deterioramento e, per questo, va ricambiato con scrupolosa periodicità, se non si vuole che l'esercito dei portalettere rassomigli sempre di più all'"Armata Brancaleone" di Gassmaniana memoria.

DAI PORTALETTERE CHE SFILANO SUL "GABBIANO" AUTENTICI MODELLI ELEGANTI FELICI E SORRIDENTI.

AL POSTINO STANCO, SUDATO E CON L'ADDOME PROLASSATO, COI MEZZI SGANGHERATI E LE DIVISE ORMAI ANDATE.



SLC-CGIL *Messina*
**Sindacato lavoratori
 comunicazione**

Segreteria Provinciale:
 Viale Europa 48, scala A Int. 1
 98123 Messina
 Tel.-Fax nr. 090-694070
 E-mail: slc@cgilmessina.it

ORARIO DI SEGRETERIA
 LUNEDÌ, MERCOLEDÌ E VENERDÌ
 DALLE 16,30 ALLE 20,00

I nostri numeri a portata di mano:

B. Oriti	334-9539210
G. Di Guardo	335-6654606
= =	329-3008622
C. Stancampiano	333-1190868
N. Caminiti	349-3294761

... il mio ... Punto!

Abusus non tollit usum.

(L'abuso non toglie l'uso)

Si tratta di una massima, proveniente dal linguaggio giuridico romano, che compendia il principio secondo il quale l'impiego distorto di un diritto o di un bene non elimina il diritto o il bene stesso.

Il fatto che un diritto esista e venga negato, paradossalmente taciuto o distorto, non pregiudica la legittimità di ogni espressa rivendicazione, ne tantomeno può essere causa di azioni e/o comportamenti ulteriormente lesivi ed ostruzionistici.



Erocle che abbatte un cervo (opera romana)

Abusus non est usus sed corruptela (l'abuso non è un uso ma una degenerazione dell'uso).

Analogamente, infatti, alla massima sopra citata, anche in questo caso si sottolinea l'uso legittimo di un diritto, e l'abuso, che rappresenta invece una distorta interpretazione del diritto stesso.

C'è ... Poste per te - Risposte ai colleghi su domande di interesse generale.

DISTACCHI

Ci viene da più parti segnalata l'esigenza di fare chiarezza sulla questione dei distacchi e specificatamente: "è possibile che da un ufficio debbano uscire sempre le stesse persone?", "molto spesso



sono costretto ad andare in distacco ed alla domanda <perché proprio io> mi si risponde <perché il collega non sa fare alcune cose>, Allora è meglio sapere il meno possibile per fare meno e soprattutto per evitare disagi a se e creandoli ad altri". La questione diventa ancora più delicata quando in un ufficio vi sono categorie "protette" (Legge 104 e similari).

R: la questione dei distacchi è sempre stata la mela della discordia

all'interno della nostra realtà lavorativa. Crediamo di non dire niente di scandaloso, affermando che, molto spesso, i distacchi, in buona parte, sono stati valutati come uno scaricarsi per un po' di un collega poco "inserito" nell'attività lavorativa dell'ufficio.

Certamente si sono fatti degli abusi ed in parte, crediamo, se ne continuano a fare ma, non v'è dubbio, che la loro corretta esecuzione dipenda assolutamente ed esclusivamente dalla serietà e correttezza del Direttore dell'ufficio.

Vi sono sicuramente casi in cui "purtroppo" deve essere distaccato un collega invece di un altro (Reggenza su un ufficio). Diciamo "purtroppo" perché, anche qui, a volte, dovrebbe essere poco sostenibile la questione della capacità, che, tranne in alcuni casi, è abbastanza scivolosa come appunto.

La norma vuole che i distacchi vengano operati nella assoluta correttezza di gestione, disponendoli a turni regolari tra tutto il personale, specie e soprattutto, senza alcuna eccezione, se trattasi di unità da applicare quale sportellista, perché, sicuramente in ciò, non possono esistere differenziazioni di sorta.

Sta comunque, lo ripetiamo, al Direttore dell'ufficio attenzionare equamente il problema, al fine di evitare atteggiamenti e comportamenti che inevitabilmente andrebbero a ricadere su quello che oggi viene inteso come senso di squadra dell'ufficio stesso.

Ci piace pensare, comunque, sempre a casi di buona fede, escludendo a priori ogni atteggiamento preconcetto che ci vedrebbe fortemente schierati a difesa dei singoli lavoratori.

**Aiutateci a comunicare, e
 cresciamo comunicando.**