

Documento finale Commissione Politiche Contrattuali

I Delegati partecipanti alla Commissione Politiche Contrattuali del V Congresso Nazionale SLP CISL, riunita a Castellaneta Marina, sentita la relazione del Segretario generale e le successive relazioni dedicate alle problematiche dei settori MP ed Sp, dopo ampio ed approfondito dibattito sulle priorità, sui punti critici e sulla loro influenza, sulle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori e delle lavoratrici in Poste Italiane, invitano tutti gli iscritti, gli attivisti ed i lavoratori a fare proprie quelle indicazioni ed a partecipare con sempre maggiore convinzione all'attività del sindacato a tutti i livelli.

I delegati, considerando più che mai attuali e centrali i valori distintivi della CISL quali l'autonomia, la centralità della persona, la solidarietà e la vocazione negoziale,

approvano il lavoro svolto dalla Segreteria uscente;

manifestano la loro piena approvazione per la qualità e la profondità delle analisi e delle proposte contenute nei documenti congressuali;

impegnano l'intera Organizzazione a chiedere il pieno rispetto, in ogni sede, dei valori etici dichiarati dall'Azienda sia sul versante della qualità dei rapporti gerarchici e funzionali, sia nelle policies rivolte alle Risorse Umane, sia sul versante della proposta commerciale e dei servizi rivolta al cliente;

affermano con forza che la bontà delle Relazioni Industriali si potrà valutare solo sulla base della reale applicazione, in ogni sede, degli accordi sottoscritti;

confermano l'esigenza di regole chiare e trasparenti, condivise e partecipate per valutare produttività, redditività, efficacia, efficienza e ogni altro indicatore;

ribadiscono l'attenzione dell'intera organizzazione per i temi a tutela della dignità della persona, della qualità del lavoro e alla Salute e Sicurezza delle Risorse Umane.

In particolare i delegati, sulla questione del settore

SERVIZI POSTALI

Riconoscono che, nonostante il lungo confronto ed i molti accordi sottoscritti, le condizioni attuali del recapito non sono affatto soddisfacenti, tanto nella qualità del servizio, quanto nelle condizioni generali di lavoro degli addetti ed anche per le prospettive aziendali di tenuta del mercato, in vista della prossima liberalizzazione.

Condividono pienamente l'analisi critica dell'SLP sulla performance complessiva del servizio in tutte le sue fasi, indispensabile strumento per ricercare gli interventi più idonei per costituire un assetto idoneo a reggere il mercato liberalizzato.

Condividono senza riserve l'analisi condotta dalla Segreteria che indica la presenza diffusa di situazioni di grave carenza del personale proprio nei punti in cui, invece, risulterebbe necessario.

Denunciano la grave carenza della riorganizzazione dei centri di rete, condotta senza visione di insieme e che ha dato luogo a profonde sperequazioni nell'utilizzo delle risorse.

Impegnano l'Organizzazione, per quel che riguarda i Centri di Rete:

- a rifiutare il tentativo aziendale di portare il confronto sui Centri marginali (CLR),
- a condurre un'analisi complessiva che definisca un piano preciso dei processi svolti e delle relative modalità,
- definire le risorse che si impiegano ed i relativi criteri di determinazione delle quantità e delle dislocazioni ed applicazioni del personale.

Condividono l'indicazione di svolgere un approfondito confronto sulle risorse a disposizione per tutta la fase della lavorazione interna nei centri di Reti e nei CD, con l'obiettivo di giungere ad una dislocazione ed applicazione coerente con le necessità dei processi produttivi, con particolare riferimento alla presenza di personale parzialmente inidoneo.

Approvano l'analisi condotta dalla Segreteria sulla situazione del Recapito e chiedono con forza che si provveda a rianalizzare l'organizzazione in atto, confrontarla con le precedenti, verificare i singoli segmenti di processo e vedere quali di essi, nel cambiamento, hanno fatto riscontrare miglioramenti o peggioramenti e, quindi, intervenire mettendo in piedi un sistema che mantenga, per ogni segmento, le modalità che hanno dato le migliori performance, adattando il tutto alle attuali quantità e composizione del corriere lavorato.

Raccolgono e fanno proprie le giustificate critiche sui mezzi meccanici a disposizione, chiedendo una più ampia diversificazione dei mezzi stessi.

Impegnano la Segreteria ad avviare un'approfondita analisi congiunta del fenomeno infortunistico, per ricercare e trovare interventi idonei alla sua drastica riduzione.

Chiedono che si riveda il modello organizzativo per la parte che riguarda l'impiego delle risorse a disposizione, proponendo di ricontrattare una modalità condivisa di copertura del servizio, perché quella attuata oggi non è coerente con l'accordo a suo tempo sottoscritto.

Condividono la necessità di riconsiderare la separazione definitiva del recapito dalla divisione mercato privati (uffici postali), vista l'impossibilità di un totale accentramento di tutti i portalettere in centri di recapito, sia per gli eccessivi investimenti immobiliari richiesti, sia per il dilatarsi delle distanze di raccordo.

Ritengono necessario contrattare un progetto che, nelle realtà territoriali minori, preveda forme di integrazione organizzativa fra le funzioni di recapito e quelle di offerta di tutti gli altri servizi oggi di pertinenza degli uffici postali.

Chiedono con forza ai decisori politici di operare con tempestività perché la prossima liberalizzazione non aumenti e non aggravi le asimmetrie fra Poste Italiane e i maggiori concorrenti. Sul piano normativo ci deve essere un intervento che imponga a tutti i soggetti che vi operano livelli adeguati di qualità e livelli minimi garantiti nel trattamento economico-normativo degli addetti. Sul piano contrattuale bisogna arrivare al contratto di settore che scriva

regole uguali per tutti, senza abbassare la qualità dei servizi svolti e senza diminuire le tutele del lavoro.

