

Le sfide del Sindacato per il prossimo biennio

Terminata con esito positivo la fase di contrattazione decentrata per l'attuazione dell'accordo del 15 settembre. Nel frattempo il Sindacato si prepara ad affrontare le questioni più importanti dei prossimi due anni: rinnovo del contratto e liberalizzazione del mercato postale.



CLICCA SULL'IMMAGINE PER AVVIARE IL FILMATO

Dopo aver sottoscritto un accordo nazionale, approvato dall'80% dei lavoratori nelle Assemblee di tutta Italia, decolla finalmente la fase della contrattazione decentrata. Un fatto certamente importante, questo, perchè - come afferma **Mario Petitto**, Segretario Generale della SLP CISL - "uno dei maggiori talloni d'Achille dell'Azienda è sempre stata l'incapacità di instaurare, nelle regioni e nelle periferie,

punto il compito del Sindacato, in ambito soprattutto locale, sarà quello di monitorare le fasi di realizzazione dei termini dell'accordo, e di seguirne con attenzione lo sviluppo, impedendo, come spesso è avvenuto in passato, che l'Azienda cerchi di prendere decisioni unilaterali e delle scorciatoie che

potrebbero vanificare il lavoro fatto finora.

Chiusa la lunga fase negoziale dell'accordo, l'impegno delle Organizzazioni Sindacali si sposta ora completamente sul rinnovo del Contratto di lavoro, la cui scadenza è prevista per il prossimo 31 dicembre.

Come è noto, i termini del rinnovo prevedono quattro anni per la parte normativa e due anni per la parte economica. Proprio in questi giorni è

iniziata una discussione, tra le sei Organizzazioni Sindacali che comporranno il tavolo della delegazione in Azienda, sui tempi e sulle priorità della piattaforma di rivendicazione che dovrà essere presentata. Non vi è dubbio, però, che questo nuovo contrat-

“Il nostro compito è ora quello di vigilare, soprattutto a livello locale, sul rispetto dei termini dell'accordo”



CLICCA SULL'IMMAGINE PER AVVIARE IL FILMATO

to ci pone di fronte al problema stesso del futuro dell'Azienda. Come più volte preannunciato, infatti, fra due anni - il 1° gennaio 2009 - l'Unione Europea, e quindi anche l'Italia, si aprirà alla **liberalizzazione del mercato postale**.

Il Sindacato dovrà impegnarsi a seguire attentamente l'operato delle aziende che espleteranno il servizio postale lungo il territorio nazionale. Questo al fine di garantire la rappresentanza e la tutela di tutti coloro che lavoreranno nei diversi settori del mercato postale. Perché ciò sia possibile, è necessario innanzitutto che il Governo, in accordo con le Organizzazioni Sindacali, individui in maniera precisa le regole, gli obiettivi e i parametri di qualità ai quali dovranno soggiacere - in egual misura - tutti gli operatori che

intendano ottenere l'autorizzazione per la gestione dei servizi postali.

Prima che venga attuato il processo di liberalizzazione del mercato, si dovrà quindi arrivare all'elaborazione di un modello di contratto cosiddetto "di settore", valido cioè non solo per l'Operatore pubblico, ma anche per tutti gli operatori privati (dalla piccola e media impresa fino alle grandi multinazionali).

Inizierà, nel frattempo, la discussione sul rinnovo del contratto tradizionale, indirizzato unicamente ai dipendenti del Gruppo Poste (l'azienda capogruppo e tutte le aziende collegate).

In tale ambito il compito del Sindacato sarà duplice. Da una parte dovrà tenere conto dell'equilibrio finanziario dell'Azienda, che ha la necessità di rafforzarsi sempre più, per affrontare le continue sfide di competitività del mercato. Allo stesso tempo, però, dovrà anche dare una ri-

sposta adeguata ai lavoratori, sia a livello normativo che a livello economico.

A tal proposito, è importante rilevare che, se anche quest'anno Poste Italiane ha chiuso un bilancio in attivo, è merito soprattutto del sacrificio e degli sforzi che i lavoratori hanno profuso in questi ultimi dieci anni.

