



IPOSTESI

PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2006/2009 DEL SETTORE “ IMPRESE PRIVATE OPERANTI NEL SETTORE DELLA DISTRIBUZIONE, DEL RECAPITO E DEI SERVIZI POSTALI”

PREMESSA

Lo scenario nel quale si colloca il rinnovo contrattuale è fortemente caratterizzato dai processi di liberalizzazione del mercato postale, oltre che da quelli complessivi derivanti dalla globalizzazione e competizione dei sistemi economici nazionali e settoriali.

Tali processi, con particolare riferimento al settore dei servizi, richiedono un rafforzamento della struttura industriale, lo sviluppo di politiche attive di ricerca ed investimenti al fine di far crescere la domanda.

Per quanto riguarda i servizi postali, nel nostro paese si registra, rispetto allo stesso mercato europeo, una richiesta inferiore di tali servizi non riferibile essenzialmente alla stagnazione economica.

Si avverte forte l'esigenza che il sistema postale del nostro paese colga in modo più adeguato le esigenze della struttura economica e più in generale, della stessa cittadinanza. E' essenziale quindi recuperare velocemente questo differenziale alla luce dei processi di liberalizzazione che rischiano di farci perdere competitività nei confronti delle imprese europee.

L'atteggiamento delle imprese dell'intero settore sembra essere improntato alla conservazione, razionalizzazione e difesa dell'esistente. Tale atteggiamento va invece rivisto attraverso un impegno inteso a difendere con decisione i livelli occupazionali del settore ed evitare la completa destrutturazione dello stesso.

Tale contesto richiede invece la consapevolezza e la responsabilità di tutti gli attori per individuare e definire un quadro di regole in grado di rispondere alle richieste dei lavoratori e delle imprese.

Il rinnovo contrattuale del settore rivestirà un ruolo importante, quale snodo fondamentale per l'avvio di un percorso che porti alla definizione del contratto unico di riferimento.

Questo mette in gioco la capacità e l'impegno per il governo dei processi anche per quanto attiene materie quali: l'ottimizzazione e la valorizzazione delle risorse umane, una gestione condivisa dell'organizzazione del lavoro e delle flessibilità, l'etica delle imprese, la buona occupazione, le pari opportunità e il miglioramento del potere d'acquisto delle retribuzioni.

A tal fine è indispensabile in primo luogo rafforzare e migliorare il sistema delle relazioni sindacali per giungere rapidamente al rinnovo del CCNL.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Per quanto attiene il capitolo sulle relazioni industriali, nel confermarne sostanzialmente il modello, si ritiene necessario rafforzare i vari livelli territoriali ed aziendali mentre, a livello nazionale, si rende necessario rafforzare l'azione, le finalità e operatività della "Commissione paritetica nazionale" prevedendo l'istituzione di un "Osservatorio paritetico nazionale" avente finalità di studio, monitoraggio e supporto sui temi propri della commissione anche attraverso un'attenta analisi della:

- Quantità e qualità degli investimenti, con il monitoraggio dei progetti delle imprese che realizzano programmi di ricerca e sviluppo,
- Qualità e quantità dell'occupazione.
- Valorizzazione delle risorse attraverso progetti di formazione, definendone i contenuti formativi e le modalità di erogazione degli stessi, attraverso l'utilizzo dei fondi interprofessionali
- Confronto sui modelli organizzazione del lavoro, ricadute ed efficacia
- Qualità dei servizi erogati e loro congruità con le richieste del mercato

Ovviamente quanto sopra si aggiunge agli ulteriori compiti già definiti nel vigente ccnl.

SISTEMA DEI DIRITTI

Diritti di informazione e diritti sindacali

Si richiede una migliore definizione dei diritti di informazione, agibilità, locali per RSU, assemblee sindacali. specialmente per quanto attiene il livello RSU/RSA e/o territoriale.

Si richiede inoltre di dare risposte concrete ed innovative in coerenza e a supporto della legge 53/2000, sui seguenti temi:

TFR

Possibilità di anticipo del TFR fino alla copertura del 100% del reddito, per le seguenti causali:

- Durante il periodo di assenza facoltativa per maternità e paternità,
- Per periodi di assistenza anziani e portatori di handicap,
- Per malattie gravi e lunghe,
- Per aspettativa non retribuita al termine del periodo di malattia.

