



IPOTESI

PIATTAFORMA PER IL RINNOVO CONTRATTO 2007/2010

PARTE NORMATIVA:

Dichiarazione congiunta:

Le parti devono affermare un comune obiettivo: quello di rendere il CCNL dei lavoratori del gruppo 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 si intende 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.

Prevedere l'impegno delle parti a valutare, entro il 2008, le iniziative da intraprendere in preparazione della liberalizzazione.

Premessa

Creare le condizioni per un definitivo decollo della contrattazione decentrata, anche attraverso interventi che rendano la organizzazione aziendale coerente con i livelli decisionali affidati ai tavoli decentrati e con l'istituzione di un tavolo di monitoraggio che accompagni la piena attuazione del processo.

I Tavoli di contrattazione decentrata debbono ricoprire un ruolo di centralità rispetto all'attuazione degli accordi nazionali

Art. 5 – Informativa

Accentuare, per quel che riguarda la informativa decentrata, gli aspetti inerenti l'impatto sul ciclo produttivo dell'introduzione di nuovi processi tecnologici.

Evidenziare all'interno di tutte le informative riguardanti il personale, le specificità inerenti la diversità di genere.

Art. 7 – partecipazione

Accentuare, per quel che riguarda le materie oggetto di analisi all'interno dei lavori dell'Osservatorio Paritetico Nazionale gli aspetti inerenti l'impatto sul ciclo produttivo dell'introduzione di nuovi processi tecnologici.

Affermare che la partecipazione della componente sindacale deve essere attiva già nella parte di definizione e impostazione dei programmi formativi, e non soltanto nell'analisi dei pacchetti già predisposti.

Ribadire l'impegno aziendale a fornire con un congruo anticipo tutto il materiale oggetto degli incontri.

Costituire un osservatorio nazionale sul mobbing.

Art. 17 bis –

- Si rivendica un ruolo maggiormente definito delle RSU;

Art. 18 - procedure di raffreddamento e conciliazione.

Inserire la seguente dichiarazione a verbale:

“Le OO.SS. rivendicano il superamento della regolamentazione provvisoria emanata dalla commissione di garanzia in materia di sciopero nel settore postale attraverso un accordo tra le parti interessate, anche per realizzare l'estensione erga omnes dell'efficacia delle procedure di raffreddamento previste dal CCNL.

Art. 21 – classificazione del personale

Rivalutare il livello inquadramentale “B” riconoscendo la relativa differenza economica con decorrenza dalla firma del presente contratto.

Art. 21 bis – sviluppo professionale e di carriera e politiche meritocratiche.

Inserire dopo l'articolo 21 un articolo riguardante lo sviluppo professionale e la carriera dove siano indicati criteri e modalità trasparenti di valorizzazione e sviluppo delle capacità professionali in azienda e le relative politiche meritocratiche.

Art. 23 Part Time (tempo parziale)

Mantenere l'impianto del contratto in vigore.

Va inserito nella modulistica il recupero (per il part time verticale) della festività coincidente con la domenica- Va riguardata la metodologia di calcolo per verificarne eventuali incongruenze. Inserire la possibilità di un suo miglior utilizzo a tutela di situazioni di disagio particolare.

Il lavoro supplementare va retribuito come lavoro straordinario.

Art. 24 ex Apprendistato.

Va riscritto adattandolo alla nuova normativa in riferimento al Dlgs 276/2003 che individua 3 tipologie di contratto con finalità diverse.

Quell'adatta a Poste Italiane è quella dell'Apprendistato Professionalizzante .

Va definita, possibilmente migliorando, la percentuale di durata massima indicando per le singole qualifiche la durata dell'apprendistato.

Per il progetto di formazione sono demandate le regioni o scrivere la normativa nel CCNL. Stabilire la percentuale di conferma minima.

Art. 25 ex contratto Temporaneo - diventa contratto di somministrazione.

Va modificato l'impianto del vecchio articolato .

Vanno determinati i settori lavorativi dove può essere applicato.

Riferimento disposizioni Dlgs 368/2001.

Normative di riferimento

Circolare ministeriale del 22 Febbraio 2005 n 7

Circolare ministeriale 24 Giugno 2004 n 25

Decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali 23 Dicembre 2003.

Sono da stabilire le percentuali (in altri contratti 16%)

Il riferimento economico per l'interinale è stabilito dal contratto di categoria.

