



Commissione Politiche contrattuali

*Relazione della Segreteria Nazionale
Dipartimento Sindacale*



SLP

IDEE AL LAVORO

**VI Congresso Nazionale SLP-CISL
Milano Marittima (Ra) 9-11 maggio 2013**

**VI CONGRESSO NAZIONALE SLP
COMMISSIONE POLITICHE CONTRATTUALI**

Forza dell'identità, certezza del futuro

Relazione della Segreteria Nazionale

Cari congressisti,

come da tradizione i lavori della commissione congressuale delle politiche contrattuali sono aperti dalla relazione dell'ufficio sindacale della Segreteria Nazionale SLP.

I quattro anni trascorsi dal congresso di Castellaneta ad oggi sono stati caratterizzati dall'accentuarsi degli effetti negativi della crisi economica e finanziaria sulle aziende italiane e di buona parte dei paesi occidentali.

Non solo il mondo postale, ma anche quello dei servizi finanziari e innovativi hanno risentito, in maniera forte, di una fase di recessione economica che, nel nostro paese, ha inciso notevolmente sulla dinamica del PIL ed ha impoverito le famiglie del ceto medio/basso.

Nell'affrontare insieme a voi una riflessione sulle contrattazioni fatte in questi quattro anni e, in prospettiva, sulle materie su cui dovremo impegnarci a negoziare con i nostri interlocutori istituzionali nel prossimo futuro (aziende del Gruppo Poste, Fise, CNA), non possiamo non tener conto di una situazione economica e sociale che, purtroppo, ha caratterizzato e continuerà inevitabilmente a caratterizzare anche lo scenario delle relazioni industriali.

La nostra azione negoziale ha risentito inoltre moltissimo del ritardo nella definizione di regole certe sulla rappresentanza, elemento che ha finito per rallentare le dinamiche negoziali soprattutto di un tavolo, quello di Poste Spa, caratterizzato dalla presenza di sei sigle sindacali diversamente, assai diversamente, rappresentative tra loro.

La nostra forza, le nostre idee, hanno rappresentato quella certezza che ha garantito buoni accordi, utili sia ai lavoratori che alla competitività delle aziende; accordi molte volte "espansivi", altre volte solo "difensivi" (quelli del settore postale in primo luogo), ma sempre accordi fatti con passione e, crediamo, con una certa lucidità.

Vediamo adesso di analizzare i singoli settori dove si è dispiegata l'azione sindacale del nostro sindacato.

SERVIZI POSTALI

Nel quadriennio appena trascorso due elementi hanno pesantemente influito sul mercato di riferimento e conseguentemente sull'assetto produttivo di Poste Italiane.

1. uno scenario macroeconomico che ha visto un lungo e pesante periodo di recessione per l'Italia e per l'Europa
2. un calo strutturale dei volumi per tutti gli operatori europei.

Nel 2011 il tasso di inflazione è quasi raddoppiato rispetto all'anno precedente .

Dopo un biennio di discesa, nel 2011 l'occupazione ha registrato un leggero aumento: alla crescita dell'occupazione straniera si è accompagnata una diminuzione di quella italiana. È proseguita la diminuzione dell'occupazione giovanile e di quella a tempo pieno, mentre è continuato l'aumento del lavoro part time, ma si tratta soprattutto di un impiego accettato in mancanza di un lavoro a tempo pieno.

La debolezza della spesa per consumi è stata determinata da una progressiva riduzione del potere di acquisto delle famiglie, nonostante la riduzione della propensione al risparmio, attestatasi al valore più basso dal 1995. Con il deterioramento della situazione verificatosi a metà 2011 sembra anche essere intervenuto un mutamento dell'atteggiamento psicologico, più orientato al risparmio per fini precauzionali. In un momento di debolezza congiunturale, il tentativo di ricostituire il risparmio può tuttavia avere un effetto depressivo sul sistema economico, alimentando un circolo vizioso con effetti difficilmente quantificabili.

Alle difficoltà generali ha fatto riscontro una crisi strutturale dei volumi postali ancora più accentuata da due altri fattori: la liberalizzazione del mercato conclusasi a gennaio 2011 e la marginalizzazione della comunicazione cartacea rispetto ad altri tipi di comunicazione che si vanno affermando sempre più pesantemente.

I vari operatori postali europei hanno reagito in vari modi alla contrazione dei volumi.

Lancio di nuovi servizi complementari e soluzioni innovative per il segmento dei pacchi: tracciatura, recapito serale, punti di consegna dedicati, servizi per merci speciali.

Riduzioni di organico (Royal Mail, TNT) cessione ramo di azienda (TNT, DP-DHL)

Sviluppo dell'offerta di comunicazioni digitali e ibride (DP, LaPoste,PI) e automazione.

Gli ultimi risultati degli operatori postali sono particolarmente significativi:

- TNT nel 2011 ha avuto una perdita di 272 mln
- Post NL: il titolo da maggio 2011 a febbraio 2012 ha perso il 38%
- Royal mail nel 2011 ha avuto una perdita di circa 136 mln

- United States Postal Service ha avuto un calo di 3 mld nei volumi di pacchi e buste.

Con la liberalizzazione del mercato si è infittita la presenza di operatori nel mercato: ad ottobre 2011 sono presenti: 735 licenze (abilitano ad operare nell'ambito del servizio universale), 1.485 autorizzazioni generali (abilitano ad operare come corriere e fuori dal S.U.), 81 autorizzazioni ad effetto immediato ((per effettuare servizio di C.P.)

A questo si aggiunge che la funzione di controllo è attualmente stata assegnata all'AGCOM, che sicuramente non sarà tenera con Poste Italiane.

L'Antitrust inoltre ha aperto **un'indagine su Poste italiane per abuso di posizione dominante**. Le ragioni sono presto dette.

Da tempo ormai l'Autorità garante per la concorrenza sostiene che il mercato dei servizi postali necessita di interventi forti sul fronte delle **liberalizzazioni**. Proprio a questo proposito l'Authority presieduta da Giovanni Pitruzzella all'inizio di gennaio 2012, in piena definizione di quello che sarebbe stato il pacchetto di liberalizzazioni del governo Monti, aveva inviato a Palazzo Chigi una serie di indicazioni.

Si chiedeva in particolare lo **scorporo di Bancoposta**, che, a detta di AGCM, svolgerebbe ormai attività preminentemente bancaria, una riduzione del **servizio universale** (posta, raccomandate, spedizioni...) con una sua più precisa delimitazione ai servizi ritenuti essenziali, e la regolazione delle **agevolazioni postali** concesse dallo Stato per l'editoria e il settore no profit, che attualmente vengono garantite solo per chi utilizza Poste italiane e non altri operatori.

