

La pazienza dei lavoratori e della Cisl non è infinita

Difficoltà di budget, difficoltà nell'attuare la riorganizzazione dei servizi postali per mancanza di uomini, strutture e mezzi, difficoltà dei nostri uffici che chiudono e difficoltà nelle zone di recapito che non vengono quotidianamente servite. Queste le priorità che l'attività sindacale della Cisl dovrà affrontare mentre stenta a partire quel colpo d'ala che avevamo chiesto all'Azienda.



CLICCA SULL'IMMAGINE PER AVVIARE IL FILMATO

“Nei giorni scorsi - attacca il Segretario Generale di Slp Cisl, **Mario Petitto** - abbiamo vissuto momenti di forte tensione in tutti gli uffici postali d'Italia per il black out del nostro sistema informatico. Avvertivamo da tempo, man mano che il sistema veniva implementato, che il lavoro negli uffici stava rallentando e avevamo provato anche a lanciare l'allarme, pur essendo consapevoli che tutte le grandi strutture tecnologiche sono soggette a rischi come

quello accaduto concretizzati in Poste Italiane”.

“Voglio ringraziare – tiene a sottolineare Petitto - tutti i lavoratori, i nostri sportellisti, che in quei giorni hanno dovuto fare da “parafulmine” per gli insulti e le offese di tutti i cittadini italiani, come se fossero colpevoli di qualcosa la cui responsabilità risiede invece altrove. Ciò che ci

preoccupa è che tale evento incretinoso si sia verificato in un periodo delicato per l'Azienda, con i risultati che non arrivano e i budget che non si raggiungono. Oltre a questo, la riorganizzazione dei servizi postali, che è stata felicemente e rapidamente completata, ha invece ora problemi perché parti consistenti dell'accordo non vengono attuate. Quando i cosiddetti “predicatori della domenica”

si lasciano andare ad inutili sproloqui sui disservizi del recapito, dovrebbero invece soffermarsi a ricordare che “le nozze non si possono fare con i fichi secchi” e che per avere un servizio efficiente, oltre alla riorganizzazione ci vogliono gli uomini, gli strumenti e i mezzi che in questo momento scarseggiano.

“Voglio ringraziare tutti i nostri sportellisti, che hanno dovuto fare da parafulmine per gli insulti dei cittadini, come se fossero colpevoli di qualcosa la cui responsabilità risiede invece altrove.”

Noi siamo anche preoccupati perché, come avviene in Europa e in tutto il mondo, in Italia i volumi della corrispondenza calano sensibilmente.

Nonostante ciò, dinnanzi a tale allarmante fenomeno, dobbiamo anche assistere alla Cgil poste che, con iniziativa pubblica, chiede che **vengano esternalizzati alcuni nostri servizi**, trincerandosi dietro la necessi-



CLICCA SULL'IMMAGINE PER AVVIARE IL FILMATO

tà di garantire occupazione nel settore degli appalti e nei settori privati. Noi vogliamo ricordare semplicemente che quegli impegni di cui si fa menzione, frutto anche di uno stranissimo *Memorandum*, hanno perso validità il 31 dicembre 2010 in quanto operavano in regime di monopolio postale. Vorremo ricordare a tutti che dal 1° gennaio 2011, con la liberalizzazione dei servizi postali in atto in tutta Europa, ogni azienda, per sopravvivere, deve crearsi sul mercato il proprio spazio e le condizioni per poter lavorare. Nessuno può più pensare che ci sia un monopolista che debba garantire il lavoro anche ad altri”.

“Io – ribadisce il Segretario Generale di Slp - sono convinto che a causa del calo dei volumi, nel 2011 avremo difficoltà nelle zone di recapito e nell'anno prossimo sicuramente qualcuno ci richiamerà per procedere ad ulteriori tagli nel settore postale. Questo qualcuno ai lavoratori delle poste lo dovrebbe dire!”

Per queste ragioni, pur comprendendo la precaria condizione di lavoro dei settori privati e degli appalti, noi rivendicheremo con forza che l'Azienda, collocata sul mercato liberalizzato, possa

rivendicare i propri servizi. Non si tratta di “macelleria sociale”, né si può pensare che occupazione in altri posti possa essere generata da tagli all'interno di Poste Italiane e non vorremmo mai che in questo processo si rendesse complice persino l'Azienda”.