Art. 26 ex C.F.L

Va sostituito con il contratto d'inserimento lavoro come d'accordo del 29 Luglio 2005 azienda e sindacati.

Art. 27 – telelavoro

Aggiungere una nota a verbale per dare avvio a progetti concordati di attuazione del telelavoro, prioritariamente legati a richieste di lunghe assenze dovute a infortuni, lunghe malattie e altre necessità della famiglia.

Art. 28 – Orario di lavoro

Eliminare la dichiarazione a verbale e concordare il definitivo inserimento, nel cedolino della busta paga, anche della certificazione oraria, oltre al prospetto delle ferie fatte e da fare; prevedere altresì, ove compatibili con le esigenze del servizio, la possibilità di orari personalizzati, a richiesta del dipendente, per particolari esigenze del nucleo familiare.

Dichiarazione a verbale:

Le parti si impegnano, considerate le specificità del lavoro svolto a contatto con il pubblico negli uffici postali, a ricercare appropriate soluzioni per coniugare il pieno rispetto dell'orario giornaliero del personale applicato, con le esigenze di fruibilità del servizio da parte della clientela.

Art. 29 – regimi di orario e sistemi di flessibilità

Inserire la definizione di "lavoratore turnista"

Art. 31 – Conto ore individuale

Escludere il personale con la qualifica di quadro dall'elenco del personale per il quale è attivabile il conto ore individuale.

Concordare la data entro la quale tutti i tavoli negoziali regionali si attiveranno per definire accordi attuativi dei contenuti del presente articolo.

Art. – 31 bis – modalità di flessibilità dei quadri e relativa remunerazione.

Definire per il personale con qualifica di quadro altre alternative in grado di remunerare le flessibilità orarie connaturate all'esercizio delle relative mansioni.

Art. 32 – Reperibilità

Confermare che l'importo di reperibilità fino a 24 ore è riferito a ciascun singolo periodo di reperibilità.

Eliminare la nota a verbale ed inserire l'elenco delle figure per le quali è previsto l'istituto.

Art. 33 – Permessi

Portare la durata minima dei permessi a 10 minuti nel caso di utilizzo per compensazione dei ritardi in entrata.

Allargare la possibilità di fruizione dei permessi concessi in caso di decesso anche al caso di morte di un parente entro il primo grado del coniuge.

Inserire il riferimento dell'art. 14 della legge n. 151/2001 riguardante il diritto delle lavoratrici gestanti ad usufruire di permessi retribuiti per effettuazione di esami prenatali ed accertamenti clinici o visite mediche specialistiche.

Art. 34 – Aspettativa

Per servizio militare: adattare l'articolo alla mutata normativa in materia di servizio di leva. Chiarire che in caso di richiamo non vi è decurtazione del periodo di ferie.

Art 35 – Ferie

Chiarire che l'interruzione del decorso delle ferie avviene in tutti i casi di malattie che pregiudichino il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore, dichiarato espressamente dal medico.

Art. 36 – Giorni festivi

Chiarire che l'ulteriore trattamento previsto nel caso di festività coincidenti con la domenica spetta anche ai lavoratori con contratto part-time orizzontale, verticale e misto.

Art. 37 – Trasferimenti

Al punto a) comma I portare il limite che determina il trasferimento ad altra sede di lavoro da 30 km a 10 km; cancellare: "nell'ambito dei comuni di Milano, Roma e Napoli".

Per quel che riguarda l'erogazione dell'indennità di prima sistemazione togliere il vincolo del trasferimento del nucleo familiare.

Art. 39 – Trasferta.

Si richiede l'adeguamento degli importi dell'indennità.

Si richiede inoltre di introdurre un limite personale mensile alle richieste aziendali di trasferta, salvaguardando la volontarietà; oltre tale limite la indennità sarà rivalutata oltre il 100%.

Art. 40 – Assenze per malattie – trattamento

Le assenze per malattie dovute a patologie di particolare gravità che non si computano ai fini del raggiungimento dei limiti di assenze per la conservazione del posto e dei trattamenti economici relativi (comma I e II) saranno quelle riferite alle patologie di cui all'articolo 5 comma 1 lettera a) del D. Lgs. Del Ministero della Sanità del 29 aprile 1998 nr 124 e successive modificazioni, con particolare riferimento a quelle che comportano terapie salvavita.

Si richiede l'impegno dell'azienda a comunicare al lavoratore, almeno 30 giorni prima, il raggiungimento del limite di comporta.

