

PIATTAFORMA SINDACALE UNITARIA PER IL RINNOVO DEL CCNL DEI DIPENDENTI DI POSTE ITALIANE

PREMESSA POLITICA

Il rinnovo del CCNL dei dipendenti del Gruppo Poste Italiane dovrà essere propedeutico, oltre che al recupero del potere di acquisto dei salari dei lavoratori, anche al rilancio ed alla crescita dell'Azienda e del Gruppo in un contesto macro economico caratterizzato, negli ultimi anni, da una crisi di tutta l'economia del nostro Paese e di gran parte dell'Eurozona. Per quanto riguarda il Gruppo Poste la stagnazione economica di questi anni ha condizionato non poco uno dei suoi mercati di riferimento, così come la crisi del mercato postale tradizionale si è notevolmente accentuata per effetto dei fenomeni di e-substitution.

Il rinnovo contrattuale di Poste sarà un'occasione per cercare di intercettare, in termini positivi per i lavoratori e per l'Azienda, i segnali della imminente ripresa del PIL annunciata da tutti i principali osservatori economici nonché dalle Istituzioni – preposte, rafforzando il ruolo della contrattazione quale agente di sviluppo economico oltre che di giustizia sociale.

Il settore postale tradizionale è caratterizzato in questi anni anche dal completamento della fase di liberalizzazione e da una forte competizione tra i vari player presenti sul mercato che si sviluppa prevalentemente sull'offerta economica al ribasso, sulla gamma/qualità dei servizi e sulla flessibilità dell'offerta, da caratterizzare secondo le esigenze della clientela di riferimento.

In tale contesto di forte competizione, non regolata in modo omogeneo per quanto riguarda il costo del lavoro, la prospettiva di una semplificazione e omogeneizzazione degli attuali contratti è un obiettivo strategico da perseguire nell'ambito della definizione di un nuovo progetto di relazioni industriali per l'intero mondo del lavoro e dell'impresa, capace di affermare il ruolo delle parti sociali come elemento irrinunciabile di democrazia, di progresso sociale, di sviluppo economico della nostra azienda e del Paese.

Il recente processo di parziale privatizzazione del capitale di Poste Italiane SpA pone ancor più in evidenza la centralità del tema relativo all'unitarietà dell'Azienda e del Gruppo come fattore di sviluppo, di tenuta occupazionale, di garanzia del servizio universale, di tutela del cittadino/consumatore rispetto alla qualità dei processi e dei prodotti/servizi.

Infatti favorire la creazione e la distribuzione della produttività non può prescindere da obiettivi che consentano un equilibrio tra le aspettative economiche dell'azienda e la sua "mission" sociale.

SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

La partecipazione dei lavoratori alla vita e alla gestione strategica di Poste Italiane è la sfida politica che il sindacato deve assumere nell'ambito di questo rinnovo contrattuale facendola

anzi diventare un'occasione – un vero e proprio volano – per l'insieme delle relazioni industriali del nostro Paese.

Alla luce di questo obiettivo diventa pertanto necessario mettere mano all'articolo 5 del ccnl prevedendo una reale partecipazione dei lavoratori al governo dell'impresa individuando anche sperimentalmente strutture/forme/istituti ad essa coerenti.

La finalità di tale percorso è introdurre nella governance di Poste Italiane il cosiddetto sistema duale con la conseguente costituzione di un comitato di sorveglianza nel quale i rappresentanti dei lavoratori possano davvero incidere sulle strategie aziendali.

E' evidente che una siffatta sfida sta tutta dentro il rilancio di una moderna democrazia industriale di cui il protocollo interconfederale sulla rappresentanza ne rappresenta la espressione più compiuta ed efficace.

Occorre, quindi, realizzare uno specifico accordo con la controparte che preceda l'avvio delle trattative sul rinnovo stesso e che definisca, nello specifico del Gruppo Poste, percorsi relazionali, elezione RSU, diritti e prerogative delle rappresentanze sindacali a livello nazionale e territoriale sia in fase di preparazione delle piattaforme che di sottoscrizione e validazione degli accordi.

In tema di **assetti contrattuali**, nel confermare ruolo e funzione delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva nazionale di primo livello e di quella aziendale/o territoriale di secondo, le scriventi intendono riaffermare la natura nazionale e inter-aziendale del CCNL e chiedono che vengano adottate anche per il Gruppo Poste Italiane le misure previste dall'Accordo Interconfederale ai fini della certificazione della rappresentanza.

Per quanto riguarda il cosiddetto **perimetro** contrattuale le scriventi OO.SS. ritengono necessario allargare l'ambito di applicazione del CCNL anche ad altre aziende del Gruppo, che svolgano attività di filiera per conto della capogruppo, in considerazione dell'inevitabile integrazione di attività di lavoro tra i dipendenti di Poste e quelli di altre aziende del Gruppo.

Il diritto del sindacato **all'informazione** preventiva e puntuale in questo quadro assume valenza strategica così come la effettiva esigibilità del diritto di affissione in tutti i luoghi di lavoro, nonché una precisa definizione dei limiti inerenti la riservatezza delle informazioni comunicate dall'Azienda.

La **contrattazione**, dovrà essere maggiormente sostenuta dal ruolo delle RSU, il cui modello di funzionamento va aggiornato, insieme a quello dei RLS, anche alla luce dei contenuti dell'accordo interconfederale. In tale contesto dovrà essere rafforzata la contrattazione territoriale per valorizzare al meglio la sua capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi regionali.