Inoltre, sempre secondo AGCM, La Direttiva 97/67/CE, così come modificata dalla Direttiva 2008/6/CE, consente di modulare il servizio universale al fine di renderlo accessibile agli operatori concorrenti e di utilizzare forme di affidamento pienamente competitive, come quelle dell'evidenza pubblica. In quest'ottica, la previsione di affidare, in via diretta, il servizio universale a Poste Italiane per un periodo di 5 anni rinnovabili per ulteriori 5 anni per due volte, appare incompatibile con l'apertura concorrenziale del settore e non idoneo a cogliere le vere opportunità offerte dalla normativa comunitaria di liberalizzazione.

Con riguardo all'affidamento a Poste Italiane in via diretta, per un totale di 15 anni, dell'intero servizio universale su tutto il territorio nazionale, per effetto delle proroghe sopra richiamate, sempre secondo AGCM, emergono due centrali profili restrittivi della concorrenza in quanto *i)* non si procede a selezionare il fornitore del servizio universale con modalità ad evidenza pubblica e *ii)* la durata dell'affidamento diretto risulta, per effetto delle proroghe, estremamente lunga e quindi incompatibile con una reale apertura del mercato.

Inoltre l'Antitrust ha deciso di aprire un'istruttoria su una vicenda di tutt'altra natura, ha infatti rilevato **come Poste svolga in regime di esenzione dell'Iva** tutti i servizi che rientrano nell'ambito del servizio universale, dalla posta prioritaria a quella internazionale, dalle raccomandate alle assicurate fino alle spedizioni pacchi.

Nonostante tutti i rischi appena elencati P.I. nell'anno 2011 ha coperto il 92,3% del mercato, TNT il 5,4% e gli altri operatori il 2,3.

Nel contempo il mercato è passato dai 3.902 milioni di euro del 2010 ai 3.800 del 2011 con un calo del 2,6%.

Come è noto la situazione ha richiesto un primo intervento di confronto tra le parti che ha portato nel 2010 all'accordo sindacale denominato progett8Venti, che ha introdotto il recapito su cinque giorni con una diminuzione rilevante degli addetti ma senza incrementi dei parametri di calcolo delle zone.

Il progetto ha rappresentato l'opportunità di riorganizzare la rete in funzione del trend di riduzione dei volumi e di creare i presupposti per un rilancio del servizio di recapito tramite lo sviluppo di nuovi servizi e il presidio di nuovi segmenti di mercato

Le tre linee di risultato dovevano quindi essere:

1. la razionalizzazione della rete ed un miglioramento della organizzazione del lavoro e delle condizioni degli addetti;
2. lo sviluppo del servizio di recapito con l'acquisizione di servizi a valore aggiunto;
3. la soddisfazione del cliente.

Purtroppo sia per la insufficiente gestione aziendale sia per le difficoltà strutturali del mercato di riferimento, l'intervento non è stato risolutivo per determinare condizioni stabili di equilibrio economico della divisione che nel bilancio 2011 ha perso circa 400 milioni.

Si è pertanto arrivati, dopo il lungo e duro percorso che tutti conoscete, a sottoscrivere l'accordo del 28 febbraio 2013.

L'esito finale ha visto un rilevante calo dell'efficientamento previsto inizialmente da Poste unito a ad un efficace sistema di riallocazione dei lavoratori coinvolti

Contestualmente sono state indicate le tre vie su cui si basa lo sviluppo:

- integrazione logistica dei pacchi e sviluppo e-commerce che ha comportato un recupero di 500 unità;
- postino telematico e servizi di prossimità alla clientela;
- tracciatura e servizi di rendicontazione ai grandi clienti.

Inoltre sono state poste le basi per l'attuazione di politiche attive del lavoro.

I tre CMP di Novara, Venezia e Brescia che l'Azienda voleva declassare a CDM diventeranno centri "P".

E' stata ribadita l'ora limite di uscita del portalettere.

Verrà costituita una linea di controllo della qualità che consente il reimpiego di alcune centinaia di unità.

E' stato previsto un specifico confronto rispetto alle prospettive di sviluppo dell'attività di messo e sulle specifiche attività che svolge.

Nel recapito sono confermate le fasce di oscillazione nei punteggi previste dall'accordo otto-venti.

E' stato aumentato di un punto la percentuale di copertura della scorta.

Si è intervenuti sui parametri di definizione delle zone modificando il punteggio della ripartizione ed il calcolo dell'indice di frequenza obbligatoriamente fornito alle OO.SS. nei confronti territoriali.

E' stato incrementato il numero di ASI e saranno articolati i turni delle prestazioni introducendo turni mattutini.

Si è prefigurato l'introduzione del conto ore individuale per i portalettere con apposito accordo.

E' stato fatto un nuovo accordo di stabilizzazione per il personale in servizio a seguito di sentenza del giudice.

La questione della flessibilità è stata estrapolata dall'accordo e demandata ad un tavolo di confronto specifico.

Per la gestione delle eccedenze si è deciso di utilizzare, tramite specifico accordo, la previsione dell'articolo 4 della legge Fornero per l'esodo incentivato volontario.

Per la gestione delle ulteriori eccedenze si utilizzerà, sempre su base volontaria, la trasformazione da full time a part time e successivamente la mobilità professionale verso altri settori, in special modo mercato privati, con riferimento agli idonei al job posting attuali e successivamente a quelli che presenteranno domanda.

E' stato confermato il sistema delle relazioni industriali dell'accordo otto-venti.

E' stato previsto, ad ottobre c.a., un incontro per verificare la possibilità di sperimentare la modalità di consegna a giorni alterni con un efficientamento di 100 unità e conseguentemente utilizzare percorsi a giorni alterni per perequare quelle zone che presentassero uno squilibrio chilometrico del percorso.

L'originario efficientamento previsto in 9.273 unità è stato complessivamente ridotto a 5.841.

All'interno di un accordo prevalentemente difensivo si è riusciti ad includere politiche attive del lavoro attraverso la trasformazione nell'anno 2013 di 400 rapporti di lavoro da part time a full time e nel 2014 di ulteriori 300 trasformazioni.

Inoltre, in maniera strutturale, l'azienda provvederà ad attivare politiche attive del lavoro equivalenti al 20% del numero degli esodati, parte in nuove assunzioni e parte in ulteriori trasformazioni di rapporti di lavoro da part time a full time.

Come si vede un accordo difficile e complesso che è riuscito nel suo epilogo a trovare le giuste compensazioni fra efficientamento e sviluppo ed ha trovato la condivisione di oltre l'80% dei lavoratori nelle assemblee per la sua illustrazione ed approvazione.

