

Piattaforma contrattuale 2010/2012

Premessa

Le scriventi OO.SS. di categoria affrontano il rinnovo del contratto del Gruppo Poste Italiane consapevoli della difficile situazione del sistema Italia che caratterizza l'attuale contesto economico e sociale del Paese.

Sicurezza, innovazione, sviluppo e salario, sono da tempo le priorità indicate dalle organizzazioni sindacali per ridare slancio e vigore alla economia e che, unitamente ad una occupazione stabile e di qualità, possono mantenere e garantire un elevato livello di coesione sociale.

Le scriventi OO.SS. hanno fino ad oggi improntato tutte le rivendicazioni, le vertenze, i rinnovi contrattuali ad una convinzione profondamente radicata nella loro storia: non esiste una efficace azione di rappresentanza e di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori senza un comportamento del sindacato di categoria volto a favorire lo sviluppo complessivo del Paese anche attraverso una crescita qualificata del settore e dell'Azienda in cui opera il sindacato stesso.

Infatti gli ultimi otto bilanci di Poste italiane, chiusi con utili significativamente crescenti, sono la testimonianza del grande impegno profuso dai lavoratori e di un atteggiamento costruttivo del sindacato che ha permesso all'Azienda di diventare una solida e fondamentale realtà del sistema produttivo nazionale, rendendo l'infrastruttura postale con tutta la sua capillare rete materiale e immateriale, un fattore importante di coesione sociale e un volano per lo sviluppo dell'intera economia.

L'imminente liberalizzazione del settore postale porrà tutte le Parti sociali di fronte alla delicata scelta strategica relativa al rapporto tra la competizione effettiva nel mercato ed il ruolo ed il valore del lavoro.

Soprattutto il processo di liberalizzazione, che eliminerà del tutto anche la residua posizione di monopolio di Poste italiane e aprirà la strada a strategie competitive diverse, renderà progressivamente necessario superare le marcate distanze contrattuali che esistono tra i contratti del settore anche per contrastare pericolosi fenomeni di dumping sociale.

Nel nuovo scenario concorrenziale il “fattore lavoro”, dunque, con la sua qualità, le sue competenze, le sue necessità e i suoi bisogni, è l’elemento decisivo intorno al quale affrontare la vera sfida competitiva della liberalizzazione per un servizio che mantenga tuttavia i connotati di universalità.

Si impone, perciò, un CCNL che metta insieme la capacità di governare la complessa trasformazione dei mercati di riferimento nei prossimi anni con l’obiettivo di costruire relazioni industriali che perseguano un buon equilibrio fra le esigenze di performance aziendale e le aspettative dei lavoratori.

In tale contesto le scriventi OO.SS. di categoria ritengono necessario perseguire modelli di tipo partecipativo che qualifichino in tal senso positivamente i rapporti tra le Parti, ai vari livelli e con vari strumenti, .

A tal fine le organizzazioni sindacali individuano quali valori del CCNL:

- 1) la centralità della contrattazione collettiva nella gestione delle problematiche e delle linee evolutive del rapporto di lavoro;
- 2) la strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di governo dei processi aziendali;
- 3) Il riconoscimento, la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori;
- 4) l’individuazione di un assetto relazionale che sia fattivamente orientato alla prevenzione ed al superamento dei motivi di conflitti;
- 5) La funzionalità di un assetto contrattuale coerente ad una dinamica delle relazioni di lavoro improntata al rilancio della crescita economica e allo sviluppo occupazionale.

In vista della liberalizzazione del mercato postale assume – come noto - una prospettiva strategica il Contratto di Settore, quale obiettivo da conseguire entro la fine del corrente anno per mettere tutte le aziende operanti nel mercato stesso in condizioni di effettiva parità nella gestione del rapporto di lavoro con i propri dipendenti.

Anche per questo motivo le scriventi OO.SS. ritengono che il rinnovo del CCNL del Gruppo Poste, cui si riferisce questa piattaforma, dovrà avvenire prioritariamente ed in tempi brevi.

