

## Il 2007

# Un anno di scelte importanti

*Liberalizzazione, rinnovo contrattuale, elezioni RSU e previdenza complementare. Queste le sfide che impegneranno l'Slp Cisl nell'anno appena cominciato. Molte le decisioni importanti da prendere, per il futuro dell'Azienda e soprattutto per i suoi lavoratori.*



CLICCA SULL'IMMAGINE PER AVVIARE IL FILMATO

Il 2007 sarà per l'Slp Cisl un anno decisamente impegnativo, con importanti obiettivi da perseguire e raggiungere. Quattro le grandi questioni da affrontare: la liberalizzazione del mercato postale, il rinnovo del contratto, le elezioni delle RSU e il TFR. Per quanto riguarda la liberalizzazione, il 1° gennaio 2009 rappresenterà una sorta di rivoluzione all'interno del settore delle poste, nel nostro Paese come a livello internazionale, e riguarderà tutti i mercati po-

stali. In tale scenario Poste Italiane, come azienda monopolista in Italia, sarà messa sicuramente a dura prova. La Slp Cisl, da parte sua, in qualità di organizzazione sindacale maggioritaria all'interno dell'Azienda, avrà il compito di dare il proprio contributo nelle scelte da operare e

negli obiettivi da fissare, affinché l'appuntamento del 2009 rappresenti una preziosa occasione di crescita e non l'inizio di un periodo di crisi. Proprio la liberalizzazione sarà il tema principale del prossimo convegno nazionale della Slp, il cui svolgimento è previsto tra aprile e maggio prossimi. "Sarà, come anche in passato,

un'occasione importante - afferma **Mario Petitto**, Segretario Generale della Slp Cisl - che vedrà riuniti i rappresentanti delle varie sigle Sindacali, del Gruppo Poste e delle aziende private del settore, per discutere e confrontarsi sul futuro e sulle scelte che la liberalizzazione imporrà al nostro Paese e al settore postale". L'imminente apertura dei mercati postali impone nel frattempo anche di cominciare ad affrontare

in termini diversi la questione del rinnovo contrattuale. "Sinora - ricorda Petitto - abbiamo ragionato su di un contratto di lavoro valido esclusivamente per il Gruppo Poste e così faremo anche per il rinnovo che stiamo discutendo al momento. Tuttavia stiamo anche preparando il terreno per il

**"Noi consigliamo soprattutto ai giovani di iscriversi a FondoPoste e di trasferire il proprio TFR alla previdenza complementare".**



CLICCA SULL'IMMAGINE PER AVVIARE IL FILMATO

futuro contratto di settore, che dovrà essere in grado di creare regole certe per i lavoratori e per le aziende, siano esse pubbliche o private e per tutti gli operatori postali presenti sull'intero territorio nazionale. Noi speriamo che i tempi per la discussione del contratto possano subire un'accelerazione per arrivare a una conclusione entro la primavera di quest'anno. È inoltre nostra intenzione mantenere un'importante prerogativa, che già siamo riusciti a ottenere la volta precedente, quella di poter rinnovare il contratto all'inizio del biennio e non, come si faceva una volta, verso la fine". L'obiettivo è quello di tutelare i salari dei lavoratori e di apportare le opportune modifiche, nella parte normativa, a quei fattori da cui dipendono le condizioni di lavoro del personale e il relativo rendimento (dagli inquadramenti agli

orari, dalla flessibilità alle tutele). Quest'anno ci saranno le elezioni delle RSU, le Rappresentanze Sindacali Unitarie, che sempre di più negli ultimi anni si sono affermate all'interno dell'Azienda, e per le quali verranno presto fornite tutte le indicazioni propedeutiche al voto. "Partiamo dal grande consenso della volta scorsa - sottolinea Petitto - quando raggiungemmo il 40% dei suffragi, e questo significherà uno sforzo enorme per l'Slp, perché è facile aumentare le percentuali quando si è ancora poco rappresentativi, mentre è più complicato mantenere nel tempo una larga rappresentanza. L'Slp dovrà lavorare non solo per consolidare ma anche per superare i risultati precedentemente raggiunti". L'altra questione da affrontare con grande impegno e solerzia è quella della previdenza complementare, il rilancio di FondoPoste e l'utilizzo del TFR nella previdenza integrativa. Poiché entro giugno dovrà essere operata una