Un accordo che integra e non sostituisce l'accordo otto-venti.

Un accordo che prevede un'ampia e significativa fase di confronto territoriale e nazionale che seguirà tutta la fase di implementazione; una fase delicata che dovrà vedere l'impegno dell'organizzazione a tutti i livelli per far sì che tutti i contenuti dell'accordo, e non solo quelli favorevoli all'Azienda, vedano una piena applicazione.

Già nell'implementazione dell'accordo otto-venti assistemmo ad una applicazione parziale dei contenuti dell'accordo: dopo l'implementazione del progetto, le code di lavorazione rimasero pressoché costanti nel tempo nonostante l'accordo.

Non vi è dubbio che tale fenomeno derivava dalla cattiva gestione dei suoi contenuti.

Nello specifico: parlare di code di lavorazione nel recapito significa parlare di giacenze.

Se si formano giacenze vuol dire che le zone non sono coperte.

Se le zone non sono coperte vuol dire che non si sono utilizzati o si sono utilizzati in maniera impropria gli strumenti indicati nell'accordo.

Partiamo dal presupposto che la scorta doveva essere minimo all'11% e che le sole ferie ed altri permessi strutturali (festività soppresse, ecc) ammontano a sei settimane, quindi complessivamente l'11,54%, ovvero l'entità complessiva della scorta non era in grado di assicurare nemmeno la sola copertura delle ferie.

L'altro strumento principe era l'utilizzo di contratti a T.D. che doveva servire per le ferie estive e per le lunghe assenze.

Per flessibilizzare lo strumento si era deciso di delegarne una quota importante al livello territoriale.

L'Azienda di fatto non diede gambe alla delega al territorio e non provvide ad effettuare le assunzioni necessarie rispetto al livello di assenza che si era verificato per risparmiare sui costi.

Si è pertanto sempre insistito in maniera eccessiva sull'uso della flessibilità operativa in maniera abnorme e comunque oltre i limiti che l'accordo aveva indicato, accettando anche livelli di qualità molto bassi nello svolgimento della flessibilità per incrementarne l'uso oltre i limiti imposti dall'accordo.

A questo si è aggiunto lo scarso o nullo interesse dimostrato verso la qualità: ferie erogate anche in assenza di sostituzione, addirittura ferie d'ufficio in giornate particolari, lasciando le zone a terra.

Inoltre anche altri importanti elementi dell'accordo non videro una corretta applicazione: perequazione zone, ora limite di uscita dei portalettere, fornitura materiali (DPI, casellari, alette casellari, indumenti, ecc), fornitura nuovi motomezzi con un anno di ritardo, il recente ritiro di automezzi.

Questa volta la nostra attenzione ed il nostro impegno a tutti i livelli per la completa applicazione dell'accordo devono essere totali, soprattutto per quel che riguarda la perequazione, la copertura della percentuale di scorta concordata, la sostituzione delle lunghe assenze con personale CTD, l'ora limite di uscita dei portalettere, le modalità di ricollocazione del personale, la coerenza dei nuovi carichi di lavoro con l'orario giornaliero di servizio.

Particolare attenzione, con riferimento all'ultimo punto, dovrà essere posta per quelle zone che risulteranno avere un numero di chilometri di gita eccessivi e che pertanto dovranno essere oggetto di proposte di riorganizzazione con percorsi di consegna a giorni alterni, da inoltrare al tavolo di monitoraggio centrale.

Dovremo essere molto esigenti nelle nostre richieste di rispetto dei contenuti di tutela presenti nell'accordo e nel raggiungimento di obiettivi di qualità che soli potranno consentire il mantenimento di livello di prodotto accettabili.

Dovremo questa volta non solo lavorare sul versante dell'implementazione delle azioni di ristrutturazione e su quello del controllo delle reali azioni di tutela previste dall'accordo ma anche vigilare sulle fasi di applicazione delle azioni di sviluppo identificate, ossia:

- integrazione logistica dei pacchi fra P.I. e SDA;
- erogazione qualificata;
- evoluzione dei sistemi di tracciatura.

Inoltre si dovrà anche vigilare sulle azioni per la difesa e incremento dei volumi di consegna dove si è previsto di operare attraverso:

una semplificazione all'accesso con:

- poste italiane per te
- accettazione a domicilio
- consegna concordata
- informazioni in tempo reale
- pagamenti a domicilio – transazione unica di bollettino

- erogazione qualificata – finalizzazione contratti
- proposizione commerciale – ASI

lo sviluppo di nuovi mercati con:

- collegamento fra E-Commerce e mondo fisico
- erogazione qualificata – micro logistica
- dematerializzazione e archiviazione digitale
- data collecting
- pacco low cost
- piattaforma mobile del recapito

Tutto questo deve essere supportato da:

- la progettazione ed il rilascio di prodotti processi;
- il consolidamento delle piattaforme tecnologiche;
- lo sviluppo delle tecnologie multifunzionali che gestiscano “l’informazione”;
- la progettazione ed il rilascio di nuove piattaforme tecnologiche sempre più multifunzione;
- le iniziative di integrazione, orizzontale e verticale, e sinergie logistico/produttive di gruppo.

All’interno del progetto aziendale ci preoccupa la volontà aziendale, che si intuisce, di ridurre ulteriormente in prospettiva la rete dei centri: noi non siamo d’accordo, riteniamo invece che a tendere si debba procedere alla messa a punto di un piano di riutilizzo degli stessi per necessità logistiche alternative e trovare modalità produttive alternative per il migliore utilizzo di tutto il personale presente.

Già oggi alcuni interventi sono in corso sia pure in maniera spot:

- creazione di isole digitali e magazzini per lo sviluppo di nuovi business di archiviazione fisica, digitale e di micro logistica attraverso l’erogazione meccanizzata di servizi VAS e introduzione di sistemi per l’immagazzinamento e la micro logistica;
- ampliamento centri di video codifica;
- attivazione di centri di erogazione di servizi remotizzati;
- integrazione logistica pacchi di determinate dimensioni;
- anticipazione lavorazioni interne dei CD presso i siti industriali (cosiddetto progetto Bari)

- modifiche degli asset di produzione per rendere impiegabile il personale inidoneo alla MMC (movimentazione manuale dei carichi), al fine di massimizzare la flessibilità di tutto il personale;
- ottimizzare l'assetto organizzativo per un governo efficace dei processi, in linea con le nuove esigenze di mercato, rafforzando il presidio delle attività più importanti;
- rafforzare le attività di finalizzazione del prodotto al portalettere.

