



IPOTESI DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE PER IL RINNOVO 2007/2010

L'**ipotesi di piattaforma** per il rinnovo del CCNL dei lavoratori del Gruppo Poste Italiane che sottoponiamo rappresenta un importante momento di unità ritrovata e fortemente voluta, il frutto di un cammino comune compiuto da tutte le sei OO.SS.

Il **percorso unitario** rappresenta un valore assoluto ed è inoltre, per i lavoratori, una garanzia sul valore politico delle rivendicazioni (ai cui contenuti abbiamo lavorato alacremente insieme per settimane) e sulla forza negoziale che potremo esprimere al tavolo della contrattazione.

Il contesto nel quale si va al rinnovo contrattuale.

Questo rinnovo contrattuale si svolge in un contesto ed in una fase politica ed economica del tutto particolare, per il Paese, l'Europa e con implicazioni assai importanti sia per l'Azienda capogruppo (Poste Italiane Spa), le Aziende del gruppo, sia per i lavoratori che in esse sono occupati.

Oltre alla congiuntura economica particolarmente delicata a livello internazionale ed alle diverse manovre economiche adottate dai diversi Stati per affrontarla, siamo alla vigilia di quello che sarà un appuntamento decisivo per il nostro futuro: la completa **liberalizzazione** del mercato postale prevista dalle direttive europee a partire dal 1° gennaio 2011.

Un appuntamento che impone alla **politica**, cioè al Governo di questo Paese, scelte rapide e precise in materia di:

- livello ottimale di fornitura e di finanziamento del servizio universale
- mantenimento del presidio territoriale dell'azienda e salvaguardia di quello che rimane comunque un importante patrimonio della collettività.
- Necessità di regolare l'intero settore per evitare fenomeni distorsivi e di dumping.

Un appuntamento che impone alle aziende ed al sindacato di percorrere nuove strade, nelle quali tanti sono i **rischi** ma altrettanto potrebbero essere le **opportunità** di consolidamento e sviluppo.

Verso un contratto di settore.

In questo scenario denso di novità il Sindacato ha fatto una scelta ben precisa in occasione del rinnovo contrattuale.

Da un lato abbiamo deciso di puntare sulla **valorizzazione del ruolo dell'attuale assetto contrattuale** (cioè del contratto di Gruppo, che si applica alle aziende del Gruppo Poste Italiane) e quindi più in generale della contrattazione collettiva in funzione di indirizzo nei confronti della politica industriale dell'azienda, che dovrà sviluppare nuove capacità competitive sul terreno della **qualità del lavoro**, della **responsabilità sociale**, della **qualità dei servizi**, dell'**innovazione**.

Dall'altro abbiamo deciso che questo rinnovo contrattuale dovrà essere propedeutico alla **promozione e realizzazione del contratto di settore** garantendo nello stesso tempo ai lavoratori di Poste la necessaria **copertura contrattuale**.

Un contratto finalizzato quindi alla costruzione del futuro **contratto di settore**, strumento indispensabile per garantire condizioni di corretta concorrenza tra i diversi soggetti imprenditoriali che dopo il 2011 si confronteranno nell'offerta di servizi postali.

Il contratto di settore dovrà rappresentare la barriera, se così possiamo dire, contro i ben noti fenomeni di dumping, ossia di concorrenza "sleale" tra imprese giocata tutta sul terreno dell'abbattimenti dei costi; e nelle imprese di servizi il costo principale è, come tutti sappiamo, quello del personale!

Nella prospettiva del contratto di settore l'impegno del sindacato e dell'azienda sarà quello di avviare, subito dopo la sottoscrizione del presente contratto, le necessarie iniziative da intraprendere per prepararci bene alla liberalizzazione.

Abbiamo pertanto fatto scelte di qualità.

Se questo è il contesto in cui siamo chiamati a confrontarci con l'Azienda per il rinnovo contrattuale, la scelta che come sindacato abbiamo deciso di fare è stata quella di predisporre una piattaforma rivendicativa che ci consenta di chiudere il percorso contrattuale in tempi certi e brevi.

Una piattaforma agile con miglioramenti della parte normativa che pone la **giusta attenzione** alle questioni sollevate e sottolineate in questi anni rivolte a **migliorare il precedente impianto contrattuale** e che individua quali valori del CCNL:

- 1) la centralità della contrattazione collettiva nella gestione delle problematiche e delle linee evolutive del rapporto di lavoro;
- 2) la strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di governo dei processi aziendali;
- 3) Il riconoscimento, la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori;
- 4) l'individuazione di un assetto relazionale che sia fattivamente orientato alla prevenzione ed al superamento dei motivi di conflitti;
- 5) La funzionalità di un assetto contrattuale coerente ad una dinamica delle relazioni di lavoro improntata al rilancio della crescita economica e allo sviluppo occupazionale.