"Dinnanzi a questo risultato economico straordinario - afferma Petitto - il Sindacato chiede che anche i lavoratori siano beneficiari di questo trend positivo".

Sarà quindi imperativo mantenere il potere d'acquisto dei salari - continuamente corrosi dall'inflazione - ma si lavorerà anche affinché una parte degli utili dell'Azienda - i cosiddetti "bonus" - possano essere suddivisi tra i lavoratori.

"Dovremo ragionare con gli altri sindacati - conclude Petitto - per vedere i tempi e i modi con cui indirizzare questa richiesta, ma non vi è dubbio che ci aspettiamo per il prossimo biennio un significativo ritorno economico per i nostri lavoratori".

“Lavoreremo affinché vengano incrementati i salari e una parte degli utili dell'Azienda sia divisa tra i lavoratori”.

Rischio rapina negli uffici postali Interviene la magistratura

Il magistrato di Torino ha intimato all'azienda di inserire entro 60 giorni il rischio rapina nel documento di valutazione. Svolta una riunione d'urgenza dell'organismo paritetico nazionale. La parola passa adesso ai rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il 15 novembre scorso si è svolta una riunione d'urgenza dell'Organismo Paritetico Nazionale per la Salute e la Sicurezza, riguardante l'inserimento del rischio rapine nel documento di valutazioni dei rischi per ciascun ufficio postale, in rispetto della [legge 626](#). L'urgenza è stata determinata dalla decisione del Magistrato di Torino, il Dott. Raffaele Guariniello, che ha dato all'Azienda sessanta giorni di tempo per l'inclusione e per la creazione di specifici percorsi formativi destinati al personale interessato. Come noto, le rapine determinano molto spesso gravi conseguenze di natura psicologica per i lavoratori (disturbi acuti e post traumatici da shock), anche se non mancano purtroppo i danni dovuti all'aggressione fisica. L'Azienda fino a oggi non aveva incluso il rischio rapine nel documento di valuta-

zione in quanto considerava tale rischio come "esogeno" (non dipendente da cause interne) e quindi non prevedibile. A seguito



però della prescrizione del Dott. Guariniello, Poste Italiane ha deciso di inserire (ovviamente in tutto il territorio nazionale) il rischio rapine tra quelli contenuti nel documento di valutazione e di predisporre appositi piani formativi, avviando la consultazione tra i rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Nello specifico il piano di miglioramento delle condizio-

ni di salute e sicurezza prevede, a partire dal 2007, l'attuazione di nuove misure di tutela individuale, finalizzate ad una ulteriore riduzione dei rischi. In particolare è prevista un'attività di formazione in cui i lavoratori degli uffici postali seguiranno corsi di formazione in e-learning; si tratta di video-lezioni costituite da filmati accompagnati dal commento di un *tutor*. In più verrà rafforzata la tutela sanitaria tramite l'attivazione di un'apposita procedura a favore dei lavoratori coinvolti in un evento criminoso che coinvolgerà il medico competente e prevedrà l'eventuale intervento dello psicologo. La parola passa adesso ai rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza che, attraverso l'azione degli Organismi Paritetici Regionali, potranno formulare le proprie osservazioni al datore di lavoro.

Contrattazione: risposte positive per gli uffici postali

Finalmente al termine la difficile trattativa per la nuova classificazione degli uffici postali. Nuove tutele per i direttori e quadri coinvolti nel declassamento del proprio ufficio.



Si è conclusa lo scorso 15 novembre la difficile **trattativa sulla ri-classificazione degli uffici postali** secondo la ripartizione nei Cluster fissati nell'accordo sullo sviluppo e la riorganizzazione dell'Azienda dello scorso 15 settembre.

Come noto, la costituzione della nuova Divisione Operazioni Logistiche (DOL) - e il conseguente passaggio dei portalettere all'interno di questa nuova area - ave-

va posto al centro dell'attenzione sindacale la questione delle ricadute sulla classificazione degli uffici postali e sulla condizione di tutela dei suoi direttori.