Ribadiscono la necessità di dare piena risposta alla questione del servizio universale e del suo finanziamento, che nei termini odierni resta un nodo insoluto e può diventare strumento di distorsione del mercato nel momento della completa liberalizzazione.

Sui temi relativi al settore **Mercato privati**

Condividono l'analisi condotta dalla Segreteria e l'obiettivo finale, costituito dalla volontà di avere UP dimensionati rispetto al mercato nel quale sono inseriti ed al quale debbono rispondere. Questo obiettivo si raggiunge solo se si parte dalle reali condizioni quotidiane di lavoro in termini di strumenti, tecnologie, formazione, informazione, qualità delle relazioni industriali, qualità del management, qualità delle relazioni gerarchiche e funzionali.

Chiedono che l'Azienda si impegni a fare tutto ciò che serve per rendere l'Ufficio Postale più adeguato alla mission cui è deputato ed a migliorare il rapporto con il cliente, garantendo il massimo livello di salute e sicurezza per i lavoratori postali, anche attraverso la verifica del rischio stress-lavoro correlato per tutti i lavoratori a contatto con il pubblico.

Impegnano, su questo tema, l'Organizzazione ad individuare risposte contrattuali a riconoscimento delle professionalità dei responsabili degli Uffici mono-operatori;

Impegnano inoltre l'Organizzazione a chiedere all'Azienda l'immediata sospensione di ogni azione di ricaduta gestionale del progetto delle Zone di Servizio Minore e, di conseguenza, a riaprire il Tavolo Negoziale per dare risposte definite ed efficienti alle questioni aperte.

Chiedono, per le funzioni di Staff ed i Servizi Commerciali, che l'Azienda garantisca chiarezza e trasparenza nelle scelte che opera, anche attraverso confronti di merito con gli organismi sindacali e che si creino opportunità di confronto per definire i percorsi formativi e di carriera, anche attraverso riconversioni verso nuove figure professionali nel rispetto delle posizioni di appartenenza.

Condividono la necessità indicata dai documenti congressuali, di destinare una particolare attenzione ai Centri Servizi che, partendo dall'analisi dei processi, ne descriva attività, competenze richieste e sviluppo occupazionale., facendo chiarezza sul futuro di queste strutture.

Invitano l'intera organizzazione a concentrare il proprio impegno sui processi di armonizzazione ed omogeneizzazione del quadro contrattuale di Gruppo, entrando nel merito dei percorsi formativi e di carriera, delle figure professionali e dell'organizzazione del lavoro.

Impegnano l'Organizzazione a riprendere al più presto la trattativa con l'Azienda sul tema dei Sistemi Incentivanti e Budget con un Tavolo Negoziale dedicato.

Condividono l'impostazione che la Segreteria ha dato alla questione dei Quadri attraverso i Coordinamenti, le RSU specifiche, il percorso congressuale dedicato a queste figure. Si tratta di una scelta giusta, da riconfermare, perché non separa i Quadri dal corpo dell'azienda, ma ne definisce con chiarezza i confini e le specificità.

Riconfermano in pieno il ruolo del Coordinamento Quadri, che deve essere rafforzato all'interno degli organismi tradizionali (territoriali-regionali e nazionali), per poter garantire a questa categoria un momento di confronto nel merito sugli obiettivi e sugli strumenti per raggiungerli, sostituendo alla subalternità la fattiva collaborazione di cui sono capaci.

Chiedono di accelerare e di moltiplicare l'investimento formativo, trasformando l'e-learning in un servizio strutturale integrato con il sistema aziendale di sviluppo delle risorse umane, diffuso e fruibile all'interno dell'orario di lavoro, in grado di misurarne i benefici e le applicazioni. Chiedono, inoltre, di migliorare i supporti informatici e tecnologici per sostenere il benessere dei lavoratori e la qualità del servizio prestato alla clientela.

Indicano nei settori Commerciale, della Sicurezza, delle Aree Tecniche, del post-vendita e dell'assistenza al cliente interno ed esterno, dei Centri Servizi i punti prioritari per i quali è necessario identificare i fabbisogni formativi, da rilevare anche attraverso la partecipazione diretta dei lavoratori interessati.

Ribadiscono la necessità di elaborare un modello organizzativo aziendale in grado di garantire i necessari processi di Decentramento e Deleghe al Territorio.

Denunciano con forza, a questo proposito, la crescita di fenomeni gravi quali la sovrapposizione decisionale, il palleggio di responsabilità, il rinvio generalizzato ed il rimando a livello centrale, la mancanza di deleghe chiare e definite e la penalizzazione costante delle risorse umane di maggiore pregio e professionalità.

Denunciano, inoltre, le scelte unilaterali di policy aziendale che penalizzano pesantemente, in modo discriminatorio, lavoratori e lavoratrici nella loro crescita professionale, sulla sola base dei requisiti anagrafici, senza tenere conto del loro reale valore in termini di esperienza e di competenza.

Chiedono il rafforzamento delle funzioni di governo sul territorio garantendo una migliore e più tempestiva attenzione ai problemi della sicurezza, dell'assistenza tecnica e della logistica e decentrando contenuti importanti della contrattazione quali:

- il salario variabile legato alla produttività (quota regionale del Premio di Risultato)
- la mobilità del personale,
- la responsabilizzazione dei budget,
- la gestione delle risorse,
- l'ottimizzazione degli orari di lavoro,
- la valorizzazione delle risorse,
- il riconoscimento economico alle migliori performance.