“Qualche mese fa - continua Petitto - avevamo chiesto al management rinnovato un “colpo d'ala” e invece assi-

stiamo al ristagno di un'azienda che sembra attendere un aiuto dal cielo e che ha difficoltà in tutti i settori, da quelli tradizionali del proprio *core business* e quelli più innovativi. Abbiamo la sensazione che qualcuno stia facendo uno scorretto “gioco delle tre carte”: se così fosse sarà nostro dovere “sparigliare” quelle carte in via definitiva. Desta anche perplessità il fatto che nel mese di giugno non sia stata pagata per intero la produttività ai lavoratori perché determinati obiettivi – dice l'Azienda – non sono stati raggiunti. Dobbiamo allora sancire un principio di equità e di giustizia: se i risultati ci sono, ci sono per tutti: manager, dirigenti e lavoratori. Se non ci sono, non dovranno esserci per nessuno!”

Petitto passa poi ad un'altra questione: “nei prossimi giorni discuteremo ancora di Contratto di Settore e su questo voglio esprimere chiaramente il pensiero della Cisl. È nel nostro interesse che il mondo postale abbia regole uguali per tutti, condizioni di tutela

uguali per tutti i lavoratori e condizioni di concorrenza uguali per tutte le aziende. Ma noi ci approcceremo alla discussione sul contratto solo a determinate condizioni. Per prima cosa deve essere creata un'agenzia all'interno di Confindustria titolata a contrattare con noi e a ragionare con noi sul contratto di settore. Inoltre bisogna adoperarsi affinché tutti i soggetti ex pubblici, privati, Confindustria, Confartigianato e le altre associazioni di rappresentanza si siedano allo stesso tavolo. Diversamente, sarà una discussione zoppa e noi non ci presteremo al mercanteggiamento tra pochi soggetti che imporrebbero ad altri condizioni inaccettabili”.

“In questo periodo – conclude Petitto - cominciano a chiudere tanti nostri uffici postali. I nostri sportelli

“Dobbiamo sancire un principio di equità e di giustizia: se i risultati ci sono, ci sono per tutti: manager, dirigenti e lavoratori. Se non ci sono, non dovranno esserci per nessuno!”

restano chiusi e le zone di recapito restano a terra perché mancano portalettere e sostituzioni. Questo è un problema delicatissimo, che ci farà apparire agli occhi della clientela come un'Azienda in difficoltà, che peggiora sempre di più la qualità dei servizi offerti. Su tale questione, legata inevitabilmente al problema degli organici, apriremo una discussione serrata, che dovrà portare in via definitiva ad una soluzione. Noi non accetteremo - e lo diciamo chiaro - che i risultati positivi di Poste Italiane siano sempre raggiunti attraverso il taglio dei costi e la riduzione degli organici. La pazienza dei lavoratori delle poste e la pazienza della Cisl si sta esaurendo...

Internalizzazioni ed esternalizzazioni dei servizi postali: per Slp è tempo di fare chiarezza!

In questi giorni apprendiamo da un sito web sindacale che Poste Italiane starebbe facendo "macelleria sociale" internalizzando servizi postali (recapito raccomandate, trasporto effetti postali, ecc.) fino ad oggi dati in appalto ad aziende private. Al solo scopo di fare un po' di chiarezza, soprattutto tra i lavoratori del settore, Slp ritiene necessario esprimere qualche valutazione sull'argomento.



Come sappiamo, da anni Poste Italiane non è più una Pubblica Amministrazione ma una Società per Azioni, chiamata ad operare

con criteri di economicità e con stretti vincoli di bilancio in un mercato completamente liberalizzato dal primo gennaio 2011.

Poste Italiane, superato lo status di ex-monopolista, opera dunque secondo le logiche di un'azienda privata dove se il lavoro c'è, anche l'occupazione è stabile o in crescita, mentre se il lavoro diminuisce - ed è la situazione di questi ultimi anni - cala anche l'occupazione.

Non è un caso che l'[Accordo sui Servizi Postali del luglio 2010](#) si collocava proprio in una logica di riorganizzazione aziendale, a seguito della contrazione dei volumi di traffico e di conseguenza dei ricavi.

In questa situazione Poste Italiane - ma il discorso vale per qualunque azienda privata - compie autonome scelte di internalizzazione (come la recente [cessazione dell'appalto con TNT](#)) oppure di esternalizzazione (come l'affida-

mento del recapito dei quotidiani) secondo convenienze di carattere commerciale ed organizzativo, avendo attenzione a costi e a ricavi. Le altre aziende attive sul mercato dei servizi postali nel nostro Paese, più o meno grandi che siano, operano nella stessa autonoma logica di gestione diretta o indiretta dei propri servizi, secondo principi di convenienza organizzativa e commerciale. Potremmo fare molti esempi ma non ci sembra il caso ora di citare casi specifici. Se questo è il quadro generale, l'Slp si è posta due domande sulla situazione attuale.

