

## IL PUNTO DELLA TRATTATIVA SUL RINNOVO CCNL POSTE ITALIANE

Dopo gli ultimi incontri fra le parti (Sindacati ed Azienda) il percorso contrattuale – al momento - risulta così definito:

- art 2 (Assesti contrattuali - da “coerentizzare”, con il T.U. interconfederale sulla Rappresentanza);
- art 4 (informazione e consultazione - mantenimento di questo diritto a livello di unità produttiva);
- art. 8 (Assemblea - limitazioni in MP per i primi 5 giorni di ogni mese);
- art 14 (tutele sindacali -mantenimento delle attuali percentuali)
- art 20 (classificazione del personale - ritiro della pregiudiziale sull'Area Quadri Unica, ma necessità di una rivisitazione di tutte le figure professionali e delle loro posizioni inquadramentali)
- art 30 (regimi di orario - ritiro delle modifiche proposte aziendali in tema di flessibilità multiperiodale).
- art 38 (trasferimenti: innalzamento dell'età delle donne, doppia assegnazione negli UP monoperatore aperti a giorni alterni)
- art 62 (tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori- rispetto dei momenti di riposo del lavoratore;
- art 23 (rapporto di lavoro a tempo parziale)

***Nelle due giornate di intenso lavoro del 13 e 14 settembre*** 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:

1. protocollo di recepimento del Testo Unico sulla Rappresentanza;
2. protocollo sulle politiche attive del Lavoro;
3. protocollo di recepimento dell'Accordo Quadro sulle molestie e la 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 dall'Azienda negli ultimi anni.

Si è discusso di un "Piano di assorbimento" degli attuali 5000 precari presenti in Poste italiane, di 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 e dell'anzianità anagrafica e condizione familiare, definendo un percorso che porti alla loro trasformazione in full-time. Ulteriori possibilità di analisi su cui c'è l'impegno del sindacato sono 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 quali, ad esempio i contrattisti a tempo determinato.

Relativamente alle politiche occupazionali abbiamo discusso sulla 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.

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 di 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 proposta come Failp Cisl abbiamo obiettato che la semplificazione burocratica è cosa ben diversa dal negare il diritto del lavoratore al trattamento economico compensativo del disagio.

**Nella giornata del 19 settembre** le delegazioni contrattuali dell'azienda e del sindacato hanno affrontato altri articoli contrattuali esaminando le prime bozze consegnate, quindi sottoscrivendo l'accordo sulle "Molestie e violenza nei luoghi di lavoro".

E il 19 ottobre è in programma un nuovo incontro fra le delegazioni, dopo la pausa di riflessione aziendale, che deciderà modi e tempi di proseguimento della trattativa per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro dei dipendenti di Poste italiane.