Art. 41 – Lavoratori studenti – Diritto allo studio

Al comma II e al comma IV aggiungere anche: "per master e corsi di specializzazione e perfezionamento post-laurea"

Art. 43 – Tutela dei portatori di handicap

Al comma secondo chiarire la possibilità di fruire dei permessi, anche alternativamente, in forma intera o oraria frazionata, secondo quanto previsto dalla circolare INPS 17 luglio 2000 nr 133, e chiarire l'intervallo minimo di preavviso per le richieste dei singoli permessi, che vanno comunque presentate di volta in volta.

Chiarire che il principio della esclusività si intende in senso oggettivo, e che quindi sia l'assistito a dover scegliere da chi farsi assistere, identificandolo in un familiare maggiorenne ben determinato e che tale familiare sia l'unico, salvo impedimenti improvvisi ed imprevisti, ad assistere il malato.

Art. 44 – Tutela dei tossicodipendenti

Al punto V sostituire "potrà erogare" con "erogherà".

Art. 45 bis - Tutela del personale degli uffici a contatto con il pubblico.

Vanno concordati programmi di incremento e consolidamento delle misure di sicurezza e di tutela del personale in caso di rapine.

Va affermato che il controllo delle banconote false va effettuato attraverso la fornitura di apposite apparecchiature o mezzi di riconoscimento, limitando la responsabilità degli addetti ai soli casi di accertato mancato utilizzo delle apparecchiature sopradette.

Art. 46 – igiene 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.

Art. 50 – Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori

Vietare ogni forma di discriminazione nello sviluppo di carriera, con riferimento alle fattispecie di cui al primo comma dello stesso articolo.

Art. 50 bis – Codice di condotta nella lotta contro le molestie e le violenze per i dipendenti, ai vari livelli, di Poste Italiane

Dopo l'articolo 50 inserire un nuovo articolo contenente le norme per la lotta alle molestie ed alla violenza nei confronti di tutti i lavoratori del gruppo Poste, secondo le indicazioni del Comitato Nazionale Pari Opportunità.

Art. 54 – Procedimento disciplinare

Aggiungere una dichiarazione a verbale ove le parti si impegnano ad incontrarsi entro una certa data per verificare se esistono le condizioni per l'introduzione sperimentale dell'istituto dell'arbitrato per il trattamento delle questioni inerenti i provvedimenti disciplinari.

Art. 57 - Struttura della retribuzione

Ultimo comma punto A: eliminare: "e le ulteriori posizioni economiche di cui agli ultimi due alinea del comma 1, lettera A) del presente articolo"

Art. 63 bis – sistema incentivante

Dopo l'articolo 63 inserire un apposito articolo ove sono stabilite le modalità ed i criteri, oggettivi e trasparenti, di erogazione dei premi, diversi da quelli stabiliti per il premio di produttività, e le modalità di confronto con le OO.SS. firmatarie.

Art. 64 - Indennità di funzione

si richiede il trasferimento dell'importo dell'indennità di funzione nell'ERI (elemento di retribuzione individuale).

Art. 67 – Indennità per servizi viaggianti

Chiarire al punto II che il limite di 8 ore per l'erogazione del supplemento forfetario, fa riferimento al servizio complessivamente prestato dall'inizio dell'orario di lavoro a fine orario.

Art. ... - Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)

Si propone la costruzione di un protocollo d'intesa, da allegare al CCNL, che avvii un percorso condiviso nel quale le parti si impegnano a realizzare, ad adottare e a diffondere i principi della RSI così come definiti nel libro verde della Commissione Europea del 18/7/2001.

PARTE ECONOMICA:

Al fine di definire, per i lavoratori del gruppo, una retribuzione capace di tutelare ed affermare il potere di acquisto dei salari, di valorizzare adeguatamente la professionalità e tener conto degli incrementi notevoli della cosiddetta produttività di sistema, la richiesta economica è quantificata in:

- 8 punti percentuali di aumento,
- di cui 5 destinati a rivalutare i minimi tabellari,

la rimanente parte finalizzata a:

- aumentare la quota aziendale sulla previdenza integrativa,
- rivalutare il parametro corrispondente al livello inquadramento "B"
- introdurre per tutti i lavoratori il ticket restaurant,
- rivalutare l'indennità di trasferta.
- trasferire nei minimi tabellari gli importi attualmente inclusi nell'ERI (elemento retributivo individuale)