Un'evoluzione che sarà costantemente in progress e che pertanto necessiterà di continui momenti di confronto con il sindacato al fine di verificarne gli effetti e correggerne le criticità.

In definitiva, concludendo, sarà necessario da parte sindacale, svolgere una pressante azione di verifica dei progetti e delle attività di sviluppo, al fine di indicare all'Azienda le criticità che si dovessero verificare sul territorio nelle fasi applicative e di trovare insieme le soluzioni possibili.

Recapiti Privati

Un importante impegno negoziale lo abbiamo svolto nel settore dei recapiti privati cercando di operare un allargamento della rappresentanza e della tutela dei diritti dei lavoratori del settore privato.

La sottoscrizione nel 2011 del CCNL per le imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali con le due associazioni di rappresentanza datoriale dei recapiti privati, FISE e CNA, ha consentito all'Slp di allineare la scadenza del contratto dei recapiti privati al contratto di Poste Italiane.

Si sono così poste le basi affinché venga agevolato il confronto sul contratto di settore che vedrà al nastro di partenza ed allo stesso tempo, la partecipazione di tutti gli operatori del settore.

Con il rinnovo del CCNL abbiamo mantenuto l'impegno di introdurre stabilmente la contrattazione di secondo livello; creato l'agenzia Bilaterale per lo sviluppo dei percorsi formativi; introdotto la possibilità di sottoscrivere polizze assicurative con lo CSAP con la ritenuta in busta paga a carico delle aziende; consolidato i vincoli sulle diverse tipologie contrattuali a tutela dell'occupazione; introdotto l'Elemento di Garanzia Retributiva per tutte le aziende prive di contrattazione di secondo livello ed introdotta compiutamente la previdenza complementare con il contributo dell'1% da parte delle aziende firmatarie.

Contemporaneamente dovremo continuare il nostro impegno sul fronte negoziale rivendicando:

- L'affermarsi di un modello di relazioni industriali maturo ed adeguato alle sfide del settore

- La difesa dei livelli occupazionali esistenti e ove possibile il ridimensionamento della forte precarietà lavorativa
- Un forte impegno negoziale per l'adeguamento dei livelli economici esistenti
- Il pieno dispiegarsi della contrattazione di secondo livello
- L'avvio di percorsi formativi adeguati sia a professionalizzare ulteriormente i lavoratori del settore che per riqualificarne o riconvertirne le professionalità a fronte di possibili processi di riorganizzazione.
- La sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro

Quelli raggiunti sono obiettivi molto importanti che ci hanno consentito un sostanziale passo in avanti in un settore ove molto spesso i lavoratori vivono una condizione lavorativa di precarietà e mancanza di trasparenza ed hanno bisogno di adeguate tutele.

Riteniamo però occorra fare un ulteriore passo in avanti, strutturando meglio sul territorio il nostro impegno per rafforzare la rappresentanza e l'azione sindacale nei posti di lavoro e nelle diverse realtà lavorative, mettendo al servizio dei lavoratori rappresentanti dedicati e tutta la nostra capacità di tutela e difesa dei diritti.

Quindi un impegno costante in un settore, come quello delle agenzie di recapito private, difficile e complesso ma che può rappresentare per il sindacato un momento di ulteriore crescita ed affermazione delle politiche dell'Slp anche in considerazione delle sfide che per i prossimi anni interesseranno l'intero settore Postale.

Adesso si tratta di affrontare con determinazione il delicato percorso di confronto sul CCNL di Settore che dovrà consentirci di dare certezze all'intero mondo del recapito attraverso regole comuni e condivise.

Appalti Postali

Anche nel settore degli appalti Postali, con determinazione e caparbietà, la nostra Organizzazione ha cercato di offrire tutele e certezze ai lavoratori nonostante le difficoltà del settore, in continua contrazione di fatturato e, conseguentemente, di addetti.

Infatti abbiamo di recente (15 giugno 2012) raggiunto l'intesa per il rinnovo del CCNL del settore degli Appalti Postali scaduto dal 2009, che riteniamo di particolare importanza perché raggiunto dopo le forti sollecitazioni esercitate dal sindacato e nella delicata fase della liberalizzazione dei mercati postali,

Il rinnovo contrattuale realizza anche buona parte dei punti qualificanti della piattaforma rivendicativa e che riguardano, per la parte normativa, l'introduzione di elementi di novità negli istituti contrattuali del Part-Time, del nuovo sistema di relazioni Industriali, dell'orario di lavoro discontinuo e della salute e la sicurezza del lavoro.

Importante infine anche per il settore degli Appalti Postali, oltre agli aumenti economici ottenuti, l'inserimento in contratto dell'Elemento di Garanzia Retributiva che apre la strada all'avvio della contrattazione di secondo livello ed il pieno realizzarsi della previdenza complementare anche attraverso l'incremento del contributo Aziendale.

Adesso, come SLP, riteniamo si imponga una seria riflessione sugli impatti che i processi di liberalizzazione del mercato postale stanno determinando, anche nel settore degli Appalti Postali, attraverso una forte concorrenzialità interna ed esterna e su come sia possibile poter rientrare in un sistema di regole condivise in grado di rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle imprese.

Infine si rende necessario rafforzare il nostro impegno per:

- Offrire tutele e diritti ai lavoratori del settore
- Migliorare il potere di acquisto delle retribuzioni;
- Affermare e rendere praticato il sistema di relazioni sindacali;
- La Sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro.
- Vigilare sull'applicazione ed il rispetto del CCNL.
- Difendere i livelli occupazionali.
- Rafforzare la presenza e l'intervento del sindacato sui luoghi di lavoro.

MERCATO PRIVATI

Gli uffici postali e la sportelleria

Dalla trasformazione della nostra Azienda in Spa il settore che ha realizzato i cambiamenti più significativi è stato quello che oggi risponde a Mercato Privati.

In questo settore, oltre alla completa innovazione tecnologica dell'organizzazione del lavoro, l'Azienda ha realizzato una complessa e articolata innovazione e diversificazione del prodotto.

Negli ultimi anni lo scenario relativo alla crisi economica ha ulteriormente aggravato la situazione del settore perché oltre ad una sempre maggiore professionalità richiesta agli addetti, la pressione sulla produzione da realizzare si è fatta a tratti insopportabile.

Ad oggi presso i nostri sportelli, le nostre sale consulenza, i nostri uffici vengono venduti una molteplicità di prodotti (finanziari, assicurativi, di telefonia, solo per citarne alcuni) che se da una parte hanno certamente reso l'Azienda competitiva dall'altra hanno richiesto una sempre maggiore professionalità degli addetti incalzati da una domanda sempre più esigente e diversificata e da una normativa di riferimento complessa articolata che implica responsabilità sempre maggiori.