Tuttavia, l'accordo raggiunto va al di là della semplice gestione delle ricadute negative del passaggio dei portalettere alla nuova Divisione. Con la sua ratifica, vengono introdotti infatti importanti meccanismi di riconoscimento del

lavoro annualmente svolto dagli uffici, fissando con precisione la temporalità di questi meccanismi. La nuova classificazione sarà operativa dal 1° gennaio 2007; a partire dal 2008, entro il mese di marzo di ogni anno, gli uffici verranno riclassificati secondo la nuova metodologia, con decorrenza dal mese di gennaio dell'anno stesso. La nuova classificazione sarà aggiornata contestualmente all'implementazione del **nuovo modello organizzativo degli uffici postali**, denominato "Zone di servizio minori", modello oggi in fase sperimentale in alcune realtà territoriali e che sarà oggetto di ulteriori approfondimenti al tavolo negoziale fin dal prossimo mese di gennaio.

Uno dei punti qualificanti dell'accordo sulla classificazione degli uffici è il riconoscimento del ruolo master "Centrale", a partire dal 1° gennaio 2005, a ben 147 nuovi uffici; i direttori di queste strutture vedranno riconosciuto il proprio impegno per la crescita commerciale dell'ufficio attraverso l'asse-

gnazione retroattiva dell'indennità di funzione, in base all'articolo 64 del CCNL vigente.

Inoltre importanti tutele sono state concordate a favore dei direttori che si troveranno fuori posizione per effetto della nuova classificazione del proprio ufficio.

È stato infatti concordato che, in casi del genere, i direttori trovino comunque collocazione in un altro ufficio della propria Filiale (evitando quindi mobilità penalizzanti); il personale di livello A2 (quadri) declassato al Cluster B sarà tutelato attraverso il mantenimento dei trattamenti economici in godimento. Infine l'Azienda si è impegnata a riconoscere la classificazione pregressa agli uffici con doppio turno e a quelli che hanno una modalità di vendita con metodologia "Sprint".

Con questo accordo riteniamo di aver creato le condizioni per fornire tutte le risposte alle giuste e legittime rivendicazioni che da anni il personale degli uffici, e in particolare i Direttori, stavano sostenendo.

Di seguito riepiloghiamo i Cluster degli uffici alla luce dell'accordo sottoscritto:

Cluster C - vi rientrano i soli uffici postali monoperatore.

Cluster B - vi rientrano gli uffici postali delle seguenti tipologie:

- con standard basso. Si caratterizzano per un Indice di Potenziale Commerciale (IPC) inferiore a 120. Non possiedono i requisiti per ottenere la fascia alta;

- di servizio o presidio. Hanno una complessità organizzativa legata ad un numero di risorse di sportelleria pari ad una o due unità oltre il direttore.

Cluster A2 - vi rientrano gli uffici postali con standard alto, con almeno uno dei seguenti requisiti:

- sala consulenza abilitata alla modalità sprint, sala consulenza dedicata e/o sportelli PT BUSINNES, Uffici PT BUSIN-

NES, Uffici standard con IPC pari o superiore a 120, Uffici abilitati alla gestione di UP modulari pari o maggiore di due, Uffici che hanno una complessità organizzativa legata al numero di risorse assegnate alla sportelleria pari o maggiore a tre unità assegnate oltre al direttore;

- con complessità organizzativa legata al doppio turno.

Cluster A1 - vi rientrano gli uffici postali delle seguenti tipologie :

- con ruolo Master Centrale, Relazionale, Transito;
- con standard di fascia "A" con doppio turno.



TFR e Fondi pensione: "partenza" anticipata

Scattano dal 1° gennaio 2007 i sei mesi a disposizione del lavoratore per la scelta su come impegnare il proprio TFR: azienda o Fondo pensione?

Il Consiglio dei Ministri ha anticipato di un anno l'entrata in vigore delle norme in materia di previdenza complementare e destinazione del TFR.

Si tratta di una risposta concreta alle richieste fortemente sostenute del Sindacato: il nuovo termine, fissato dal [Decreto legge del 13 novembre](#) scorso, segue infatti [l'intesa raggiunta a fine ottobre](#) fra Governo e parti sociali.

Dal 1° gennaio 2007, ogni lavoratore dovrà dunque decidere, nell'arco di sei mesi, se destinare il proprio TFR ad un fondo pensione, oppure lasciarlo in azienda.