Gli organismi paritetici vanno coerentemente rafforzati prevedendo le relative agibilità di risorse e funzionalità nonché tempi certi di funzionamento e, in particolare per l'EBF, la cui

natura dovrà prevedere una evoluzione, meccanismi di intervento sindacale anche nella fase di progettazione; la formazione deve servire per contrastare la rapida obsolescenza delle competenze e valorizzare le risorse umane.

Riconoscendo i valori espressi dal TU sulla sicurezza 81/'08 relativi al rischio da stress lavoro correlato, si richiede l'ulteriore sviluppo nell'OPN, a livello nazionale e nell'OPR a livello regionale, e per tutte le aziende del Gruppo, dell'analisi e della valutazione finalizzata all'individuazione, prevenzione, eliminazione e riduzione del predetto rischio.

Si richiede in alternativa di valutare la possibilità di istituire Organismi paritetici sulla sicurezza in ogni Azienda del Gruppo, coordinati da quello di Poste Italiane.

PARTE NORMATIVA

L'impianto normativo dell'attuale CCNL rimane a parere delle scriventi tuttora molto valido; si tratta di aggiornarne alcuni contenuti alla mutata legislazione e di migliorare ed estendere la fruibilità di alcuni istituti e di alcuni diritti.

• RAPPORTO DI LAVORO

- **Inquadramento:** negli ultimi anni le scriventi hanno potuto constatare una eccessiva compressione di alcune professionalità emergenti all'interno dei livelli inquadramentali attuali; si tratta dunque di rivedere in termini di maggiore rispondenza alle nuove professioni l'attuale classificazione del personale;
- **Tipologie contrattuali e legislazione del lavoro:** è certamente necessario aggiornare i contenuti del CCNL in materia di contratti a termine e di apprendistato; è inoltre necessario rivedere e migliorare le norme in materia di part time e le relative modalità di trasformazione in full time; rispetto alla attuale legislazione del lavoro, si propone di utilizzare i rinvii alla contrattazione collettiva presenti nell'impianto legislativo per adattarne i contenuti, in senso migliorativo, alla realtà postale;
- **Conciliazione tempi di vita con i tempi di lavoro:** è necessario rafforzare i contenuti dell'attuale CCNL con i più recenti sviluppi legislativi per tutte le categorie di lavoratori prevedendo anche forme di smart working;
- **Rafforzamento ed estensione delle tutele e dei diritti individuali:** si propone di migliorare ed estendere le tutele individuali già previste in alcuni articoli del CCNL (es. 41, 43, 45, 46) e di recepirne di nuove quali ad esempio i permessi per donatori viventi di organi; particolare attenzione dovrà essere riservata al rispetto dell'orario di lavoro ed alla disciplina dei trasferimenti non volontari;
- **Codice disciplinare:** nel confermare l'attuale impianto contrattuale, caratterizzato dai principi di progressività e proporzionalità della sanzione, si

chiede la migliore definizione di alcune fattispecie di comportamento sanzionabile;

- **Valorizzazione e sviluppo dei lavoratori:** si propone di rafforzare e rendere trasparenti i criteri di valutazione dei lavoratori per la conseguente valorizzazione e sviluppo professionale;

• **PROTOCOLLI DI INTESA**

- In materia di **RSI** rendere maggiormente esigibili ed ampliare i contenuti che riguardano il benessere delle persone e la qualità del lavoro e dell'occupazione, prevedendo politiche di inclusione finalizzate ad acquisire la regolazione di tutte le forme atipiche di lavoro presenti nel Gruppo, introducendo norme per l'estensione dei diritti fondamentali;
- In materia di **appalti** rendere esigibile la cosiddetta clausola sociale in tutti i capitolati predisposti dall'Azienda;

• **WELFARE AZIENDALE**

Deve caratterizzarsi per tutta una serie di servizi utili alla vita familiare, alla gestione dei figli, degli anziani, dei portatori di handicap, a spazi ricreativi, alla gestione del tempo la cui offerta può essere personalizzata sul ciclo di vita del lavoratore, prima ancora che su quello professionale.

- **Cessione solidale di riposi e ferie:** si propone di definire uno specifico protocollo in materia di cessione solidale di ferie e permessi per l'aiuto a persone con figli minori affetti da gravi patologie che richiedano una costante assistenza del genitore;
- **Cral:** si propone la riattivazione su nuove basi del sodalizio per non privare i lavoratori dei benefici legati alla sua attività;
- **Ticket:** si propone l'estensione a tutto il personale del ticket elettronico; si propone di poter definire, a livello di singole aziende del Gruppo e nell'ambito del secondo livello di contrattazione, importi diversi rispetto a quelli definiti dal CCNL per tutti i dipendenti del Gruppo;
- **Fondo sanitario:** risulta necessario recepire nel CCNL i contenuti dell'accordo dell'ottobre 2014 ed i risultati del lavoro della Commissione appositamente istituita per la definizione degli aspetti tecnici relativi alla sua istituzione;

PARTE ECONOMICA

La richiesta economica di questo rinnovo contrattuale parte dalla necessità di incrementare il valore reale dei minimi salariali tenendo conto delle dinamiche macroeconomiche nonchè

dell'andamento della produttività del Gruppo di Poste Italiane (in costante ascesa anche per effetto delle riorganizzazioni intervenute in questi ultimi anni).

Alla luce di quanto sopra la richiesta economica si attesta su un incremento di 115 euro della retribuzione complessiva; questa somma dovrà essere ripartita nelle seguenti voci di spesa:

- **incrementi tabellari**
- finanziamento Fondo sanitario
- **rivalutazione/estensione di alcune voci accessorie**
- aumento contributo datoriale per la previdenza complementare
- **incremento valore Ticket (legato comunque ai tempi di estensione, fino a copertura di tutto il territorio nazionale, del formato elettronico)**

Roma, li.....