Sono state molte le questioni affrontate in questo settore: dalla dinamica degli organici alle pressioni commerciali, dal conto ore alle pause VDT, fino al recente accordo del 12 dicembre 2012 e molte quelle che restano ancora da affrontare.

Organici, missione dell'ufficio postale, malfunzionamento e aggiornamento dei sistemi informatici SDP, pressioni commerciali, formazione professionale, distacchi, politiche di incentivazione commerciale, dotazioni strumentali, sicurezza del lavoro e Uffici Postali Impresa sono a nostro giudizio alcuni degli elementi sui quali dovremmo porre la nostra particolare attenzione per consegnare ai lavoratori del settore una vita lavorativa ed una dignità professionale qualitativamente migliori.

L'Azienda, nell'ambito del confronto sugli organici, sta apertamente sostenendo che le necessità della sportelleria sono profondamente mutate nel tempo. Oggi, a suo giudizio, sono diminuite le necessità di personale sportellista (prevalentemente a causa della diminuzione delle transazioni tradizionali come i bollettini di CC) ed è aumentata la necessità di personale specialistico addetto alla vendita nelle sale e/o agli sportelli.

Una impostazione che tenderebbe a diminuire il numero degli sportelli oggi in funzione, a operare interventi di ulteriore chiusura e/o razionalizzazione degli uffici per concentrare la propria attività unicamente nelle aree dove esiste un potenziale commerciale maggiore e dove la concorrenza è più serrata.

Una visione che punta unicamente a realizzare tagli del personale (e conseguenti efficientamenti) senza analizzare le potenzialità del mercato e senza realizzare una organizzazione adeguata.

Una visione a nostro giudizio miope che **depotenzia** la rete dei nostri sportelli presenti in quasi 13.000 uffici e soprattutto **non valorizza** appieno le competenze e le professionalità dei lavoratori addetti.

Siamo e rimarremo contrari alla politica aziendale che vuole disincentivare l'utilizzo degli uffici postali da parte degli utenti del servizio, favorendo l'ampliamento delle **reti terze** per i servizi di pagamento e/o diminuendo l'offerta di servizi tradizionali all'interno degli uffici.

A nostro giudizio, in uno scenario di crisi economica nel quale i nostri competitori stanno riorganizzando la propria offerta valorizzando la propria rete di sportelli (vedi l'ampliamento orario realizzato da alcune banche), l'ufficio postale deve rimanere il centro dell'attività finanziaria dell'azienda considerando l'utente un potenziale cliente che deve essere intercettato e non sfavorito o peggio ancora dirottato verso altre opportunità (ad esempio l'on line).

Per questo riteniamo necessario un confronto risolutivo sulla missione dell'ufficio postale, sul suo posizionamento strategico, su come presidiare meglio il territorio e su come allargare l'offerta e la fruibilità del servizio.

A tal proposito sembra che l’Azienda punti a breve ad una specializzazione degli uffici postali (con quelli più piccoli abilitati ad un minor numero di servizi) e ad una diversificazione degli sportelli operanti negli UP più grandi.

Come sempre saremo disponibili al confronto sui temi che ci verranno proposti consapevoli che ogni nuovo progetto dovrà essere valutato con attenzione per valutarne problematiche ed opportunità, ma soprattutto dovremo verificare che siano finalizzati ad una funzionale operatività dell’ufficio postale senza introdurre rigidità di sistema e senza stravolgere i cosiddetti “percorsi di carriera”.

La nostra capacità di leggere i fenomeni del mercato e di organizzare l’offerta non può essere frutto dell’improvvisazione e/o di reazioni estemporanee che anche dopo anni non hanno ancora prodotto l’effetto previsto come ad esempio è stata nel 2010 la nascita degli **Uffici Postali Impresa**.

Una organizzazione che a distanza di oltre tre anni non solo non ha prodotto i risultati sperati ma che vede ancora oggi l’Azienda priva di un progetto efficace, che aumenta la propria pressione sugli addetti per realizzare risultati impossibili per l’attuale organizzazione e offerta alla clientela.

Uffici privi delle necessarie risorse strumentali ed umane, reti vendita disorganizzate, portafogli approssimativi e non reali, gestione dei portafogli rigide, sistemi di incentivazione poco chiari e trasparenti sono solo alcuni degli aspetti sui quali vogliamo risposte da un’Azienda che fino ad oggi non ha saputo riorganizzare il settore ma ha unicamente progettato una nuova classificazione degli uffici come se questa restituisse agli stessi e a tutta la struttura maggiori capacità di presidio del mercato.

Classificazione Uffici

Il recente accordo del 12 dicembre 2012 su MP ha affrontato anche il tema relativo alla classificazione degli uffici che ormai da troppi anni stava irrigidendo l’attività sul territorio e non riconosceva i cambiamenti, spesso significativi, che il contesto territoriale ed il mercato avevano sviluppato nel frattempo determinando anche una pesatura diversa degli stessi uffici.

Un accordo che ha prodotto, rispetto alla precedente classificazione 560 uffici di A1 in più e 134 uffici “centrali” in più, ma anche la necessità di porre regole stringenti sulla conseguente mobilità del personale e soprattutto un lasso di tempo per la sua attuazione che favorisce la possibilità di cercare, sul territorio, situazioni praticabili e meno impattanti possibile.

Questa volta abbiamo scelto di privilegiare e garantire il **diritto** (di chi aveva già il livello inquadramentale) piuttosto che l’**aspettativa** (di chi aspira alla promozione sull’ufficio riclassificato), cercando anche di creare nuove figure professionali per agevolare la ricollocazione di tutti i lavoratori interessati.

I primi risultati delle attività svolte sul territorio appaiono positivi, in quanto si stanno progressivamente definendo i casi dei colleghi cosiddetti “sposizionati” ai quali deve venir offerto, da parte aziendale, un posto coerente con il proprio livello nel rispetto dei limiti contenuti dell’accordo.

Direttori Ufficio Postale

Con la sottoscrizione dell’ultimo CCNL abbiamo introdotto l’indennità monoperatore per dare un riconoscimento economico a tutti coloro, che pur di livello C, hanno la responsabilità di direzione del proprio ufficio.

La realtà quotidiana ci racconta tuttavia di numerosi DUP di livello B che lavorano da soli per molti giorni o addirittura per tutto il mese e delle responsabilità e professionalità maggiori che incombono su tutti i DUP.

