



Roma, 31 gennaio 2007

COMUNICATO

Incontro in Fise del 31/01/07 rinnovo CCNL Imprese Recapito Private

In data odierna è ripreso in Fise il confronto sul rinnovo del CCNL scaduto da oltre un anno, confronto sospeso per la nota vicenda della vertenza riguardante l'internalizzazione da parte di Poste delle raccomandate, vicenda che ha trovato una soluzione ed un percorso con l'accordo firmata tra Poste e OO.SS il 6 Dicembre 06.

Le parti datoriali hanno, in premessa, ripercorso la questione di cui sopra, riconoscendo la validità dell'accordo del 6 Dicembre '06, lamentando però un quadro di prospettiva ancora confuso sia nei rapporti con Poste (nuovo bando), sia alla necessità che si attivi al più presto il programmato tavolo quadrangolare al Ministero della Comunicazione, per definire regole e percorsi in vista della liberalizzazione, onde consentire a tutte le Aziende del settore di programmare il lavoro e gli investimenti per i prossimi anni.

Ciò stante è stata confermata l'intenzione di procedere al rinnovo del contratto di lavoro, riconoscendone il valore anche politico, avanzando richieste sulla esigenza da parte delle Imprese, di realizzare maggiori flessibilità, di operare un'analisi sulle assenze non giustificate e sui conseguenti provvedimenti, ma anche una disponibilità a dare risposte in termini di inquadramento per riconoscere le evoluzioni professionali introdotte.

Sulla previdenza integrativa è stata data una disponibilità a definire in tempi rapidi un accordo, i cui costi verranno valutati nei costi complessivi del rinnovo, manifestando invece alcune perplessità sulla richiesta unitaria di far confluire i lavoratori in Fondoposte.

Per quanto riguarda le posizioni Sindacali, abbiamo apprezzato la volontà di procedere al rinnovo, chiedendo tempi ragionevolmente brevi, per dare una risposta adeguata al settore e anche alle aspettative legittime dei lavoratori.

Per quanto attiene le richieste poste al tavolo, si è ribadito che sul tema delle assenze il sindacato si pone a tutela dei diritti dei lavoratori, assenti per giustificati motivi, con particolare attenzione al tema delle malattie specialmente in forma grave, nonché a tutte le assenze tutelate dalle leggi e dal contratto di lavoro, mentre sul tema del così detto assenteismo, nel valutare adeguato l'attuale contratto, la posizione sindacale è quella di incentivare adeguatamente le presenze.

Si è quindi ribadita la necessità di una modifica dell'inquadramento, sulla base delle nuove realtà professionali, comprese le alte professionalità.

Sulla richiesta di flessibilità, per quanto riguarda l'occupazione, si è sostenuta l'esigenza di concordare forme che incentivino la "buona occupazione stabile", incoraggiati anche dalle scelte, anche incentivanti per le imprese, messe in campo dall'attuale Governo.

Infine, per quanto attiene la previdenza integrativa, nel ribadire l'esigenza, dettata anche dalle novità legislative, di giungere in tempi brevi ad un accordo, è stata ribadita la scelta di far confluire i lavoratori di questo settore in Fondoposte.

Al termine della discussione le parti datoriali si sono impegnate a produrre dei testi di proposte sulle questioni discusse, che verranno esaminati in sede tecnica nelle prossime riunioni concordate per l'intera giornata del 14 Febbraio e a seguire nei giorni 12 Marzo dalle ore 14,00, con prosecuzione per il giorno 13 Marzo 07.

La valutazione unitaria è di un rinnovo complesso ma possibile, ovviamente una più puntuale valutazione potrà essere fatta dopo i prossimi appuntamenti.

p. LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC – CGIL
C. Pecchioni

SLP – CISL
S. Cappuccio

UILPOST – UIL
D. Bonomo

UILTRASPORTI
E. Cimmino

Si allega ipotesi di piattaforma contrattuale



IPOTESI

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, in quanto perdente, va invece sconfitto, poiché, in primo luogo, compromette seriamente la tenuta occupazionale e rischia la completa destrutturazione del settore.

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 comparto 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 D.to Leg.vo 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 compresa 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.