In questo caso le aziende con più di 50 dipendenti dovranno versare il TFR ad un fondo gestito dall'[INPS](#), destinato al finanziamento di opere pubbliche.

Per i nuovi assunti, i sei mesi di tempo per la scelta scatteranno al momento dell'assunzione stessa.

Sono soprattutto i giovani a po-

ter beneficiare della riforma del TFR, e il "calcio d'inizio" anticipato è un decisivo segnale in direzione dell'impegno concreto verso la tutela del loro futuro: la previdenza complementare.

È importante che la destinazione del proprio TFR sia una scelta consapevole: oltre alle campagne informative che sicuramente verranno da datori di lavoro e istituzioni coinvolte, chiunque vorrà, potrà trovare informazioni utili presso tutte le sedi sindacali.

Fondo di solidarietà: parte il finanziamento dei programmi formativi

A partire dal mese di novembre di quest'anno verrà prelevata dalla busta paga dei lavoratori la somma necessaria al finanziamento del Fondo di solidarietà, istituito presso l'INPS a seguito di un accordo tra Azienda e sindacati. Il Fondo eroga prestazioni ordinarie (programmi formativi, di riconversione o riqualificazione professionale, trattamenti a favore di lavoratori interessati a riduzione temporanea di orario) e straordinarie (sostegno al reddito dei lavoratori in uscita anticipata dall'Azienda per ristrutturazioni o crisi). Mentre le prestazioni straordinarie sono finanziate interamente dall'Azienda, quelle ordinarie sono finanziate da un contributo pari allo 0,5% della retribuzione, ripartito tra datore di lavoro (0,375%) e lavoratore (0,125%). Con il mese di novembre (per i mesi precedenti il Comitato amministratore del Fondo ha sospeso il prelievo) è stata attivata la contribuzione per i programmi formativi legati all'accordo del 15 settembre.



Recapito privato Prosegue la mobilitazione

Dopo lo sciopero del 6 novembre scorso, continuano le azioni del Sindacato per salvaguardare i posti di lavoro a rischio nelle aziende di recapito privato.

Massiccia la partecipazione dei lavoratori allo sciopero del 6 novembre (in alcune realtà l'adesione è stata infatti vicina al 100%) indetto per salvaguardare la tenuta occupazionale di numerose agenzie di recapito privato (vedere [newsletter SLP n. 4](#)).

Inoltre, come auspicato dal Sindacato, si moltiplicano le iniziative a carattere territoriale volte a sensibilizzare le istituzioni locali (in particolare i Prefetti) sulle difficoltà della categoria. Sono infatti migliaia i posti di lavoro

a rischio se non sarà trovato un accordo per rendere graduale il rientro in Poste del servizio raccomandate, affidando al contempo alle agenzie di recapito private la gestione di prodotti postali alternativi.

La riunione dello scorso 21 novembre, alla presenza dell'Amministratore Delegato di Poste, Massimo Sarmi, pur non risolutiva, ha almeno ottenuto che la FISE sospendesse l'avvio delle procedure di licenziamento più volte minacciate.



Formazione aziendale: le iniziative previste dall'accordo del 15 settembre al vaglio dell'ente bilaterale

I piani di formazione aziendale, previsti dall'accordo del 15 settembre, sono stati oggetto di confronto tra Azienda ed Organizzazioni sindacali, all'interno dell'Ente Bilaterale per la Formazione, ente di origine contrattuale partecipato anche dai rappresentanti dei lavoratori. Parte cospicua della formazione riguarderà il personale degli uffici postali, che sarà interessato a un piano organico di formazione riguardante un nuovo modello di relazioni allo sportello. Potranno usufruire di specifici percorsi formativi anche i portalettere che transiteranno alla sportelleria e altre figure già operanti nel settore, in vista del lancio del progetto delle "zone di servizio minori". L'accordo del 15 novembre prevede inoltre che i processi di formazione debbano riguardare anche il personale applicato nei settori dello smistamento e del recapito. Tali percorsi di formazione saranno finanziati anche mediante il ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo di solidarietà.