Una parte economica che partendo dall'esigenza primaria di mantenere e se possibile accrescere il potere d'acquisto delle retribuzioni si pone l'obiettivo di incrementare in modo prevalente i minimi contrattuali per il triennio 2010-2012.

I contenuti della piattaforma.

PARTE OBBLIGATORIA

- **Allargare la contrattazione integrativa decentrata**
Attraverso questo rinnovo contrattuale vogliamo dare a tutte le Aziende del Gruppo Poste (Postel, Postecom, Postemobile, Posteassicura, ed anche a quelle eventualmente costituite durante la vigenza contrattuale) la contrattazione integrativa, art. 2, (in particolare il Premio di Risultato), definendo i relativi cicli negoziali in modo coerente con la nuova durata dei contratti;
- **Vogliamo estendere il diritto** all'attivazione delle relative procedure di raffreddamento da parte delle Segreterie Regionali anche nelle Regioni e/o strutture con una sola provincia (es. AO, TN, BZ, DG)
- **Vogliamo avere più informazioni, essere più partecipi e rafforzare il ruolo delle Rappresentanze Sindacali**

Spesso il diritto delle rappresentanze sindacali ad essere adeguatamente informate a livello territoriale decentrato è stato non puntualmente concretizzato; noi vogliamo **un'informazione** più puntuale ed attenta, rispettosa del ruolo del sindacato e delle sue prerogative definendo gli aspetti ancora in sospeso dall'ultimo rinnovo contrattuale (Informazioni riservate, attività sindacale, diritto di affissione)

Il ruolo della partecipazione (esercitato con la presenza negli organismi bilaterali) dovrà essere rafforzato attraverso una presenza più incisiva della parte sindacale ed attraverso l'estensione del ruolo e della competenza degli Enti Bilaterali alle Aziende del Gruppo.

PARTE NORMATIVA

- Art. 21 (Classificazione del personale): rivendichiamo di ridurre il periodo di apprendistato (Junior – Senior) per chi è già al lavoro da 24 mesi;
- Art. 22 (Quadri) – modifica al Comma VIII –: Proponiamo di continuare/ultimare il processo di assorbimento dell'indennità di funzione nella parte A dello stipendio come PED;
- **Nuovo:** riteniamo sia necessario inserire un nuovo articolo per il personale video-terminalista che richiami i contenuti del recente accordo sottoscritto in materia;
- Art. 25 (Rapporto di lavoro a tempo parziale): occorre inserire le patologie ex art. 43, le condizioni ex art. 47 e le situazioni di handicap grave nelle causali di part time dovuto; inoltre integrare e aggiornare il comma VIII per priorità ai famigliari che si trovano nelle stesse condizioni di cui sopra. Inserire anche come causale di part time dovuto un periodo (anche inferiore all'anno) di post maternità dopo 1 anno di vita del bambino e fino a 3 anni
- Art. 30 (Telelavoro): Bisogna estenderne gli ambiti di applicazione prevedere nella contrattazione di II° livello modalità tempi e settori di applicazione; la dichiarazione a verbale deve diventare un punto dell'articolato prevedendo momenti di confronto annuali;
- Art. 31 (Orario di lavoro): Vogliamo inserire in busta paga la quantità delle ore lavorate nel mese di riferimento per tutti i lavoratori; inserire una dichiarazione a verbale sull'orario di

sportello che ne indichi il termine in caso di code presenti in ufficio all'ora di chiusura al pubblico e chiarisca che la eventuale maggiore prestazione deve essere comandata esclusivamente dal responsabile dell'ufficio (in coerenza con quanto stabilito dall'art.33);