Perché denunciare la "macelleria sociale" di Poste Italiane quando questa impresa opera secondo le logiche proprie di ogni azienda privata, identiche a quelle che le fanno concorrenza?

In primo luogo: perché denunciare la "macelleria sociale" di Poste Italiane quando questa impresa opera secondo le logiche proprie di ogni azienda privata, identiche a quelle che le fanno concorrenza? E poi: perché gridare allo scandalo se cala l'occupazione nelle ditte appaltatrici per effetto di scelte di internalizzazione e non dire invece assolutamente nulla se cala l'occupazione in Poste per effetto di scelte di esternalizzazione? Forse per qualcuno ci sono lavoratori di serie A (quelli delle

te vuoti di corrispondenza non sono un problema per qualcuno? I rumors di prossimi nuovi tagli al personale in Poste non sono un campanello di allarme?

L'occupazione e il lavoro sono un valore primario per ogni società e per ogni sindacato, ma proprio per questo va tutelato sempre e non a giorni alterni.

L'Slp – nel rispetto delle autonome scelte aziendali – ha tutelato sempre l'occupazione con negoziati e accordi (l'Accordo sui Servizi Postali in Poste, l'Accordo con TNT, gli Accordi Defendini, ecc.) e non con denunce irreali e fuori luogo. Invocare, come fa qualcuno, il Memorandum sottoscritto nel 2007 al Ministero delle Comunicazioni tra Poste ed

aziende private è del tutto fuorviante: lo stesso valeva – ed era logico che fosse così – fino alla liberalizzazione del mercato (cioè fino al 31 dicembre 2010).

Dopo questa data ogni azienda o impresa sarebbe stata libera di agire secondo le proprie autonome determinazioni. Si dice

che lo statalismo e l'assistenzialismo siano cose del passato, ma evidentemente per qualcuno il tempo si è fermato a qualche anno fa.

Perché gridare allo scandalo se cala l'occupazione nelle ditte appaltatrici per effetto di scelte di internalizzazione e non dire invece assolutamente nulla se cala l'occupazione in Poste per effetto di scelte di esternalizzazione?



TNT Post Italia: siglato importante accordo per i lavoratori CTD

Previste incentivazioni una tantum all'uscita, attraverso programmi finalizzati a contenere l'impatto sociale e a rafforzare, attraverso una riqualificazione professionale, l'inserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro.



Lo scorso 22 giugno si è svolto l'incontro fra la TNT Post Italia e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali per affrontare le ricadute occupazionali scaturite dalla cessazione del contratto d'appalto che Poste Italiane aveva stipulato il 24 luglio 2008 con TNT, per lo svolgimento del

servizio di distribuzione e raccolta di corrispondenza e posta non indirizzata ed espletamento di servizi ausiliari, con validità fino al 30 giugno 2011.

Per dare esecuzione all'appalto, TNT aveva assunto 60 lavoratori con contratto a termine nelle filiali di Firenze, Padova, Treviso, Bergamo, Brescia, Monza-Legnano. Nel frattempo, Poste Italiane aveva prolungato l'appalto al 23 luglio 2011. Da qui la richiesta di TNT di far continuare la prestazione lavorativa ai 60 CTD sino alla nuova data.

Partendo da queste premesse, le Parti hanno siglato un **Verbale d'Accordo** nel quale, oltre al prolungamento della loro attività lavorativa, è stato deciso che tra il 1° e il 23 luglio 2011 verrà corrisposto ai lavoratori la retribuzione pattuita con le maggiorazioni previste dal D.Lgs. 368/2001. Inoltre, a tutti i CTD in scadenza di contratto sono state offerte incentivazioni una tantum all'uscita, attraverso programmi finalizzati ad una riqualificazione professionale a ca-

rico di TNT, insieme all'istituzione di una graduatoria triennale per possibili reinserimenti lavorativi in azienda, sia a tempo indeterminato che determinato.

L'adesione dei lavoratori interessati alle previsioni dell'accordo potrà avvenire solo attraverso la sottoscrizione volontaria della transazione generale novativa e la scelta di uno dei tre programmi finalizzati.

Al termine dell'incontro la delegazione sindacale ha anche affrontato l'esigenza di avviare percorsi di formazione professionale per tutto il personale del gruppo TNT. A tal proposito è stato sottoscritto un verbale di accordo che avvia nelle filiali un primo corso di formazione nel periodo che va dal 5 settembre 2011 al 5 marzo 2012 e istituisce un osservatorio paritetico nazionale sulla formazione che, con cadenza trimestrale, verificherà l'andamento dei percorsi formativi.

In questi giorni si stanno svolgendo assemblee unitarie nei centri interessati per illustrare ai lavoratori i contenuti dell'Accordo.