scelta, il compito del Sindacato sarà quello di svolgere un'oculata attività informativa, al fine di mettere in condizione tutti i lavoratori di decidere. A questo proposito Mario Petitto fa un appello preciso: "Noi consigliamo, e specialmente ai giovani, di iscriversi a FondoPoste e di trasferire il proprio TFR alla previdenza complementare, perché il sistema di calcolo attuale e la possibilità di ulteriori revisioni dei coefficienti e dei limiti di età rischiano di mettere in condizione le nuove generazioni di avere una pensione al 50%, ossia una pensione che sarà la metà del proprio stipendio. Senza mezzi termini, il rischio sarà quello di avere in futuro una generazione di pensionati poveri. Tale stato di cose ci induce, anzi ci impone eticamente di sostenere la battaglia per la previdenza integrativa che è stata una grande conquista contrattuale e che noi vogliamo rafforzare in vista del prossimo rinnovo. Tuttavia vogliamo anche che sia una scelta consapevole da parte dei giovani che, nel porre le basi del proprio futuro, non devono assolutamente rinunciare al contributo che il datore di lavoro versa per la loro previdenza integrativa".

**“Il rischio, contro il quale ci batteremo, è quello di avere in futuro una generazione di pensionati poveri”.**

# Previdenza complementare Una scelta consapevole

*Un **vademecum** che vi spiega in che modo affrontare la scadenza del prossimo giugno per la destinazione del vostro TFR. Gli indirizzi utili per rivolgersi ai patronati e per trovare aiuto all'interno dei siti istituzionali.*



La Legge Finanziaria ha anticipato al 1° gennaio 2007 l'entrata in vigore della riforma della previdenza complementare (**Decreto legislativo 252/05**). Come noto entro sei mesi tutti i lavoratori dipendenti privati (compresi i postelegrafonici) dovranno scegliere se mantenere il proprio TFR maturando in Azienda oppure se destinarlo ai Fondi pensione. Le **opzioni di scelta** del lavoratore cambiano in base a due variabili: una sua preesistente iscrizione ad un fondo pensioni e la data di prima iscrizione al

regime della previdenza obbligatoria (prima o dopo il 28 aprile 1993). Di seguito abbiamo riassunto le possibilità che si presentano a seconda della casistica personale.

## LAVORATORE ASSUNTO DOPO IL 28/04/93 NON ISCRITTO A FONDOPOSTE

Entro il 30 giugno 2007 (oppure entro sei mesi dalla data di assunzione se successiva al 1° gennaio 2007) questo lavoratore potrà:

- esprimere la volontà di **trasferire l'intero TFR maturando** (100% del TFR, pari al 6,91% della retribuzione) al Fondo pensione negoziale (**FONDOPOSTE**), oppure ad un Fondo aperto o ad un Piano Pensionistico Individuale (PIP). Se il lavoratore sceglie FONDOPOSTE, e solo in questo caso, l'eventuale attivazione del contributo individuale (minimo l'1%) determina anche l'attivazione del contributo aziendale (altro 1%). La scelta di destinare il TFR alla previdenza complementare è definitiva.
- esprimere la volontà di **non aderire ad alcuna forma pensionistica complementare**, mantenendo il TFR maturando in Azienda. Il lavoratore potrà successivamente modificare la propria scelta e conferire il TFR alla previdenza complementare.
- **non esprimere alcuna scelta**, facendo scattare il meccanismo del silenzio assenso. Trascorsi sei mesi dal 1° gennaio 2007 oppure dalla data di assun-



zione se successiva, il TFR maturando sarà destinato al Fondo pensione individuato dagli accordi collettivi e cioè a FONDOPOSTE.

### LAVORATORE ASSUNTO DOPO IL 28/04/93 GIÀ ISCRITTO A FONDOPOSTE

In questo caso il lavoratore non deve compiere alcuna scelta in quanto al momento dell'adesione a FONDOPOSTE ha già destinato alla previdenza complementare tutto il proprio TFR maturando.

### LAVORATORE ASSUNTO PRIMA DEL 28/04/93 NON ISCRITTO A FONDOPOSTE

Entro il 30 giugno 2007 questo lavoratore potrà:

- esprimere la volontà di **trasferire il TFR maturando, e definirne la quota**, al Fondo pensione negoziale (FONDOPOSTE), oppure ad un Fondo aperto o ad un Piano Pensionistico Individuale (PIP). La quota sarà quella prevista dagli accordi collettivi (per i postali il 2,50% della retribuzione, pari al 36% del TFR). È in ogni caso ammessa la

devoluzione di una quota superiore, anche pari all'intero TFR maturando; la decisione spetta quindi al lavoratore. Se il lavoratore sceglie FONDOPOSTE, e solo in questo caso, l'eventuale attivazione del contributo individuale (minimo l'1%) determina anche l'attivazione del contributo aziendale (altro 1%). La scelta di destinare il TFR alla previdenza complementare è definitiva. Il TFR maturando non destinato alla previdenza complementare rimarrà in Azienda.