Per questi motivi vogliamo proporre un riflessione sull’opportunità di offrire, nell’ambito del rinnovo contrattuale, risposte adeguate a tutti i DUP che lavorano da soli e per tutti i DUP di livello C e B.

Staff

Da troppi anni ormai i processi di riorganizzazione aziendale continuano a modificare pesantemente i carichi, le responsabilità e le modalità di lavoro del personale di staff con l’unico scopo di contenere i costi senza preoccuparsi della qualità dei servizi resi alle strutture di produzione.

Noi riteniamo invece che nelle strutture di staff, oltre processi riorganizzativi coerenti con i cambiamenti del settore produttivo, vadano parallelamente adeguati e valorizzati i contenuti professionali, le relative responsabilità e i processi di formazione e riqualificazione.

Siamo convinti che il settore costituisce un riferimento concreto di indirizzo, sostegno e supporto alle strutture produttive dell’Azienda, al punto di rivendicare, per gli addetti, oltre a maggiori opportunità di sbocco professionale un coerente adeguamento economico del premio di Risultato.

Continueremo perciò a sostenere gli addetti del settore attraverso una incisiva azione tesa a rivalutare le professionalità esistenti, invitando anche il territorio a vigilare sul pieno rispetto dei contenuti contrattuali (riassetto degli orari, coerenza posto funzione-livello inquadramentale) al fine di ottenere un giusto riconoscimento per il ruolo svolto dagli addetti.

I servizi Commerciali

Come SLP abbiamo sempre sostenuto che le attività e funzioni commerciali non devono essere esclusivamente orientate ad una mera azione di pressione sui centri di produzione per ottenere i numeri attesi ma avvicinate ai luoghi di produzione, orientate alla comprensione degli obiettivi, formate opportunamente sui prodotti e sulle tecniche, rispettose del cliente e delle normative di riferimento.

I recenti unilaterali interventi aziendali in questo settore infatti non hanno, come da noi ampiamente previsto, prodotto i risultati attesi.

Le funzioni commerciali, a nostro avviso, sono professionalità specifiche nella complessa organizzazione aziendale che devono essere continuamente incentivate, aggiornate e coinvolte e non continuamente pressate al limite della persecuzione.

Nei loro confronti devono essere attuati interventi e politiche di condivisione dei budget loro assegnati, snellimento delle procedure, concreti interventi di motivazione sia aziendale che economica.

Tutti gli addetti si devono sentire coinvolti nei processi di azione commerciale che l'Azienda intende mettere in campo sia per quanto attiene la formazione dei budget che per le azioni da intraprendere per il loro raggiungimento.

La loro esperienza e la loro professionalità deve essere ascoltata e tradotta in comportamenti atti a raggiungere gli obiettivi attesi e a farli sentire attori protagonisti del risultato.

L' intesa raggiunta sulle pressioni commerciali vuole essere un primo importante passo verso la realizzazione di questi obiettivi, stiamo infatti continuando ad incalzare l'Azienda sui troppi comportamenti non conformi ai principi dell'accordo ancora oggi esistenti.

Il nostro impegno, da sempre orientato a sostenere lo sviluppo del business aziendale, deve vedere l'Azienda impegnata a realizzare un nuovo equilibrio che consideri maggiormente le persone, la loro professionalità e la loro dignità, nel convincimento che questi valori sono una straordinaria opportunità per accrescere lo sviluppo ed il valore aziendale e per coinvolgere i lavoratori nel complesso scenario di cambiamento.

Riteniamo però che andrebbe avviata una riflessione complessiva sulle attività commerciali oggi presenti in azienda.

A nostro giudizio sarebbe opportuno ed interessante aprire una riflessione su una organizzazione delle attività commerciali dirette da un'unica Divisione dedicata con un completo riordino dei portafogli, superando l'attuale assetto composto da diversi canali in ogni ambito divisionale che, innescando fenomeni di competizione/cannibalismo all'interno della stessa Azienda, finiscono per non aggredire adeguatamente la concorrenza presente sul mercato attivando anche fenomeni di concorrenza interna sui prodotti e sulle attività di vendita.

Centri servizi (Centri Contabili- Sin – ELI – Contact Center – TSC)

In questi ultimi anni il settore dei centri servizi è stato caratterizzato da un profondo cambiamento e da un forte impulso produttivo.

Questi settori costituiscono oggi un punto di riferimento importante per le attività di back office, lotta alle frodi, bancoposta, assistenza al cliente, sviluppo nuovi servizi ai privati ed alle P.A., quindi in continua evoluzione e che lasciano intravedere ulteriori possibilità di crescita e sviluppo occupazionale.

Infatti sono stati oggetto di attività di reinternalizzazione di servizi, sviluppo e reimpiego professionale per lavoratori provenienti da altri settori ma proprio per questi motivi necessitano di una particolare attenzione che, partendo dall'analisi dei processi, ne descriva attività, competenze richieste e punti ad uno sviluppo dell'attività formativa in grado di professionalizzare adeguatamente i lavoratori addetti.

Formazione

Dopo oltre 6 anni di introduzione della piattaforma e-learning (apprendimento a distanza) per l'applicazione dell'attività formativa possiamo affermare che dopo il primo iniziale periodo di sperimentazione l'Azienda ha abusato dello strumento e-learning perdendo di vista l'obiettivo principale che era quello di integrarlo con il sistema aziendale di sviluppo delle risorse umane per essere in grado di misurarne i benefici e le applicazioni.

L'e-learning deve essere realizzato come un servizio completo, diffuso e fruibile e soprattutto deve riguardare alcuni aspetti della formazione aziendale, in particolare brevi corsi di aggiornamento su argomenti già trattati e progetti formativi semplici.

Non può e non deve, come accade oggi, riguardare temi importanti e complessi che esaminano procedure ed argomenti da cui discende anche la sicurezza e la responsabilità degli addetti.

Se l'aspettativa aziendale è quella di conseguire benefici in termini di riduzione dei costi, la nostra è quella di migliorare la qualità delle condizioni lavorative, riducendo per tutti gli operatori il carico e l'intensità del lavoro stesso. Così facendo, si migliorerà il benessere dei lavoratori e la qualità del servizio prestato alla clientela.

Nell'attuale fase di trasformazione dell'Azienda non ci sentiamo di escluderne a priori nessuna, ma segnaliamo il settore Commerciale, il settore della Sicurezza, il settore del post-vendita e dell'assistenza al cliente interno ed esterno, il settore dei Centri Servizi come prime aree da interessare nella ricerca, per verificare eventuali gap di competenza per profilo e/o per area professionale.