Rinnovo contratto Appalti Postali: la FISE fa un passo indietro ma l'Slp è pronta a mobilitare la categoria

Lo scorso 5 luglio è proseguito, nella sede della Fise di Roma, il confronto con le Organizzazioni Sindacali Nazionali sul rinnovo del CCNL dei lavoratori degli Appalti Postali.



In apertura dell'incontro la Fise e le Aziende appaltatrici hanno evidenziato le difficoltà che il settore sta vivendo a causa delle continue internalizzazioni di servizi che Poste Italiane sta effettuando e che, a detta della rappresentanza datoriale, starebbero mettendo in crisi l'intero segmento degli Appalti, con gravi ripercussioni sulla tenuta

complessiva delle Aziende e dei loro occupati.

Tale situazione, già illustrata dalle Aziende a Poste Italiane, secondo la Fise non consente una proficua continuazione del negoziato sul rinnovo del CCNL, a meno che non intervenga un cambio di rotta sulle politiche di internalizzazione dei servizi da parte di Poste Italiane.

L'Slp Cisl, pur consapevole delle difficoltà che sta attraversando l'intero settore postale in questo avvio della fase di liberalizzazione, ha ribadito alla Fise l'assoluta necessità di rinnovare in tempi brevi il contratto di lavoro dei dipendenti degli appalti postali, scaduto ormai da due anni, a prescindere da scenari e contesti.

La posizione assunta dalla Fise – fa notare l'Slp – riporta di fatto indietro di diversi mesi la trattativa sul CCNL e rende più difficile anche il confronto tra le parti sui temi del settore.

Per questo motivo la rappresentanza Cisl delle Poste ha espresso la propria determinazione per un immediato riavvio dei tavoli negoziali, con l'obiettivo di riuscire a pervenire al rinnovo del CCNL in tempi celeri. L'Slp ha dichiarato infine che, se a breve tale situazione non dovesse trovare sviluppi positivi, valuterà, con le altre Sigle Sindacali, possibili iniziative di mobilitazione della categoria.

Premio di Risultato: per il Sindacato, prioritario il pagamento della quota mancante

Attivato il tavolo per l'individuazione del Premio di Produttività/Risultato 2011/2013. Vincolante per l'SLP l'erogazione ai lavoratori della percentuale mancante del Premio a saldo del 2010.

Lo scorso 16 giugno, nel corso della riunione sul Premio di Risultato, articolata su più tavoli, l'Azienda ha comunicato alle Organizzazioni Sindacali il mancato raggiungimento dell'obiettivo nazionale per l'anno 2010, realizzato al 93,20%. Il risultato ha avuto come conseguenza l'erogazione della quota nazionale nella misura del 79,60% e non del 100%, con una riduzione dell'importo previsto a saldo nella busta paga di giugno. Alla luce di questa comunicazione, i Sindacati hanno contestato in maniera energica, rifiutando il

risultato sia sulla scorta dei dati di bilancio che Poste Italiane ha raggiunto nel 2010, sia in considerazione dell'attività profusa quotidianamente dai lavoratori nei diversi settori.

Per questi motivi la parte sindacale ha rivendicato il pieno pagamento del saldo relativo al premio 2010 e la realizzazione di nuovi criteri per il premio per l'anno 2011, al fine di offrire maggiori garanzie sulla esigibilità del risultato e un aggiornamento delle figure professionali interessate.

Sul tema è stata riscontrata la

disponibilità aziendale a trovare idonee soluzioni economiche per la copertura della percentuale del premio a saldo dell'anno 2010 mancante nel mese di luglio, nell'ambito della complessiva discussione sulla revisione e rinnovo del premio di risultato per il triennio 2011/2013.

L'Azienda ha convocato le Organizzazioni Sindacali per l'11 luglio, sia per stabilire il nuovo Premio per il prossimo triennio sia per trovare una soluzione ottimale per erogare la quota mancante a saldo del 2010.

Collegato lavoro: accordo per istituire una Commissione Paritetica sulle clausole compromissorie

L'8 giugno si è affrontato in Azienda il tema relativo all'impegno di sottoscrivere un'intesa sulla costituzione di una apposita commissione di lavoro per l'introduzione delle clausole compromissorie previste dal collegato lavoro. Tale impegno fu assunto in fase di rinnovo del contratto e permise di siglare unitariamente il CCNL. Nonostante ciò, il testo dell'accordo è stato sottoscritto da cinque organizzazioni sindacali su sei, con esclusione della Slc-Cgil. L'accordo, facendo riferimento a quanto previsto dall'art. 31 della legge n. 183/2010, sancisce l'istituzione di un'apposita Commissione Paritetica, composta da 6 componenti per ciascuna parte e opportunamente integrata da esperti della materia, con lo scopo di definire le modalità di introduzione di clausole compromissorie (di cui all'art. 808 del c.p.c.) che rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato, ai sensi dell'art. 31 L. 183/2010. La Commissione dovrà concludere i lavori entro 31 dicembre 2011 e terrà conto degli accordi interconfederali in materia, che saranno eventualmente sottoscritti entro il richiamato termine.