- Art. 34 (Conto ore individuale): Al fine di rendere effettivamente operativo l'articolo riteniamo sia necessario eliminare la dichiarazione a verbale del precedente contratto;
- Art. 36 (Permessi): Per evitare le interpretazioni aziendali sempre sfavorevoli ai lavoratori, bisogna definire il concetto di grave infermità di cui al comma X (riferimento al decreto ministeriale 78/2000 L.238/2000); al comma XI (gravi motivi) togliere "con facoltà di corrispondere la retribuzione" e scrivere "retribuiti"; definire infine la questione del diritto ai permessi per espletare funzioni nei seggi elettorali;
- Art. 37 (Aspettative): Per evitare che l'Azienda interpreti sfavorevolmente l'articolato in questione, riducendo di fatto i periodi spettanti alle lavoratrici/tori già in situazione di difficoltà, riteniamo indispensabile al comma VI lettera A) aggiungere: "ai fini del periodo di due anni di cui al presente comma, non si computano i periodi di aspettativa, di cui al punto 1 lettera A), richiesti per motivi e soggetti diversi da quelli per il congedo straordinario";
- Art. 38 (Ferie): E' necessario ribadire e rafforzare il concetto attraverso il quale esprimere che le ferie sono necessarie al recupero delle energie psico-fisiche dei lavoratori; in tale ottica le stesse devono essere programmate con il più ampio coinvolgimento dei lavoratori prevedendo l'obbligo di esaurire il confronto territoriale per piani ferie entro il mese di febbraio di ogni anno per definire la modalità di fruizione delle stesse; prima della fine del confronto l'Azienda si asterrà da iniziative gestionali unilaterali; bisogna inoltre prevedere un monitoraggio Nazionale sull'andamento delle ferie almeno due volte l'anno;
- Art. 42 (Trasferta): definire le figure professionali alle quali è necessario fornire un mezzo aziendale (Vedi ad esempio la questione relativa ai venditori degli UPI);
- Art. 43 (Assenze per malattie): Bisogna integrare le gravi patologie di cui al comma I aggiornando l'attuale elenco; inserire l'obbligo da parte aziendale di avvisare il lavoratore 3 mesi prima del raggiungimento dei limiti di comporta per evitare comportamenti poco trasparenti dell'Azienda;
- Art. 45 (Tutela della maternità): Al fine di meglio tutelare i diritti delle lavoratrici madri si rende necessario inserire l'obbligo del distacco – se richiesto - nel Comune di residenza per allattamento entro il primo anno di vita del bambino;
- Artt. 49 (Igiene e sicurezza sul lavoro) e seguenti: Tutte le norme ed i riferimenti devono essere aggiornate sulla base delle novità introdotte dal Decreto Lgs 81/08;
- Art. 63/64/65 (Pagamento della retribuzione, tredicesima e quattordicesima): Coerentemente con quanto abbiamo richiesto nella parte relativa alla contrattazione decentrata è altresì necessario prevedere il pagamento della retribuzione, della tredicesima e della quattordicesima in tutte le Azienda del Gruppo con le stesse modalità operative di Poste Italiane;

- Art. 67 (Incentivazione commerciale): Per evitare che ci siano eccessivi spazi aziendali sottratti alla contrattazione in materia di salario ed allo scopo di rendere trasparenti e condivise le politiche di incentivazione individuale e collettiva si propone di attivare percorsi negoziali su importi complessivi e criteri di distribuzione;
- Art. 68 (Indennità di posizione): E' evidentemente necessario aggiornare le figure professionali secondo la nuova organizzazione aziendale;
- Art. 71 (Indennità per servizi viaggianti): Con particolare riferimento ai lavoratori della articolazione mercato bisogna renderne coerente il contenuto con la nuova organizzazione del trasporto della corrispondenza; la dichiarazione a verbale diventa il punto IX;
- Art. 72 (Indennità di cassa): rendere coerenti i contenuti di questo articolo con la recente intesa su indennità di cassa per addetti alla filatelia;
- Art.74 (Trattamento di fine rapporto): aggiornarne le voci in relazione all'eventuale riassorbimento della indennità di funzione di cui all'art. 22;
- XX Inserire nuovo Capitolo che - comprendendo anche l'attuale articolo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa - disciplini: "Formazione – Addestramento – Criteri di sviluppo professionale – Valutazione del lavoratore/lavoratrici – Tutela della dignità dei lavoratori/lavoratrici" nel quale far confluire opportunamente integrati gli attuali artt. 23/53 e 83; quanto sopra allo scopo di innovare l'intera materia, renderla coerente con gli obiettivi condivisi, trasparente con i lavoratori, moderna e attenta ai cambiamenti del lavoro e del mercato;
- XX Definire un protocollo a parte nel quale si determinino, per quanto riguarda gli appalti, le regole ed i comportamenti di Poste (in qualità di Società appaltante) nei confronti di tutte le aziende appaltatrici in caso di inosservanza da parte di quest'ultime delle norme sul lavoro.

PARTE ECONOMICA

L'esigenza primaria in questo rinnovo contrattuale è quella di mantenere e se possibile accrescere il potere d'acquisto delle retribuzioni.

L'obiettivo che si pone il sindacato è quello di incrementare in modo prevalente i minimi contrattuali per il triennio 2010-2012.

La richiesta economica della piattaforma unitaria tiene conto dei buoni risultati di bilancio dell'Azienda capo Gruppo, conseguiti in questi anni con il decisivo contributo dei lavoratori; tiene altresì conto di quanto emerso da rinnovi contrattuali in altri comparti/settori produttivi fin qui intervenuti.

La richiesta economica per il triennio 2010 – 2012 è pari a **140** euro mensili medi a regime come costo contrattuale; di questa somma la parte prevalente dovrà essere utilizzata per incrementare i minimi tabellari