- esprimere la volontà di **non aderire ad alcuna forma pensionistica complementare**, mantenendo il TFR maturando in azienda. Il lavoratore potrà successivamente modificare la propria scelta e conferire il TFR alla previdenza complementare.

- **non esprimere alcuna scelta**, facendo scattare il meccanismo del silenzio assenso. A partire dal 1° luglio 2007 **il TFR maturando sarà integralmente destinato al Fondo pensione** individuato dagli accordi collettivi e cioè a FONDOPOSTE. Per l'attivazione del contributo individuale e del datore di lavoro vale quanto detto per il caso di scelta esplicita di destinazione del TFR.

### LAVORATORE ASSUNTO PRIMA DEL 28/04/93 GIÀ ISCRITTO A FONDOPOSTE

In questo caso il lavoratore potrà:

- esprimere la volontà di **trasferire il residuo TFR maturando** (4,41% della retribuzione pari al 64% del TFR, in quanto il restante TFR è già destinato alla previdenza complementare) al Fondo pensione negoziale (FONDOPOSTE)

- esprimere la volontà di **mantenere il TFR maturando residuo** (4,41% della retribuzione pari al 64% del TFR) **in Azienda**. Il lavoratore potrà successivamente modificare la propria scelta e conferire il residuo TFR alla previdenza complementare

- **non esprimere alcuna scelta**, facendo scattare il meccanismo del silenzio assenso. A partire dal 1° luglio 2007 **il residuo TFR maturando sarà destinato al Fondo pensione** al quale il lavoratore ha già aderito e cioè a FONDOPOSTE.

In questi sei mesi i lavoratori potranno ricevere assistenza presso le sedi sindacali della **CISL**, dell'**SLP** e del patronato **INAS**. Inoltre per una scelta consapevole vi invitiamo a consultare i siti delle Istituzioni sulla **Riforma della Previdenza Complementare** e quello della **Commissione di vigilanza sui fondi pensione**.

# Contrattazione

## Le vittorie e i problemi irrisolti

*Sindacato e Azienda a confronto per raggiungere un'intesa comune sulla riorganizzazione degli uffici postali e sul processo di sportellizzazione. Buoni risultati sul fronte del Pt Business.*

Lo scorso gennaio si è sviluppato un intenso confronto tra Azienda e Sindacato sui problemi di gestione degli uffici postali. Le buone notizie arrivano dalla nuova organizzazione degli uffici di livello A1 centrale e dal nuovo inquadramento dei lavoratori responsabili del Pt Business. Restano ancora sul tappeto alcune problematiche legate alla nuova classificazione degli uffici, al metodo di determinazione del fabbisogno del personale, al processo di sportellizzazione, necessario per coprire i molti buchi di organico determinati da pensionamenti, trasferimenti e promozioni. Ma vediamo nel dettaglio le novità emerse dalla contrattazione.

### COLLABORATORI UP DOPPIO TURNO

La sperimentazione ha riguardato 168 dei 550 Uffici Centrali facendo registrare, secondo

l'Azienda, un incremento generalizzato della qualità e della produttività. I lavoratori coinvolti, circa 500, hanno ricevuto



entro il mese di gennaio la comunicazione di assegnazione al livello B. Di grande importanza è stato il consenso dell'Azienda

ad estendere il progetto organizzativo a circa un centinaio di nuovi uffici l'anno. Nel frattempo è stato anche introdotto per il collaboratore del direttore, impegnato in compiti di back-office, il concetto di "delega" per gli aspetti normativi, gestionali, amministrativi e contabili. Riteniamo che tale riconoscimento possa gettare le premesse per l'inclusione di questo ruolo nell'area quadri.

### RESPONSABILE PT BUSINESS

Il rafforzamento dello sviluppo commerciale dell'Ufficio PT Business prevede, in seguito alle aumentate responsabilità gestionali attribuite alla figura del Responsabile, il suo inquadramento al livello professionale A2. Gli attuali Supervisor Pt Business di livello B costituiranno il bacino prioritario per l'individuazione di quelli che saranno i nuovi responsabili.