Rappresentanza Sindacale: accordo tra Sindacati e Confindustria

L'accordo tra Sindacati e Confindustria rappresenta per la Cisl l'ultimo tassello della riforma della contrattazione del gennaio 2009. C'è il sì anche della Cgil dopo gli accordi separati degli ultimi due anni.

Lo scorso 28 giugno Confindustria e Cgil Cisl Uil hanno siglato un'accordo interconfederale in materia di rappresentanza e criteri per la validità generale dei contratti aziendali.

Sulla Rappresentatività, ai fini delle trattative e della stipula dei CCNL si darà attuazione all'accordo Cgil Cisl Uil del 2008, prevedendo la certificazione degli iscritti attraverso l'Inps, da calcolare, poi, in modo ponderato con i voti nelle elezioni RSU. Prevista una soglia di accesso pari al 5% dei lavoratori occupati in ogni settore.

Per quanto riguarda i contratti aziendali, essi verranno considerati validi e vincolanti per tutti sulla base della maggioranza semplice nelle RSU. Nel caso di presenza delle RSA, la Rappresentatività verrà "pesata" con la percentuale degli iscritti alle singole organizzazioni al fine di definire la maggioranza per la stipula dei contratti aziendali. Prevista anche l'eventualità - se richiesta da un'organizzazione sindacale o dal 30% di lavoratori - di effettuare un voto tra i lavoratori che, esprimendosi a maggioranza,

possono respingere l'accordo.

Qualora negli accordi aziendali, così definiti, siano contenute clausole di tregua, esse vincolano tutte le Organizzazioni Sindacali operanti in azienda.

L'intesa prevede poi che gli accordi aziendali possano definire intese modificative di istituti contrattuali del CCNL (secondo le procedure previste negli stessi contratti nazionali) e quando non previste anche direttamente, attraverso il contratto aziendale stipulato dalle rappresentanze sindacali in azienda, d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, nei casi di crisi aziendale o di nuovi significativi investimenti, relativamente agli istituti che disciplinano la prestazione lavorativa, agli orari di lavoro e all'organizzazione del lavoro.

Infine le parti hanno concordato di richiedere al Governo e al Parlamento che venga confermato il sostegno alla contrattazione collettiva decentrata, rendendo strutturale la detassazione del 10 % del salario di produttività e la decontribuzione. In parallelo all'intesa è stato riproposto, per quanto riguarda i

rapporti tra le tre Confederazioni, relativamente agli Accordi Interconfederali generali e alla stipula dei CCNL, il Protocollo del 2008, già approvato dagli organi nazionali di Cgil Cisl e Uil.

La Cisl ha espresso grande soddisfazione per questo Accordo, di grande importanza per tre ragioni:

1. Rappresenta un importante segnale di responsabilità delle parti sociali, in un momento particolarmente difficile della situazione sociale del Paese, ancora alle prese con le conseguenze occupazionali della grave crisi economica e produttiva, dalla quale è possibile uscire solo attraverso un grande impegno generale a realizzare intese che in tutti i luoghi di lavoro e in tutti i settori rilancino la qualità, la competitività, la produttività del sistema delle imprese e con esse dell'occupazione.

2. Questo accordo risulta l'ultimo tassello della riforma della contrattazione collettiva del gennaio 2009, che ha permesso in questi due anni la stipula dei contratti nazionali in scadenza, l'avvio di una robusta stagione di contrattazione decen-

trata - che ora con questo accordo trova nuovo impulso - e soprattutto nuove regole condivise da tutti, utili a dare efficacia e validità ai contratti aziendali, anche in presenza di divergenze tra le organizzazioni sindacali. Si tratta di un'evoluzione pienamente coerente con i contenuti dell'Accordo sulla contrattazione del 2009 ed è motivo di grande soddisfazione per la Cisl. Il fatto che, dopo molti rifiuti ed auto-esclusioni, abbia visto anche la sigla della Cgil, in particolare sulle questioni più problematiche come le clausole di tregua e le intese modificative (nuova definizione di deroghe) che spesso in questi anni sono state oggetto di incomprensioni e di attacchi alla Cisl e al suo gruppo dirigente. Con questa intesa sarà possibile ora dare pieno impulso alla contrattazione decentrata sia nelle aziende, in cui la produttività è in crescita (pertanto essa dovrà essere ridistribuita a vantaggio dei lavoratori) sia nelle aziende in crisi, come strumento utile ad attrarre nuovi investimenti e a rilanciare l'occupazione.

