

PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2009/2012 FISE Settore “Imprese Esercenti Servizi Postali in Appalto”

PREMESSA

Lo scenario nel quale si colloca il rinnovo contrattuale è fortemente caratterizzato dall'imminente processo di liberalizzazione del mercato postale e dalla crisi economica di questi ultimi mesi.

Tali processi, oltre a richiedere alle Imprese del settore azioni di riposizionamento strategico e la definizione di nuove regole comuni per tutto il settore, impongono una politica industriale sempre più orientata sulla qualità del lavoro, dei servizi e dell'innovazione finalizzate a mantenere e sviluppare il mercato di riferimento.

Alla luce di queste prospettive di scenario, le Parti considerano questo rinnovo contrattuale propedeutico all'adozione di un sistema unificato di regole normative ed economiche che consenta di giungere, in tempi coerenti con gli stessi processi di liberalizzazione, alla possibile definizione di un contratto unico di settore che riguardi tutte le Imprese che operano nel mercato postale.

In tale contesto le Parti ritengono importante la comune capacità ed il comune impegno per il governo dei processi di lavoro anche per quanto attiene materie quali:

- l'ottimizzazione e la valorizzazione delle risorse umane;
- la gestione condivisa dell'organizzazione del lavoro e delle flessibilità;
- l'etica delle imprese, la buona occupazione, le pari opportunità;
- il miglioramento del potere d'acquisto delle retribuzioni.

A tal fine è quindi indispensabile in primo luogo giungere rapidamente al rinnovo del CCNL scaduto lo scorso 31 luglio, secondo i punti programmatici contenuti nella presente piattaforma.

PARTE OBBLIGATORIA

ASSETTI CONTRATTUALI

Il CCNL dovrà avere una durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa.

SISTEMA DEI DIRITTI SINDACALI

Si richiede una migliore definizione dei diritti di informazione e consultazione nei confronti delle OO.SS. e delle RSU/RSA in linea con le previsioni di legge nazionali e comunitarie.

Si richiede inoltre una maggiore esigibilità di alcuni diritti sindacali quali ad esempio: locali per le rappresentanze sindacali (attrezzature e dotazioni), la partecipazione alle assemblee riguardanti una pluralità di aziende di uno stesso territorio ecc.

Nell'ambito delle iniziative a *gestione condivisa* si richiede la possibilità di definire, in tempi certi in un apposito protocollo da allegare successivamente al CCNL, l'accantonamento di una quota parte dei permessi sindacali retribuiti per le OO.SS. di cui all'articolo 57 al fine di un loro utilizzo secondo modalità nuove da condividere.

PARTE NORMATIVA

AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

La evoluzione dei sistemi tecnologici e produttivi e il mutamento delle condizioni di lavoro impongono di consolidare la scelta della prevenzione costruendo un quadro di nuovi rapporti, in armonia con il D.Lgs. 81, tra le aziende e le rappresentanze dei lavoratori.

In particolare si richiede:

- Il consolidamento del diritto di informazione sulla gestione dei rischi e sulle attività di prevenzione;
- L'estensione dell'integrazione degli attuali sistemi di gestione della sicurezza e salute previsti dalla legislazione ai mezzi utilizzati per il servizio;
- L'individuazione di modalità e procedure per la ricollocazione del lavoratore non idoneo a seguito di dichiarazione del medico competente;
- La fornitura periodica alle OO.SS. e, ove presenti, agli RR.LL.SS. delle informazioni relative alle attività svolte dai lavoratori, ai percorsi relativi alla loro formazione ed informazione sui rischi e sulle misure a tutela della salute.

CARTA DI QUALIFICAZIONE DEL CONDUCENTE/AUTISTI

Per il personale autista le aziende devono provvedere ad ogni adempimento in merito alla C.Q.C.

Va inoltre analizzata la prestazione dell'autista per un suo eventuale adeguamento al nuovo regolamento sui tempi di guida e di riposo.

MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

Il rinnovo del CCNL deve costituire occasione per elevare gli standard quantitativi e qualitativi nel settore .A tal fine, nell'ambito delle norme contrattuali e dei rimandi che le leggi assegnano alla contrattazione collettiva si richiede:

- Il monitoraggio delle varie tipologie contrattuali *non standard* e part time presenti nelle aziende, ed il loro aggiornamento alla legislazione vigente, prevedendo un confronto periodico con le RSU/RSA e con le OO.SS. Nazionali/Territoriali,

nonché un costante monitoraggio sull'utilizzo di tali tipologie in modo coerente con la legislazione vigente;

- La definizione di linee guida utili a permettere una effettiva parità di trattamenti economici e normativi per i lavoratori con contratto non standard.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Si richiede di dare pratica attuazione alla Previdenza complementare di cui all'accordo del 14 giugno 2007, definendo l'adesione ad un Fondo contrattuale già attivo e incremento dell'entità della contribuzione aziendale.

INIZIATIVE A GESTIONE CONDIVISA PER IL SOSTEGNO AI LAVORATORI

L'instabilità occupazione che potrebbe caratterizzare il settore successivamente alla liberalizzazione del mercato postale ci impone di proporre un impegno comune inteso a realizzare attività a gestione condivisa utili ad assicurare ai lavoratori del settore appalti postali interventi di formazione/riconversione, di previdenza/assicurazione sociale nonché di sostegno/integrazione al reddito; a tal fine si propone di valutare la costituzione di una Agenzia Bilaterale, secondo le modalità che verranno concordate fra le Parti in un protocollo a parte da allegare al CCNL, oppure attraverso la partecipazione ad altro Ente/Agenzia già operante nel settore.

PARTE ECONOMICA

L'esigenza primaria in questo rinnovo contrattuale è quella di ricostruire e mantenere il potere d'acquisto delle retribuzioni, incrementando in modo prevalente i minimi contrattuali per il triennio.

A tal fine la richiesta economica sarà coerente con l'obiettivo posto.

Oltre a ciò si richiede una adeguata rivalutazione e rideterminazione delle indennità variabili e dei rimborsi spese.

LA NOSTRA RICHIESTA ECONOMICA PER IL TRIENNIO

La base di calcolo per definire gli aumenti economici e' costituita dalla retribuzione base rapportata al 3° livello della scala classificatoria, dall'EDR, e da una media dei benefici di anzianità di cui all'articolo 34 e 35 del CCNL.

La richiesta di piattaforma è così composta:

- Punti 5.6% relativi ai minimi tabellari per il triennio, erogati alle seguenti decorrenze annuali: 1/8/09, 1/8/10, 1/8/11.
- Punti 0,50% per incremento del contributo aziendale per il fondo pensione integrativa;
- La restante percentuale verrà utilizzata per la rivalutazione delle indennità (es. trasferte) e per il finanziamento di un eventuale Agenzia Bilaterale; per un totale di punti 6.50 che, secondo il valore del punto pari a euro 16.10 portano ad una richiesta economica complessiva di 104,65 euro.

Si richiede infine di definire tempi e modalità certe per l'avvio della contrattazione integrativa in ogni azienda.

I contratti di secondo livello avranno durata triennale, dovranno poter beneficiare dei particolari trattamenti fiscali di vantaggio e riguarderanno obiettivi concordati di incremento di produttività/qualità, redditività ed efficacia, innovazione ed efficienza organizzativa.

Qualora la contrattazione di secondo livello non venga realizzata, si richiede che - a partire dal 1.1.2011 - venga introdotto per tutti i lavoratori "scoperti" un Elemento di Garanzia Retributiva da inserire nella busta paga mensile; tale Elemento verrà negoziato in una specifica sessione di confronto da collocare entro il 31.12.2010 e sarà determinato anche in relazione alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

NORMA FINALE

Le Parti si dovranno impegnare ad aderire all'eventuale CCNL di settore che venisse realizzato fatte salve le procedure di armonizzazione necessarie ed i relativi tempi.

Roma

Le Segreterie Nazionali