## CLASSIFICAZIONE UFFICI POSTALI 2007

L'Azienda, in seguito alle nostre contestazioni, ha provveduto alla verifica di tutti i driver recuperando 36 Uffici Postali nel livello A1 e 15 Uffici Postali nel livello A2, riallineando 438 Uffici Postali dal livello B al livello C. Poste Italiane ha inoltre annunciato, con decorrenza dal 1° febbraio 2007, il passaggio dei portalettere dalla CNS (ex Divisione RETE) al COO (ex Divisione Operazioni Logistiche). Da oggi, ha annunciato l'Azienda, verranno declassati gli uffici postali interessati, a causa della diminuzione del personale

assegnato. Noi ci siamo opposti a tale decisione, ribadendo che ai fini dell'inquadramento ogni riferimento "alle unità assegnate" debba intendersi come "risorse assegnate e/o previste". Un Ufficio Postale potrà essere declassato per effetto del passaggio dei portalettere ad altra Divisione solo nel momento in cui tutte le attività di supporto al recapito saranno svolte dal personale della nuova struttura.

## CDMA E SPORTELLIZZAZIONE DI NUOVE UNITÀ

Abbiamo unitariamente criticato il ritardo aziendale per la costituzione dell'apposita

Commissione tecnica prevista dall'accordo del 15 settembre 2006 a livello centrale. Inoltre l'Azienda non ha al momento presentato alcuna proposta. In mancanza di nuove iniziative, le Organizzazioni Sindacali presenteranno una proposta unitaria in occasione della prossima riunione. Per quanto riguarda il processo di sportellizzazione, nonostante gli impegni assunti, l'Azienda nel mese di dicembre non ha tenuto fede all'attuazione della terza tranche di 1400 unità. In ragione delle 3000 ulteriori cessazioni dal servizio, abbiamo richiesto una corposa e rapida anticipazione dei processi di sportellizzazione previsti per il 2007.

## PROGETTO ZONE DI SERVIZIO MINORI (ZSM)

Dopo che lo scorso 31 gennaio ha avuto termine la fase sperimentale del modello organizzativo delle "Zone di Servizio Minori" è stata fissata per il prossimo 6 febbraio una verifica congiunta sugli esiti della sperimentazione per approfondire le eventuali ricadute che l'estensione del modello produrrà sulla riclassificazione degli uffici nel 2007. Anche in questo caso abbiamo chiesto a gran voce che non venga meno la titolarità dei Direttori degli Uffici di livello B e/o A2.

# Condanna per l'Azienda: i corsi di formazione fuori orario di lavoro vanno retribuiti

*Dopo un ricorso presentato a Ivrea, Poste Italiane dovrà retribuire come attività di lavoro straordinario qualsiasi corso di formazione svolto in orario extralavorativo. Le motivazioni della sentenza del tribunale civile.*

Questa volta è stato il tribunale civile di Ivrea a riaffermare che i corsi di formazione svolti fuori dell'orario di lavoro costituiscono una prestazione straordinaria e che pertanto il lavoratore che vi partecipa ha diritto al relativo corrispettivo economico. A fronte del ricorso presentato da uno dei suoi dipendenti, l'Azienda nella sua tesi difensiva aveva argomentato che la partecipazione al corso di formazione non doveva considerarsi un'attività di lavoro straordinario, in quanto da un lato non era prevista come obbligatoria, e dall'altro, la lettera con la quale veniva richiesta la disponibilità al corso, prevedeva il rimborso delle spese di viaggio. Il tribunale invece, accogliendo la tesi del lavoratore, ha condannato Poste Italiane, affermando fra

l'altro che la facoltatività della prestazione da parte dei lavoratori, non è da considerarsi un elemento incompatibile con la natura dello straordinario, ma ne è piuttosto un tratto caratteristico e peculiare. Inoltre la disponibilità espressa dall'Azienda a rimborsare le spese per il carburante deve in tutta evidenza ritenersi in aggiunta alla retribuzione spettante per il lavoro ordinario o straordinario.

## Comitati di Pari Opportunità: le iniziative del nuovo anno

Il Comitato nazionale per le pari opportunità di Poste Italiane ha stilato un intenso programma di lavoro per l'anno in corso. Nel prossimo mese di marzo si svolgerà il primo meeting di tutti i comitati presenti in Azienda a livello sia nazionale che regionale. Al centro del dibattito le problematiche emerse dall'indagine svolta nei mesi scorsi sulle motivazioni dei componenti e sul loro ruolo effettivo. Al meeting farà seguito, nell'ambito delle iniziative per l'Anno Europeo, un Convegno che, oltre a mettere a confronto i CPO nazionali ed europei, presenterà il "Codice di condotta sulle molestie e sulle violenze nei luoghi di lavoro di Poste Italiane". Una volta approvato a livello europeo e sottoscritto dalle organizzazioni sindacali, il volume entrerà a far parte dei codici etici già presenti in Azienda. È questa una fase molto importante in quanto i sindacati e i datori di lavoro vogliono aumentare l'attenzione per la dignità e il rispetto di tutti i lavoratori, a beneficio della tutela e dello sviluppo della persona.