3. L'Accordo interconfederale definisce un significativo pluralismo dei modelli di rappresentanza, facendo evolvere, senza cancellarlo, l'accordo del 1993. Accanto alle RSU, che vengono confermate nelle loro funzioni nei settori in cui hanno avuto ampia diffusione e radicamento, mantengono piena legittimità le RSA, anche in proiezione futura, andando quindi oltre la funzione decrescente e residuale delineata

dall'accordo del 1993. La pluralità nei modelli di rappresentanza e la definizione condivisa di regole, per decidere a maggioranza anche nei casi in cui esistono forti divergenze tra le Organizzazioni Sindacali, configurano un nuovo assetto del sindacalismo confederale italiano, che resta fondato sulla vocazione alla sintesi tra diverse culture e modelli senza che ciò, tuttavia, possa mai configurare per nessuna organizzazione un diritto di veto, portando quindi ad una paralisi nell'azione del sindacato.

Anche in questa occasione, l'azione della Cisl, unitamente alla Uil, è stata orientata nel cercare con tenacia e determinazione i punti d'incontro nel sindacato confederale e nei confronti delle associazioni datoriali, senza rinunciare mai alla propria identità sindacale e ai propri valori di riferimento, primo fra tutti l'autonomia del sindacato nel rappresentare e tutelare al meglio i lavoratori.

Intesa Cgil Cisl Uil su accordi sindacali con valenza generale

Le piattaforme sindacali vengono proposte unitariamente dalle Segreterie e dibattute negli organismi direttivi interessati, i quali approvano le piattaforme da sottoporre successivamente alla consultazione dell'insieme dei lavoratori e dei pensionati. Tutto il percorso negoziale,

dalla piattaforma alla firma, è accompagnato da un costante coinvolgimento degli organismi delle Confederazioni, prevedendo momenti di verifica con gli iscritti e assemblee di tutti i lavoratori e i pensionati. Le Segreterie assumono le ipotesi di accordo e le sottopongono alla valutazione e approvazione dei rispettivi organismi direttivi, per la firma da parte delle stesse, previa consultazione certificata tra tutti i lavoratori, le lavoratrici, le pensionate e i pensionati, come già avvenuto nel 1993 e nel 2007.

Accordi di categoria

Le Federazioni di categoria, nel quadro delle scelte di questo documento, definiranno specifici regolamenti sulle procedure per i loro rinnovi contrattuali, al fine di coinvolgere sia gli iscritti che tutti i lavoratori e le lavoratrici. Tali regolamenti dovranno prevedere sia il percorso per la costruzione delle piattaforme sia quello per l'approvazione delle ipotesi di accordo.

Queste intese potranno prevedere momenti di verifica per l'approvazione degli accordi, mediante il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nel caso in cui sorgano rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti.

Inoltre, le categorie definiranno regole e criteri per le elezioni delle RSU e per la consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici per gli accordi di II° livello.

Al via la nuova normativa per i lavori usuranti

Lo scorso 26 maggio è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 67/11, riguardante i lavori usuranti.



La nuova normativa riconosce il diritto ad accedere anticipatamente alla pensione ai lavoratori che hanno svolto, per almeno sette anni degli ultimi dieci e, a partire dal 2018, per almeno metà della vita lavorativa, alcune attività lavorative specifiche: lavori in galleria, lavori nelle cave (ad alte temperature), lavorazione del vetro, addetti alla catena di montaggio, conducenti di autobus e pullman. Sono ammessi al beneficio anche i lavoratori notturni, a condizione che abbiano svolto lavoro notturno per almeno 64 notti l'anno (che diventano 78 per chi matura i requisiti pensionistici tra il 1° gennaio 2008 e il 30 giugno 2009). Ma "chi sono" i lavoratori notturni? È

definito tale (in base all'art. 1, co. 2, lett. e, del D.Lgs. 66/2003) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno (almeno di sette ore consecutive, comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino) svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale; ovvero qualsiasi lavoratore che svolga, durante il periodo notturno, almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva, è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, per almeno tre ore, lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno.

