



**IPOSTESI DI PIATTAFORMA  
PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO NAZIONALE  
GRUPPO POSTE ITALIANE S.P.A.**

Predisposta dalle Segreterie Nazionali

## **PREMESSA**

Le OO.SS. nazionali, considerano la presentazione della piattaforma unitaria un importante risultato che consente di valorizzare ulteriormente il ruolo negoziale del sindacato in un'azienda che rappresenta una fondamentale infrastruttura per lo sviluppo sistema paese.

Poste Italiane ha completato la difficile transizione dalla logica pubblica a quella industriale, da istituzione è diventata impresa.

Negli ultimi anni, grazie al prezioso contributo dei lavoratori ed al ruolo responsabile del sindacato, ne sono stati riorganizzati i processi produttivi con un notevole aumento della produttività.

Poste Italiane ha perciò registrato un miglioramento della qualità e una rilevante crescita dei livelli produttivi nei servizi offerti, avviando in tal modo un suo riposizionamento strategico e competitivo nei mercati di riferimento.

Dal 2002 il bilancio di Poste Italiane è quindi costantemente in attivo e i dati dell'ultima semestrale rafforzano ulteriormente tale tendenza.

Il possibile mutarsi del quadro di riferimento nazionale, generato dal processo di liberalizzazione del mercato postale, conduce necessariamente ad una riflessione sull'ordinamento contrattuale in atto.

In questo ambito si impone infatti, una attenta valutazione sulla possibilità di riconfigurare un assetto contrattuale adeguato alla fase che fra breve vivrà il sistema postale rendendosi necessario un percorso di unificazione e razionalizzazione dei diversi regimi contrattuali vigenti per offrire a tutti i lavoratori garanzie di tutele correlati ai nuovi scenari.

La piattaforma unitaria ha come obiettivo, quindi, quello di rendere il CCNL dei lavoratori del Poste propedeutico all'adozione di un sistema unificato di regole normative ed economiche che consenta di giungere - in tempi utili e coerenti con gli stessi processi di liberalizzazione - alla costruzione di un contratto di settore.

Nello stesso tempo la piattaforma si propone di valorizzare il ruolo dell'attuale CCNL e, in generale, della contrattazione collettiva anche in funzione di una politica industriale che indirizzi sempre più la capacità competitiva del gruppo Poste Italiane sul terreno della qualità del lavoro, della qualità dei servizi e dell'innovazione organizzativa e tecnologica.

I processi di liberalizzazione impongono all'Azienda di percorrere nuove strade nelle quali grandi sono i rischi ma altrettanto grandi sono le opportunità.

Occorre perciò misurarsi ed affrontare in maniera nuova le seguenti problematiche:

- la definizione di una retribuzione capace di tutelare ed affermare efficacemente il potere d'acquisto dei salari e di valorizzare adeguatamente le professionalità esistenti nelle diverse attività. A tal fine si ritiene necessaria la costruzione di una struttura dei minimi salariale che prefiguri anche un diverso rapporto tra retribuzione fissa e retribuzione variabile;
- una corretta individuazione del confine tra l'esigenza di flessibilità dovuta alla crescita del mercato e i limiti oltre i quali le condizioni di lavoro diventano precarie e non sono più accettabili. Si pone cioè un tema più generale che è l'obiettivo stesso a cui dobbiamo tendere: mettere coerentemente insieme innalzamento complessivo della qualità dei prodotti e dei processi lavorativi, arricchimento del capitale umano in essi impiegato, incremento occupazionale e diritti dei lavoratori;
- la valorizzazione della cultura delle relazioni industriali intesa come autentica risorsa sia per governare il cambiamento dell'impresa stessa che per favorire un reale processo partecipativo ai vari livelli rendendo più concreto il ruolo del negoziato sul territorio anche alla luce delle intese seguite all'accordo del 15 settembre 2006.  
Si tratta dunque di realizzare - ricercando un nuovo e più giusto equilibrio tra centro e territorio - un contesto che sappia coniugare lo sviluppo e la competitività dell'azienda con tutele adeguate ed esigibili per i lavoratori.

## **CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA DEL CCNL**

**Applicazione del CCNL a tutte le società del gruppo con gli opportuni processi di armonizzazione.**

- La decorrenza e la durata del CCNL sono confermate dal 01/01/2007 al 31/12/2010 nella parte normativa e dal 01/01/2007 al 31/12/2008 per la parte economica, salvo riconsiderarle - con una apposita clausola di garanzia - alla luce dei cambiamenti legislativi e istituzionali conseguenti ai processi di liberalizzazione nonché ad eventuali accordi interconfederali più funzionali alla definizione di un nuovo modello contrattuale.

## **DIRITTI SINDACALI**

**Il diritto all'attività sindacale deve essere sempre certo ed esigibile.**

- Si rivendica un ruolo maggiormente definito delle RSU;
- si rivendicano procedure di raffreddamento e conciliazione più puntuali ed efficaci e si rivendica, altresì, l'inserimento di dette procedure contrattuali all'interno della regolamentazione provvisoria emanata dalla Commissione di Garanzia in materia di sciopero nel settore postale.