Congedi parentali e permessi

Si richiede l'adozione di una normativa contrattuale che renda pienamente esigibile i contenuti della legge 53/2000 e Dlgs. 251 del 26/3/2001

AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA

La rapida evoluzione dei sistemi tecnologici e produttivi e il mutamento delle condizioni di lavoro impongono di consolidare la scelta della prevenzione, riguardante tutti i lavoratori che operano nelle Aziende del settore, costruendo un quadro di nuovi rapporti, in continuità con la 626, con le rappresentanze dei lavoratori, il territorio e la cittadinanza.

In particolare si richiede:

- Il consolidamento del diritto di informazione con diritto alla comunicazione sulla gestione dei rischi partendo dai luoghi di lavoro,
- Applicazione piena dell'art.19/626 in coerenza con l'art. 9 della legge 300
- L'estensione dell'integrazione degli attuali sistemi di gestione della sicurezza e salute previsti dalla legislazione, ai mezzi utilizzati per il servizio (art.34 e seguenti legge 626)
- L'individuazione di modalità e procedure per la ricollocazione del lavoratore non idoneo a seguito di dichiarazione del medico competente.
- Fornire mensilmente alle RLSA informazioni relative ai lavoratori precari o con contratti flessibili, riguardanti le attività svolte dagli stessi, i loro percorsi relativi alla formazione ed informazione dei rischi e le misure di tutela della salute.

CLASSIFICAZIONI

Le modificazioni organizzative e tecnologiche e di prodotto intervenute nei sistemi produttivi, richiedono un'attenta riflessione e valutazione sul sistema attualmente vigente. Si ritiene altresì necessario monitorare l'attuale utilizzo delle classificazioni per tipologie di lavoro equivalenti.

QUADRI E FUNZIONI DIRETTIVE

In riferimento al ruolo e alla funzione di tali lavoratori si richiede:

- Un miglioramento qualitativo dell'informazione sulle scelte strategiche e sulle politiche aziendali;
- In tema di formazione: la partecipazione alla definizione dei contenuti, programmi e risorse, finalizzato all'arricchimento delle conoscenze e competenze sia individuali che collettive,
- Copertura legale comprese le figure che abbiano responsabilità di rappresentanza dell'Azienda verso terzi.
- Un adeguamento dell'indennità di funzione commisurato a ruolo e responsabilità.

MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

Il rinnovo del CCNL deve costituire occasione per elevare gli standard quantitativi e qualitativi dell'occupazione nel settore, tenuto conto della crescente qualificazione delle risorse umane.

A tal fine, nell'ambito delle norme contrattuali e dei rimandi che le leggi assegnano alla contrattazione collettiva.

Si richiede:

- Norme che permettano di raggiungere livelli crescenti di stabilizzazione dell'occupazione, attraverso clausole che possano limitare temporalmente l'utilizzo delle varie tipologie contrattuali,

- Il monitoraggio delle varie tipologie contrattuali a termine, attivando il massimo confronto con le RSU/RSA.
- L'utilizzo di forme di contratti flessibili coerenti con le mansioni affidate,
- La definizione di linee guida sugli elementi utili a permettere una effettiva parità di trattamenti economici e normativi del contratto di lavoro temporaneo.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dare attuazione alle previsioni dell'art.56 del CCNL, definendo l'adesione ad un Fondo contrattuale già attivo del settore.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE (ART. 40 e seguenti)

Si richiede di riscrivere la normativa in materia, per dare uniformità e certezza a questa materia.

SALARIO

Esigenza primaria e quella di ricostruire e mantenere il potere d'acquisto delle retribuzioni, incrementando i minimi contrattuali, per gli anni 2006-2007, rispetto all'inflazione concordata, per determinare valori economici in linea con l'ultimo biennio.

Va anche ridefinito il valore del salario convenzionale al fine di determinare il nuovo valore punto.

Oltre a ciò si richiede una adeguata rivalutazione e rideterminazione degli artt. 46 (indennità varie) e dell'art. 50 (rimborso spese) trasformando quest'ultimo, alla luce anche delle novità degli assetti delle aziende del settore, in un articolato denominato "trasferte".

Per quanto attiene la contrattazione a livello aziendale e in particolare il salario denominato di produttività, il nuovo contratto dovrà prevedere un'adeguata corresponsione salariale, per le Aziende nelle quali non si è dispiegata tale contrattazione.

RICHIESTA ECONOMICA PER IL BIENNIO

La richiesta di piattaforma è così composta:

- Punti 4,5 relativa all'inflazione attesa per il biennio 2006/2007
- 1,5 produttività di sistema
- 1,0 fondo pensione integrativa

per un totale di punti 7 che, secondo la rivalutazione del punto come sopra indicato portano ad una richiesta economica complessiva di 98.00 euro.