Mentre l'articolo 31 del CCNL di Poste Italiane recita che "si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga nel periodo notturno almeno tre ore della sua prestazione giornaliera ordinaria, ossia almeno tre ore comprese tra le 22,00 e le 07,00". Pertanto, la norma contrattuale è più favorevole rispetto a quella di legge. Il beneficio previdenziale riconosciuto a queste persone cambia, in relazione alla data di maturazione dei requisiti pensionistici. Per chi matura i requisiti tra il 1° luglio del 2008 e il 30 giugno del 2009, il requisito anagrafico è fissato a 57 anni, e il requisito contributivo a 35 anni. Per chi matura i requisiti tra il 1° luglio 2009 e il 31 dicembre 2009, servono 57 anni di età anagrafica e la quota scende a 93. Per gli anni 2010, 2011 e 2012 si prevede un aumento crescente dello sconto sull'età anagrafica e sulla quota, che produce il risultato di mantenere inalterata, per il triennio, l'età minima richiesta (57 anni), e non cambia neanche il valore della quota, fissata a 94. Regole particolari sono previste invece per i lavoratori a turni. Una volta maturati i requisiti, il lavoratore deve presentare la domanda di accesso al beneficio al

proprio ente previdenziale, allegando gli elementi di prova necessari ad attestare lo svolgimento di lavoro usurante. La legge fa riferimento alla necessità di esibire elementi di prova aventi data certa, e stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di collaborare alla formazione di tale prova. È prevista una sanzione pesante per l'eventuale produzione di documenti falsi: il lavoratore è tenuto al pagamento in favore degli istituti previdenziali, a titolo di sanzione, di una somma pari al doppio di quanto indebitamente erogato.

I termini per la presentazione delle domande variano in funzione della data di maturazione del diritto. Nel caso in cui i requisiti siano stati maturati o saranno maturati entro il 31 dicembre 2011, la domanda dovrà essere presentata entro il 30 settembre 2011. La domanda andrà invece presentata entro il 1° marzo dell'anno di maturazione dei requisiti, qualora i requisiti siano maturati a decorrere dal 1° gennaio 2012. Il ritardo nella presentazione della domanda non preclude l'accesso al diritto, ma comporta un differimento della decorrenza del trattamento pensionistico (in media, per ogni mese di ritardo il diritto differisce di un mese, fino a un massimo di tre). È previsto un meccanismo di salvaguardia per il caso in cui le domande assorbano risorse maggiori di quelle stanziate. In particolare verrà data priorità ai trattamenti maturati prima e, in caso di ulteriore eccedenza, alla data di presentazione delle domande. Entro 30 giorni

dall'entrata in vigore della norma, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero del Tesoro, dovrà emanare, sentite le Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, un decreto attuativo per regolamentare la complessa procedura di accertamento dei requisiti, il monitoraggio, l'applicazione della clausola di salvaguardia, le forme e le modalità di collaborazione tra gli enti previdenziali. Il decreto attuativo della norma ha, quindi, il compito di definire le esatte modalità di riconoscimento del beneficio in oggetto; successivamente, gli Enti previdenziali dovranno predisporre la relativa modulistica per la richie-

sta del beneficio. Alla domanda, per espressa previsione di legge, dovrà essere allegata la specifica documentazione, attestante lo svolgimento dell'attività usurante. Pertanto, non è ancora possibile – né opportuno – presentare agli Enti previdenziali la domanda per ottenere i benefici previsti dal decreto legislativo, in quanto si correrebbe il rischio di dover presentare nuovamente l'istanza unitamente a tutta la documentazione.

Le Strutture Regionali e Territoriali di Slp Cisl, sono a disposizione per offrire la necessaria assistenza a tutti quei lavoratori e lavoratrici potenzialmente interessati dalla nuova normativa.

REQUISITI AGEVOLATI PER LAVORO USURANTE

Periodo	Riduzioni rispetto ai requisiti ordinari dei lavoratori dipendenti	Età e quota agevolate (con almeno 35 anni di contributi)
Dal 1 luglio 2008 al 30 giugno 2009	Età = meno 1 anno	Almeno 57 anni (requisiti ordinari: età 58 anni e 35 anni di contributi)
Dal 1° luglio 2009 al 31 dicembre 2009	Età = meno 2 anni Quota = meno 2 unità	Almeno 57 anni e quota 93 (requisiti ordinari: 59 anni e 35 anni di contributi; quota 95)
Anno 2010	Età = meno 2 anni Quota = meno 1 unità	Almeno 57 anni e quota 94 (requisiti ordinari: 59 anni e 35 anni di contributi; quota 95)
Anni 2011 e 2012	Età = meno 3 anni Quota = meno 2 unità	Almeno 57 anni e quota 94 (requisiti ordinari: 60 anni e 35 anni di contributi; quota 96)
Dal 2013	Età = meno 3 anni Quota = meno 3 unità	Almeno 58 anni e quota 94 (requisiti ordinari: 61 anni e 35 anni di contributi; quota 97)

NB: dal 2015, i requisiti sopraindicati sono adeguati agli incrementi della speranza di vita, come stabilito dalla Legge nr. 122/10.