Ed è infine per questi motivi che i contenuti della piattaforma stessa sono estremamente lineari e coerenti con l’obiettivo strategico di cui sopra e con la finalità di recupero del potere di acquisto delle retribuzioni.

PARTE OBBLIGATORIA (diritti sindacali)

Artt. 2, 3 e 4 (Assetti contrattuali, procedure per il rinnovo dei contratti, indennità di vacanza contrattuale): questi articoli vanno aggiornati in base alla durata triennale del contratto sia per la parte economica che normativa.

Chiediamo di estendere la contrattazione integrativa, art. 2, (in particolare il Premio di Risultato) alle Aziende del Gruppo Poste (anche a quelle eventualmente costituite durante la vigenza contrattuale), definendo i relativi cicli negoziali in modo coerente con la nuova durata dei contratti;

Art. 6 (Partecipazione): si propone di estendere il ruolo e la competenza degli Enti di partecipazione previsti in questo articolo (diversi da CPO) anche alle Aziende del Gruppo Poste;

Artt. 8, 13 e 14 (Informazioni riservate, attività sindacale, diritto di affissione): si chiede di definire gli aspetti ancora in sospeso dall'ultimo rinnovo contrattuale;

Art. 18 (Procedure di raffreddamento e conciliazione): Al punto 2) Livello Regionale inserire la possibilità nelle regioni e/o strutture monocomposte (es. AO, TN, BZ, DG) che la Segreteria Regionale dell' O.S. stipulante possa attivare la procedura prevista.

Art. 21 (Classificazione del personale): Ridurre il periodo di apprendistato (Junior – Senior) per chi è già al lavoro da 24 mesi;

Art. 22 (Quadri) – modifica al Comma VIII –: Continuare/ultimare il processo di assorbimento dell' indennità di funzione nella parte A dello stipendio come PED;

Nuovo: Inserire un articolo per il personale video-terminalista che richiami i contenuti del recente accordo sottoscritto in materia;

Art. 25 (Rapporto di lavoro a tempo parziale): inserire le patologie ex art. 43, le condizioni ex art. 47 e le situazione di handicap grave nelle causali di part time dovuto; inoltre integrare e aggiornare il comma VIII per priorità ai famigliari che si trovano nelle stesse condizioni di cui sopra. Inserire anche come causale di part time dovuto un periodo (anche inferiore all'anno) di post maternità dopo 1 anno di vita del bambino e fino a 3 anni

Art. 30 (Telelavoro): estenderne gli ambiti di applicazione prevedere nella contrattazione di II° livello modalità tempi e settori di applicazione; la dichiarazione a verbale deve diventare un punto dell' articolato prevedendo momenti di confronto annuali;

Art. 31 (Orario di lavoro): inserire in busta paga la quantità delle ore lavorate nel mese di riferimento per tutti i lavoratori;

inserire una dichiarazione a verbale sull'orario di sportello che ne indichi il termine in caso di code presenti in ufficio all'ora di chiusura al pubblico e chiarisca che la eventuale maggiore prestazione deve essere comandata esclusivamente dal responsabile dell'ufficio (in coerenza con quanto stabilito dall'art.33);

Art. 34 (Conto ore individuale): rendere operativo l'articolo eliminando la dichiarazione a verbale;

Art. 36 (Permessi): definire il concetto di grave infermità di cui al comma X (riferimento al decreto ministeriale [278/2000 - G.U.238/2000](#)); al comma XI (gravi motivi) togliere "con facoltà di corrispondere la retribuzione" e scrivere "retribuiti"; definire infine la questione del diritto ai permessi per espletare funzioni nei seggi elettorali;

Art. 37 (Aspettative): al comma VI lettera A) aggiungere: "ai fini del periodo di due anni di cui al presente comma, non si computano i periodi di aspettativa, di cui al punto 1 lettera A), richiesti per motivi e soggetti diversi da quelli per il congedo straordinario";

