



FAILP CISAL

Federazione Autonoma Italiana Lavoratori Postelegrafonici

Il primo sindacato autonomo in Poste Italiane.



F.A.I.L.P. NEWS

LE NOVITA' 2017. (15.09.17)

RINNOVO CCNL DIPENDENTI POSTE. RIUNIONI 13-14 SETTEMBRE '17

Il 13 e 14 settembre la FAILP CISAL, insieme con le altre OO.SS. che compongono il tavolo di stipula negoziale, ha ripreso le trattative per il rinnovo del CCNL Poste italiane, dopo la pausa estiva, partendo dall'esame delle tematiche relative agli articoli non ancora condivisi: *art. 2 (assetto contrattuali); art. 8 (Assemblee); art. 14 (Tutele Rappresentanze Sindacali); art. 20 (Classificazione del Personale); art. 23 (Part-time); art. 38 (trasferimenti) art, 41 (Malattie); art. 43 (Tutela maternità e paternità); art.48 (Videoterminalisti).*

In merito ai vari punti si è discusso raggiungendo alcune conclusioni e la firma dell'**Accordo di recepimento del Testo Unico sulla Rappresentanza**, con cui Azienda e sindacato hanno fatto un significativo passo in avanti sulla materia della rappresentanza negoziale e dell'applicazione degli accordi confederali sulla rappresentanza e contrattazione. A partire dal prossimo contratto, in Poste italiane, saranno introdotte le forme di certificazione della rappresentanza negoziale che consentiranno di essere presenti alla stipula contrattuale, previa misurazione del livello di rappresentatività, mediante le rilevazioni del numero di iscritti e certificazione dei voti conseguiti alle ultime elezioni per la nomina delle RSU/RLS. Ciò determinerà la futura composizione del tavolo negoziale oggi a 6 sigle, mentre fa un passo in avanti la democrazia diretta, introducendo criteri di misura e forme di certificazione dei livelli e modi della rappresentanza nelle aziende del Gruppo.

Nelle due giornate di intenso lavoro abbiamo registrato per alcuni versi la positiva volontà dell'Azienda e di tutto il tavolo di giungere velocemente alla chiusura del negoziato, per altri versi persistono ancora alcune resistenze aziendali ad accettare le proposte di parte sindacale, che auspichiamo possano essere positivamente superate nei prossimi incontri previsti il 19-20 settembre, giornate che saranno dedicate - anche attraverso riunioni ristrette con i Segretari Generali delle OO.SS. ed i vertici aziendali di Risorse Umane - agli aspetti economici, salariali e del welfare aziendale.

Sono stati sottoscritti:

1. l'art. 41 (*malattia*) in cui abbiamo ottenuto l'inserimento di ulteriori patologie e la designazione dell'Organismo Paritetico Nazionale (OPN) come soggetto deputato ad integrare ed aggiornare periodicamente l'elencazione tassativa delle patologie di particolare gravità, rapportandosi per questo anche con Il Ministero della Salute
2. L'art. 43 (*tutela della maternità e paternità*) che nel nuovo testo riconosce la possibilità di fruizione dei primi due mesi di congedo parentale all'80% dello stipendio fino ai 6 anni di vita del bambino

L'azienda ha inoltre presentato i testi dei tre protocolli chiesti dalla parte sindacale del tavolo relativi a: *a) protocollo di recepimento del Testo Unico sulla Rappresentanza; b) protocollo sulle politiche attive del Lavoro; c) protocollo recepimento dell'Accordo Quadro su molestie e violenza nei luoghi di lavoro,*

In relazione al Protocollo sulle Politiche attive del lavoro è stato preliminarmente fatto con l'Azienda un ragionamento complessivo sul dato occupazionale e la nostra volontà di contrastare la precarietà dei rapporti di lavoro in essere negli ultimi anni.