## **DIRITTI INDIVIDUALI**

**Maggiore attenzione alla difesa dei soggetti deboli e in difficoltà.**

## **PARI OPPORTUNITA'**

Una attenta politica delle Pari Opportunità, finalizzata a contrastare ogni comportamento discriminatorio nello sviluppo professionale e nelle politiche meritocratiche che riguardi il genere, le opinioni politiche, le attività sindacali e le convinzioni religiose dei lavoratori/lavoratrici.

## **ART. 40 CCNL**

Un aggiornamento dell'art. 40 alla luce di ulteriori malattie invalidanti in coerenza con la legislazione vigente. In tale ambito va approfondita l'intera normativa e la corretta applicazione della legge 104.

## **PART-TIME**

Una più puntuale definizione di tale istituto contrattuale atto a garantire tutela ed equità di trattamento di tutti coloro che ne usufruiscono.

## **INQUADRAMENTO**

La classificazione del personale è un elemento strategico per la valorizzazione del "capitale umano" di Poste Italiane.

Infatti soltanto attraverso un sistema inquadramentale efficiente si realizza una reale crescita professionale e motivazionale dei lavoratori.

L'inquadramento professionale adottato con l'attuale CCNL è stato coerente con tale finalità, ma le continue innovazioni organizzative e tecnologiche introdotte nell'azienda rendono necessario un aggiornamento per renderlo ancora più adeguato ai cambiamenti.

Il contenuto della professionalità, la responsabilità dei ruoli, l'individuazione di nuovi profili professionali sono i temi sui quali ci si dovrà misurare per trovare soluzioni efficaci e condivise.

A tal fine crediamo opportuno:

- rafforzare il ruolo della "Commissione inquadramento" rendendo esigibile e più chiaro il contenuto della nota a verbale dell'art. 21 del CCNL;
- riparametrare i livelli professionali rendendoli coerenti con i contenuti delle attività svolte;
- valorizzare ulteriormente tutte quelle professionalità che ad oggi hanno assunto un ruolo rilevante nello sviluppo di Poste Italiane.

## **QUADRI**

L'attività dei lavoratori Quadri è contrassegnata da un ruolo commerciale, tecnico, di direzione e coordinamento in un'accezione rinnovata rispetto al recente passato.

La figura del Quadro dovrà sempre più affrancarsi da una funzione prevalentemente gerarchica per divenire un importante elemento di coagulo di competenze che vanno diffondendosi e consolidandosi a tutti i livelli professionali.

Si deve perciò valorizzare questa figura in una logica di modernizzazione dei diritti, di certezza contrattuale e di coesione sociale avendo la consapevolezza che il ruolo svolto e la responsabilità da essa sostenuta può rispondere anche all'esigenza di interagire in modo equilibrato fra tutela del lavoro e sviluppo aziendale.

## **AMBIENTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Si rivendica la definizione di un protocollo, da allegare al contratto, che ridisegni l'attuale architettura di relazioni industriali, relative all'ambiente e sicurezza, anche alla luce della nuova articolazione di "Datori di Lavoro" decentrata sul territorio, con l'obiettivo di esaltare il ruolo e la partecipazione degli RLS e degli organismi paritetici e di raggiungere adeguati standard di igiene e sicurezza sia a livello centrale che territoriale.

## **RESPONSABILITA' SOCIALE**

Una delle frontiere della democrazia è oggi rappresentata dalla Responsabilità Sociale d'Impresa.

Se gestita con attenzione la RSI può diventare il terreno sul quale far confluire democrazia, partecipazione dei lavoratori e del sindacato e impegno sociale dell'impresa, in maniera tale da diventare un nuovo e più elevato orizzonte strategico.

Si propone quindi la costruzione di un protocollo d'intesa, da allegare al CCNL, che avvii un percorso condiviso nel quale le parti si impegnano a realizzare, adottare e a diffondere i principi della RSI così come definiti nel Libro Verde della Commissione Europea.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **AUMENTO SALARIALE**

Incrementare adeguatamente i minimi contrattuali per raggiungere l'obiettivo di salvaguardare e rivalutare il potere di acquisto dei salari in relazione all'inflazione prevedibile del prossimo biennio, agendo su tutti quei fattori che ne determinano l'incremento stesso.

Inoltre è importante sottolineare che mentre nel sistema paese l'andamento della produttività è stato nell'ultimo quinquennio "a crescita zero", lo stesso in Poste Italiane ha fatto registrare aumenti annui di circa otto punti percentuali.

Occorre, quindi, da un lato valutare la coerenza dell'attuale struttura del salario – con l'obiettivo di consolidare quote di retribuzione variabile - e dall'altro ridistribuire coerentemente le risorse economiche rivenienti dalla maggiore produttività generata dai lavoratori postelegrafonici in questi ultimi anni.

### **FONDOPOSTE**

Alla luce del recente accordo stipulato tra il Governo e le Parti sociali teso a valorizzare il ruolo della previdenza integrativa nella tutela del lavoro e nello sviluppo economico del paese si richiede: - di aumentare il contributo a carico dell'azienda sulla retribuzione utile ai fini del TFR.

### **TICKET RESTAURANT**

Si richiede il riconoscimento a tutto il personale a tempo pieno e part-time, sia di tipo orizzontale che verticale, di un ticket restaurant.