Infine ribadiamo che la formazione è uno strumento fondamentale per accrescere il valore delle risorse umane in Azienda e pertanto non può e non deve essere scambiata o utilizzata

dall’Azienda per fare del più semplice e meno evoluto “addestramento professionale” e soprattutto deve essere organizzata con forme e modalità di erogazione (all’interno dell’orario di lavoro) che consentano a tutti di poterne usufruire con il giusto e necessario approfondimento.

Quadri

La riorganizzazione del lavoro, in atto nella nostra Azienda e non ancora completamente definita, se da un lato sembrerebbe intesa a valorizzare (anche se non in termini economici e di peso organizzativo) il ruolo dei Quadri, dall’altro sta producendo ed alimentando fenomeni di grave disagio.

In effetti, più precisamente, quello che dovrebbe essere “valorizzazione” viene gestito in termini di colpevolizzazione del Quadro in un continuo e quotidiano esame/processo che certo non giova al Quadro come non giova all’Azienda.

Siamo ben coscienti che la necessità del risanamento aziendale e della conquista di un mercato solido e più ampio hanno comportato la flessibilizzazione della prestazione lavorativa e nuove forme di lavoro.

Dobbiamo continuare a dare, però, come Organizzazione Sindacale, come Coordinamento Quadri, garanzie sulle modalità di attuazione di così importanti cambiamenti in modo da mettere i Quadri in condizione di esercitare nuove tutele e mantenere, come soggetti portatori di interessi diversi e diversificati, un controllo sul proprio lavoro acquisendone piena consapevolezza.

A tal riguardo riportiamo le richieste che i quadri slp hanno formulato durante le assemblee sinora svolte.

- Una modernizzazione del trattamento normativo ed economico dei quadri che punti ad una qualificazione e valorizzazione del ruolo;
- L’avvio di una riflessione seria ed approfondita che possa giungere ad una proposta che preveda un riconoscimento professionale ai quadri destinatari di MBO;
- Rendere visibili e trasparenti i criteri in base ai quali viene erogata la eventuale retribuzione individuale variabile dei quadri;
- Diritto alla preventiva informazione aziendale sui programmi generali e/o territoriali di sviluppo e promozione aziendale e soprattutto sull’area di specifica attività di ciascun quadro;
- Diritto alla formazione professionale ed all’aggiornamento continuo con la previsione di una quota annuale obbligatoria di giorni di formazione per ogni quadro aziendale.

- L’inserimento e la valutazione del percorso formativo di ogni quadro tra gli strumenti di valutazione delle potenzialità di carriera;
- Istituzione di una banca dati sulle professionalità potenziali di tutti i quadri di poste italiane e l'introduzione del bilancio di carriera.
- Incremento dell’indennità di funzione (superamento del tabù dello straordinario).

Aziende del Gruppo

In questi anni abbiamo svolto un impegno deciso per rendere esigibile ed estendere importanti contenuti contrattuali nei confronti delle Aziende del Gruppo Poste.

Temi quali lo sviluppo e l’avvio della contrattazione di secondo livello; l’analisi dei percorsi formativi e di riqualificazione all’interno dell’Ente Bilaterale per la formazione; la gestione e l’armonizzazione degli orari di lavoro; il Premio di Risultato e la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, sono stato il fulcro dell’impegno sindacale ed hanno oggettivamente determinato un passo in avanti sostanziale sul fronte della tutela dei diritti dei lavoratori e della presenza del sindacato nei luoghi di lavoro.

Si tratta di risultati significativi ed importanti ma che costituiscono ancora un punto di partenza rispetto alle questioni più complessive che ancora oggi riguardano le Aziende del Gruppo a partire dai processi armonizzazione ed omogeneizzazione del quadro contrattuale di gruppo.

In particolare, in considerazione degli sviluppi competitivi dei mercati di riferimento, riteniamo necessario avere maggiori confronti ed analisi sull’andamento delle aziende del gruppo, sul loro posizionamento, sull’andamento dei vari comparti produttivi e sugli indicatori industriali.

Particolare attenzione occorre in alcune Aziende del Gruppo (Postel, Postelprint, Docutel) ove la situazione complessiva del settore evidenzia un calo generalizzato dei volumi, una forte competizione sui prezzi, una scarsa attenzione sulla qualità e una poco corretta gestione di regole competitive.

Ecco che bisognerà a nostro avviso spendersi di più sulla qualità, cercare di lavorare per arginare la battaglia sulla competizione e sui prezzi, adeguare alle sfide la quantità di investimenti necessari, rilanciare fortemente le nuove attività industriali e sviluppare meglio le sinergie con la capogruppo.

Sul fronte negoziale bisognerà procedere con determinazione ad affrontare su tutte le Aziende del gruppo le questioni ancora irrisolte:

- La contrattazione del premio di risultato

- Lo sviluppo dei percorsi formativi e di carriera, con analisi e consolidamento delle nuove figure professionali;
- Il dispiegarsi di corrette relazioni industriali e la gestione degli orari di lavoro.

Un impegno che attraverso il percorso negoziale dovrà governare processi complessi con situazioni lavorative articolate dal punto di vista dei profili contrattuali, delle professionalità e delle specifiche esigenze che richiederanno di mettere in campo tutta la capacità negoziale, di forza di rappresentanza e di presenza della nostra organizzazione.

Un impegno importante che dovrà portarci ad essere sempre più protagonisti nei servizi di nuova generazione.

Il territorio

L’Azienda negli ultimi anni ha ulteriormente accentrato le proprie attività su un minor numero di punti fisici, pensando così di creare una maggiore efficienza operativa. Questo atteggiamento però invece di produrre gli effetti auspicati: sono aumentate le sovrapposizioni, il palleggio di responsabilità, il rinvio generalizzato ed il rimando a livello centrale, il tutto a scapito di un progressivo depauperamento della funzione di “governo” del territorio.

Tutto questo sta producendo anche una difficoltà del territorio nella gestione degli accordi sottoscritti a livello centrale per questo la nostra azione sul territorio dovrà essere ancora più attenta e incisiva nel pretendere il pieno rispetto delle intese sottoscritte.

SICUREZZA

Il confronto con l’Azienda riguardo alle questioni della sicurezza ha subito oggettivamente un rallentamento dovuto al lungo periodo di scontro con l’Azienda sui noti problemi, che si è verificato negli ultimi due anni.

Un confronto che già in tempi normali vive grosse difficoltà perché la questione della sicurezza, che rappresenta sempre uno degli argomenti prioritari per l’azione del sindacato, trova scarsa sensibilità in tutte le aziende, e la nostra non fa eccezione, perché c’è la tendenza, per questioni di contenimento dei costi, a lesinare gli interventi per la sicurezza ovunque sia possibile.