Art. 38 (Ferie): ribadire e rafforzare il concetto attraverso il quale esprimere che le ferie sono necessarie al recupero delle energie psico-fisiche dei lavoratori; in tale ottica le stesse devono essere programmate con il più ampio coinvolgimento dei lavoratori prevedendo l'obbligo di esaurire il confronto territoriale per piani ferie entro il mese di

febbraio di ogni anno per definire la modalità di fruizione delle stesse; prima della fine del confronto l'Azienda si asterrà da iniziative gestionali unilaterali; bisogna inoltre prevedere un monitoraggio Nazionale sull'andamento delle ferie almeno due volte l'anno;

Art. 42 (Trasferta): definire le figure professionali alle quali è necessario fornire un mezzo aziendale;

Art. 43 (Assenze per malattie): Integrare le gravi patologie di cui al comma I; inserire l'obbligo da parte aziendale di avvisare il lavoratore 3 mesi prima del raggiungimento dei limiti di comportamento;

Art. 45 (Tutela della maternità): Inserire l'obbligo del distacco – se richiesto - nel Comune di residenza per allattamento entro il primo anno di vita del bambino;

Artt. 49 (Igiene e sicurezza sul lavoro) e seguenti: aggiornare sulla base delle novità introdotte dal Decreto Lgs 81/08;

Art. 63/64/65 (Pagamento della retribuzione, tredicesima e quattordicesima): prevedere il pagamento della retribuzione, della tredicesima e della quattordicesima in tutte le Aziende del Gruppo con le stesse modalità operative di Poste Italiane;

Art. 67 (Incentivazione commerciale): allo scopo di rendere trasparenti e condivise le politiche di incentivazione individuale e collettiva si propone di attivare percorsi negoziali su importi complessivi e criteri di distribuzione;

Art. 68 (Indennità di posizione): aggiornare le figure professionali secondo la nuova organizzazione aziendale;

Art. 71 (Indennità per servizi viaggianti): renderne coerente il contenuto con la nuova organizzazione del trasporto della corrispondenza; la dichiarazione a verbale diventa il punto IX;

Art. 72 (Indennità di cassa): rendere coerenti i contenuti di questo articolo con la recente intesa su indennità di cassa per addetti alla filatelia;

Art.74 (Trattamento di fine rapporto): aggiornarne le voci in relazione all'eventuale riassorbimento della indennità di funzione di cui all'art. 22;

XX Inserire nuovo Capitolo che - comprendendo anche l'attuale articolo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa - disciplini: "Formazione – Addestramento – Criteri di sviluppo professionale – Valutazione del lavoratore/lavoratrici – Tutela della dignità dei lavoratori/lavoratrici" nel quale far confluire opportunamente integrati gli attuali artt. 23/53 e 83; quanto sopra allo scopo di innovare l'intera materia, renderla coerente con gli obiettivi condivisi, trasparente con i lavoratori, moderna e attenta ai cambiamenti del lavoro e del mercato;

XX Definire un protocollo a parte nel quale si determinino, per quanto riguarda gli appalti, le regole ed i comportamenti di Poste (in qualità di Società appaltante) nei confronti di tutte le aziende appaltatrici in caso di inosservanza da parte di quest'ultime delle norme sul lavoro.

L'esigenza primaria in questo rinnovo contrattuale è quella di mantenere e se possibile accrescere il potere d'acquisto delle retribuzioni.

L'obiettivo che si pone il sindacato è quello di incrementare in modo prevalente i minimi contrattuali per il triennio 2010-2012.

La richiesta economica della presente piattaforma unitaria tiene conto dei buoni risultati di bilancio dell'Azienda capo Gruppo, conseguiti in questi anni con il decisivo contributo dei lavoratori; tiene altresì conto di quanto emerso da rinnovi contrattuali in altri comparti/settori produttivi fin qui intervenuti.

La richiesta economica per il triennio 2010 – 2012 è pari a **140** euro mensili medi a regime come costo contrattuale; di questa somma la parte prevalente dovrà essere utilizzata per incrementare i minimi tabellari

NORMA FINALE

Le Parti si dovranno impegnare a promuovere e sottoscrivere il CCNL di settore realizzato successivamente alla sottoscrizione del contratto del Gruppo Poste, fatte salve le necessarie procedure di armonizzazione ed i relativi tempi di condivisione.