Relativamente alle politiche occupazionali abbiamo discusso della stabilizzazione delle risorse con contratto a tempo determinato, per un eventuale piano di assunzione di Apprendisti, da effettuarsi con

regole certe e trasparenti, nonché delle sportellizzazioni, prestando sempre la dovuta attenzione alle problematiche dei trasferimenti in ambito nazionale. Si è discusso di un “Piano di assorbimento” degli attuali 5000 precari presenti in Poste italiane, su cui abbiamo chiesto dati approfonditi (*categorie, dislocazione, ecc.*) alla data della stipula del CCNL, auspicando il loro inserimento in una graduatoria che tenga conto dell’anzianità di servizio, dell’anzianità anagrafica e della condizione familiare, definendo un percorso che porti alla loro trasformazione con contratto di lavoro full-time. Ulteriori possibilità di analisi su cui c’è l’impegno del sindacato sono stati i temi dell’eventuale introduzione, con modalità trasparenti, di una staffetta generazionale, come ad esempio il progetto “svincolo”, o forme di stabilizzazione nei confronti delle risorse già assunte negli ultimi anni.

Nel corso degli incontri abbiamo constatato che la parte datoriale ha manifestato l’intento di non reiterare le pregiudiziali sull’introduzione dell’Area Quadri unica, tema che nei mesi scorsi aveva accentuato le distanze dalle prese di posizione del sindacato e su cui ci siamo impegnati. Il protocollo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro essendo per definizione il recepimento del relativo Accordo Quadro è stato sostanzialmente condiviso dalle Parti, salvo ragionare sull’opportunità di inserirvi una norma di rinvio attraverso il CCNL.

Abbiamo invece riscontrato resistenze dell’Azienda ad aderire alle richieste di parte sindacale relativamente a:

Art. 2 (Assetti contrattuali) nel mantenere separato il periodo di raffreddamento dei conflitti ex art 17, il periodo del confronto dell’ex articolo ed il periodo di validazione dell’eventuale accordo da parte delle RSU, nonché relativamente ai livelli della contrattazione categoriale aziendale e territoriale e alla titolarità delle materie da assegnare a ciascun livello

Art. 4 (informazione e consultazione), diritto che l’azienda non vorrebbe più riconoscere a livello di Ufficio e di Unità Produttiva, ma solo a livello regionale;

Art. 8 (assemblea), escludendo nell’ipotesi aziendale il diritto di assemblea nei primi giorni del mese;

Art. 20 (classificazione del Personale), in cui l’Azienda ha ritirato la propria proposta di accorpamento dei Quadri, ma si dovrebbe condividere la proposta sindacale di una rivisitazione complessiva della classificazione del personale, successiva alla presentazione del nuovo Piano Industriale nei prossimi mesi;

Art. 23 (part-time), le cui bozze in essere sono state da noi giudicate ridondanti nelle trasformazioni da full-time a part-time e carenti nelle trasformazioni da part-time a full-time;

Art 30 (regimi di orario), in cui l’azienda ha ritirato la sua proposta sull’orario multiperiodale, senza fornire al momento un nuovo testo;

Art 38 (trasferimenti), in cui l’Azienda ha aggiunto un punto (C) relativo al personale stabilmente assegnato presso più uffici postali, la cosiddetta “doppia titolarità” nella cui ipotesi non troverebbero più applicazione le disposizioni dell’art 40 della trasferta, considerato da parte societaria solo una semplificazione burocratica. A questa richiesta, come Failp Cisol abbiamo obiettato che la semplificazione burocratica è cosa ben diversa dal negare il diritto del lavoratore al trattamento economico compensativo del disagio.

La FAILP CISAL dedica particolare attenzione alle questioni concernenti la sicurezza nel lavoro, la sorveglianza sanitaria, le visite periodiche, i monoperatori, ecc..., temi su cui in qualche modo il CCNL dovrebbe dedicare spazi normativi condivisi. Alla luce di quanto sopra esposto il bilancio delle due giornate di lavoro, anche con il contributo della delegazione territoriale, è stato sostanzialmente positivo e dal 19 settembre in poi si procederà a riunioni “NO STOP” per favorire le condizioni della chiusura dell’ipotesi di accordo del rinnovo del CCNL. Continueremo ad aggiornarvi sugli incontri.