Per tali motivi ci vuole una strategia integrata che da una parte veda le OO.SS. tese a sottoscrivere accordi che aumentino la sicurezza dei lavoratori e dall’altra veda gli RR.LL.SS. vigilare sulla corretta applicazione degli stessi sui territori e sul mantenimento di adeguate condizioni di sicurezza in tutti gli ambiti lavorativi.

L'intervento più significativo del quadriennio è stato senza dubbio quello dell'accordo sugli sportellisti video terminalisti.

Come è noto nel 2008 riuscimmo a concordare con l'Azienda che gli sportellisti di Poste Italiane erano video terminalisti e a far attivare le relative procedure di consultazione.

Tali procedure furono successivamente bloccate dall'Azienda in seguito alla pubblicazione del decreto 81 che determinava rilevanti modifiche alla normativa in vigore.

Tale stato di impasse durò fino al 2010 quando riuscimmo a trovare una mediazione soddisfacente fra le esigenze dei lavoratori interessati e i problemi aziendali che avevano bloccato la questione, legando le pause non al tempo ma al numero di operazioni di sportello.

Questo ci portò a sottoscrivere l'accordo del 25 marzo 2010 grazie al quale si poté partire con il programma operativo riguardante : le pause, gli interventi sulla ergonomia dei posti di lavoro e la sorveglianza sanitaria degli addetti.

Una lotta portata avanti dalla nostra organizzazione con pervicacia, giunta finalmente al suo epilogo.

Un'altra questione da noi lungamente seguita è quella che riguarda gli addetti ai servizi postali, con speciale prevalenza agli addetti al recapito, fra i quali si verifica la maggiore percentuale di eventi infortunistici.

E' un problema annoso sul quale si dovrà lavorare ancora a lungo, ma rispetto al quale nel corso del 2010, all'interno dell'accordo di ristrutturazione di quella divisione sottoscritto quell'anno, il 27 luglio , riuscimmo ad inserire uno specifico capitolo riguardante la sicurezza, con contenuti interessanti:

- L'impegno ad una campagna di comunicazione fra tutti gli addetti,
- L'installazione di appositi totem informativi dedicati;
- Un potenziamento della flotta con un consistente miglioramento del mix qualitativo a favore dei mezzi a 4 ruote;
- Un miglioramento della manutenzione ordinaria e straordinaria, gestito attraverso un sistema informatizzato definito GMA
- Una tempestiva dotazione di DPI
- Sperimentazione di un nuovo modello di casco protettivo.
- Rinnovo della flotta dei motomezzi.

Purtroppo nell'applicazione dei contenuti dell'accordo ci sono state tutta una serie di inadempienze aziendali che hanno rallentato o vanificato parte di essi, bisognerà perciò non calare il livello di attenzione ed intervento da parte delle strutture territoriali e dei nostri RR.LL.SS. sul territorio.

Un ulteriore elemento di rilievo riguarda l'introduzione nel documento di valutazione dei rischi dello stress lavoro-correlato.

Di fronte alle forti critiche di parte sindacale, emerse durante il confronto, sulla metodologia utilizzata e sul risultato finale ottenuto si è congiuntamente concordato che le azioni di miglioramento previste per il rischio medio saranno comunque allargate anche a tutti gli altri ambiti.

Inoltre si è deciso di effettuare nel medio termine (12 mesi) una nuova valutazione che utilizzerà la stessa metodologia per verificare gli effetti degli interventi messi in campo; successivamente alla conclusione della nuova valutazione oggettiva l'Azienda si è resa disponibile a valutare la possibilità di effettuare un focus specifico su alcune categorie utilizzando anche ulteriori eventi sentinella.

Riteniamo che questo rappresenti un buon risultato a conclusione di un percorso che ha visto all'inizio distanze notevolissime fra la parte aziendale e quella sindacale.

In occasione dell'elezione del nuovo presidente OPN dr.sa Livia Florio si è unanimemente condiviso la necessità di creare una figura, di parte sindacale, che si affianchi al presidente nella gestione dell'organismo e pertanto si è inteso dare tale suggerimento alle parti politiche in occasione del rinnovo contrattuale.

Nella elaborazione dei verbali sia di OPN sia di OPR si è concordato sulla necessità di recepire, anche con dichiarazioni a verbale, tutte le osservazioni emerse nel corso degli incontri, a tal fine l'Azienda si è impegnata a sensibilizzare le proprie strutture territoriali; inoltre si è finalmente condiviso che i verbali assumono valenza definitiva solo dopo la sottoscrizione degli stessi, in controtendenza con quanto era avvenuto finora.

Rispetto al DVR abbiamo posto la questione di regole certe che consentano agli RR.LL.S di poter prendere visione agevolmente di tale documento, l'Azienda si è impegnata a predisporre una direttiva che determini modalità uniformi su tutto il territorio nazionale, dando la possibilità di prendere visione del documento in tutte le unità operative a qualsiasi livello.

Si è altresì concordato con l'Azienda che in uno dei prossimi incontri dell'organismo paritetico nazionale per la sicurezza si dovrà dar corso al rimando all'OPN previsto dal penultimo comma dell'accordo 21 marzo 2013: accordo integrativo al protocollo d'intesa si rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; il rimando riguarda l'incarico dato all'OPN di modificare le procedure di partecipazione degli RR.LL.S. del 19/10/2004 e il regolamento per il funzionamento degli organismi paritetici di cui all'accordo del 2/4/2004.

In ogni caso dopo un lungo periodo di mancanza di confronto dovuto allo scontro con l'Azienda che ci ha visto impegnati per lungo tempo, si sta lentamente cominciando a riavviare il meccanismo di relazioni previsto dagli accordi in essere e pertanto ricominceremo a proporre le nostre posizioni sui vari argomenti all'interno degli organismi paritetici di

partecipazione per porre in essere all'interno dell'Azienda condizioni di lavoro in sicurezza, in linea con quanto previsto dalle norme in vigore.

Predisporremo inoltre nel corso dei prossimi mesi adeguati strumenti formativi/informativi per i nostri RR.LLSS. recentemente eletti, per metterli in grado di svolgere al meglio il proprio ruolo.

Concludiamo questo intervento introduttivo dei lavori della Commissione delle politiche contrattuali con l'auspicio che lo stesso abbia fornito, a tutti voi, gli spunti necessari per animare un ricco e proficuo dibattito, utile a orientare le nostre politiche sindacali nei prossimi mesi e nei prossimi anni.

Grazie.

Il Dipartimento Sindacale