Benefici assistenziali erogati dall'ex IPOST: incontro con il DG dell'INPS

Lo scorso 22 giugno si è svolto un primo incontro tra le Organizzazioni Sindacali del Gruppo Poste Italiane con i vertici dell'INPS, per esaminare lo stato di attuazione dei benefici erogati precedentemente dall'Istituto Postelegrafonico.

Il Direttore Generale dell'INPS ha informato che per l'erogazione di alcuni dei benefici erogati per l'anno 2011 è stata sottoscritta un'apposita convenzione con l'INPDAP, non essendo il suo istituto attrezzato per l'erogazione di tali servizi. Pertanto, i benefici erogati tramite INPDAP saranno:

- soggiorni "valore vacanza Italia" in favore di beneficiari di minore età, anche disabili, che si svolgono in Italia, atti alla valorizzazione di varie pratiche;
- soggiorni studi definiti "valore vacanza in Europa" in favore dei beneficiari di minore età, anche disabili, che si svolgono all'estero per l'approfondimento linguistico e culturale;
- soggiorni senior in favore di pensionati autosufficienti dedicati al miglioramento dello stato di autonomia psico-fisica.

Il DG ha inoltre comunicato che i costi messi a budget per l'erogazione dei benefici sopra descritti corrispondono al valore complessivo della trattenuta dello 0,40%, ossia intor-

no ai 6,5 milioni di euro. Nel corso dell'incontro, la delegazione Slp ha rappresentato al DG tutte le criticità finora emerse nei rapporti con l'Istituto, auspicando di creare punti di riferimento precisi per l'interlocuzione sindacale. In particolare, è stato evidenziato che le iniziative poste in essere sono limitate, rispetto al programma a suo tempo presentato dall'ex IPOST e questo crea insoddisfazione fra i lavoratori e i pensionati. In molti, ad esempio, sono ancora in attesa di conoscere l'esito delle domande di partecipazione ai vari benefici a suo tempo presentate. Infine, essendo ancora attivo il sito dell'ex IPOST, è stata fatta rilevare la carenza di una comunicazione ben strutturata, a causa di informazioni contrastanti ed incomplete. Il DG dell'INPS ha confermato la propria disponibilità a calendarizzare appositi incontri, tesi non solo a programmare le iniziative per il piano 2012 ma a sviluppare un rapporto continuativo e proficuo con le Organizzazioni sindacali di Poste.

Assenza per malattia: previsti nuovi adempimenti in tema di certificazione ed invio

A seguito delle novità normative, intervenute con il "Collegato Lavoro" Legge 183/2010 e con le circolari interpretative interministeriali e Inps, dal 13 settembre 2011, per tutti i lavoratori del Gruppo Poste, subentra l'obbligo di comunicare all'Azienda il numero identificativo del certificato medico telematico rilasciato dal medico curante, entro due giorni dall'inizio della malattia o dalla sua prosecuzione e utilizzando le medesime modalità sino ad oggi impiegate per l'invio del certificato medico (art.41 punto VI del CCNL) ovvero tramite fax o raccomandata a.r. o consegna diretta da parte del lavoratore o persona di fiducia alla struttura/ufficio di appartenenza. Mentre, in caso di malattia non attestata telematicamente, permarrà l'obbligo di inviare/consegnare all'Azienda, entro i due giorni successivi, la certificazione medica in formato cartaceo.

Buoni Pasto: richiesta di incontro

In data 6 luglio le Segreterie Nazionali di Slp Cisl, Uil Poste, Confsal Com e Ugl Com hanno inviato una richiesta di incontro all'Azienda, in merito alle nuove implementazioni territoriali del ticket elettronico (postepay lunch). Nella nota le Organizzazioni Sindacali, oltre a rilevare la mancanza di informativa, hanno evidenziato le difficoltà di fruizione del servizio da parte dei dipendenti, legate sia agli aspetti tecnici del nuovo ticket elettronico sia all'esiguo numero degli esercizi commerciali convenzionati. Pertanto, essendo il ticket un elemento di salario contrattuale, la parte sindacale non condivide un sistema di fruizione che non permette ai lavoratori di poter facilmente accedere a un loro diritto. In attesa dell'incontro per affrontare e risolvere questa problematica, i Sindacati hanno sollecitato la sospensione momentanea dell'attivazione della postepay lunch in tutti quei territori in cui non è stato ancora introdotto il nuovo sistema.