

IDENTITA' e CERTEZZA DEL FUTURO

Nel 2012, abbiamo affrontato molti impegni e sfide. Con la ripresa delle relazioni industriali sono state trovate soluzioni per il Premio di Risultato e Mercato Privati. Ora tocca a Servizi Postali e al rinnovo contrattuale. Ai blocchi di partenza la fase congressuale di SLP e CISL.



MARIO PETITTO - SEGRETARIO GENERALE CISL-SLP

“L’anno che si è appena concluso non è stato un anno facile. Molti i problemi e le tensioni che abbiamo dovuto affrontare. Grazie alla forte determinazione della nostra organizzazione, i conflitti con l’Azienda che si prolungavano da circa due anni hanno trovato soluzione con la sottoscrizione dell’accordo del 27 settembre u.s., attraverso il quale abbiamo potuto bloccare tutte le iniziative attuate unilateralmente dall’azienda - spiega il Segretario Generale Slp Cisl, Mario Petitto – Chi non ricorda la riorganizzazione dei servizi postali che comportava un esubero di oltre diecimila addetti a livello nazionale, il progetto di razionalizzazione/chiusura di 1.200 uffici postali, il premio di risultato penalizzante in termini

economici e verso determinate categorie protette? Bene, l’Azienda è tornata indietro sulle proprie decisioni ed è stato riaperto un confronto negoziale che nel giro di pochi mesi è risultato proficuo. Siamo pervenuti ad un nuovo accordo sul Premio di Risultato che riporta equità nella distribuzione ed una rivalutazione economica, all’accordo su Mercato Privati che ha dato risposte sugli orari e sulla ri-classificazione degli Uffici Postali, ma anche tutele agli addetti alla sportellieria come le pause ai videoterminali, il conto ore e le pressioni commerciali, ed infine la trattativa su Servizi Postali ancora oggetto di negoziazione, ma dove abbiamo registrato il lavoro conclusivo della Commissione Tecnica”.

“Anche se ripreso il tavolo negoziale a pieno ritmo – avverte Petitto - rimane alto l’impegno e la vigilanza di Slp al fine di consolidare in azienda un clima di rispetto del ruolo e della dignità dei lavoratori postali”. I prossimi mesi del 2013 saranno decisivi per trovare un accordo sulla riorganizzazione di Servizi Postali ed iniziare la trattativa sul rinnovo contrattuale. Infatti, il c.c.n.l. di Poste Italiane, scaduto il 31.12.2012, è stato già disdettato dalle OO.SS. nei tempi previsti dalle relazioni industriali e si è in attesa dell’altra apertura per la discussione sul Contratto di Set-

“Ma il 2012 è stato soprattutto caratterizzato dalla forte affermazione che SLP ha ottenuto nelle recenti elezioni RSU/RLS nelle quali ha ottenuto il 47% dei voti in categoria e dal ragguardevole incremento del numero degli associati, arrivati alla soglia dei 64.000 iscritti”.

tore, molto delicato in una fase di recessione economica e di liberalizzazione selvaggia del settore postale. Il sindacato di Via dell’Esquilino si impegnerà per costruire un modello di rapporti fra le parti basato sulla partecipazione e sulla promozione del capitale umano come fattore

primario dello sviluppo.

Ed un'altra partita si aprirà sul versante dell'unicità aziendale. "Ciclicamente, si torna spesso alla carica per distruggere l'ultima grande Azienda integrata di questo paese: Poste Italiane – tuona Petitto, leader della Cisl Poste - Le proposte avanzate dall'Antitrust ripropongono l'idea vecchia di scorporare il Bancoposta dalle altre attività di Poste Italiane, come se questo Paese avesse bisogno di un'altra banca. Poste Italiane è l'Azienda che meglio di altre ha retto l'impatto della liberalizzazione postale, riuscendo a compensare il calo di volumi e i ricavi del settore corrispondenza attraverso l'integrazione di servizi finanziari, assicurativi, di telefonia e di alto valore aggiunto".

"Questi risultati attestano che il 2012 è stato un anno molto positivo per SLP – continua Petitto - frutto della presenza permanente su tutto il territorio nazionale, negli uffici, piccoli o grandi che siano. I lavoratori di Poste Italiane sanno bene che in noi trovano sempre un punto di riferimento certo e autorevole, capace di dare risposte alle esigenze collettive ed individuali, un network collaudato a tutti i livelli".

Sempre in termini organizzativi, il 2013 sarà caratterizzato per l'SLP e la CISL dall'appuntamento congressuale. "Con il mese di gennaio è ufficialmente

iniziata la stagione congressuale SLP - afferma Mario Petitto.

Questo Congresso sarà caratterizzato dalla riorganizzazione interna avviata dalla nostra Confederazione nel corso del 2012. "Il nuovo assetto organizzativo riguarderà nell'immediato i livelli orizzontali confederali a livello territoriale e regionale (unificazione di UST e USR) e nel prossimo mandato anche i livelli verticali di categoria – sottolinea Petitto – Conseguentemente ai deliberati Cisl, l'ultimo Consiglio Generale svoltosi a

***Come
tradizione, partiremo
dai luoghi di lavoro con il
coinvolgimento di ogni singolo
iscritto all'organizzazione attraverso
le Assemblee di Base per poi procedere
allo svolgimento dei congressi a
livello territoriale e regionale, fino ad
approdare al VI Congresso Nazionale
SLP CISL che si svolgerà
dal 9 all'11 maggio
2013".***

Chianciano ha espresso la scelta di confermare la nostra forte presenza sul territorio, articolandoci con presidi anche dove la Cisl ha deciso di superare l'istanza territoriale. In questo progetto di riforma organizzativa confederale



si inserisce la recente intesa sottoscritta con le Federazioni Fisascat (settore commercio e turismo), Fiba (settore banche ed assicurazioni) e Felsa (lavoratori somministrati, autonomi, atipici), nella quale abbiamo condiviso un percorso di collaborazione e di condivisione di attività sui temi di interesse comune".

"In questo Congresso aumenteremo l'attenzione verso le SAS, le RSU, i giovani e le donne – termina Petitto – In particolare, dovranno risultare elette in qualità di delegati ai congressi e negli organismi almeno il 30% di donne, mentre nelle segreterie ad ogni livello sarà obbligatoria la nomina di almeno una donna. Mentre gli iscritti Quadri SLP avranno un loro autonomo percorso congressuale".

"Sappiamo che la strada è in salita. Ma siamo certi che SLP sarà ancor più protagonista in Poste Italiane e nel Paese. Perché una organizzazione motivata è una organizzazione vincente!"

Parte la stagione dei Congressi SLP e CISL.

“FORZA DELL’IDENTITÀ’, CERTEZZA DEL FUTURO”

“Protagonisti dei servizi di nuova generazione per la società globale”.

Questo lo slogan del VI Congresso Nazionale SLP-CISL.

Con il mese di gennaio è ufficialmente iniziata la stagione congressuale SLP. Si partirà con le Assemblee di Base organizzate nei diversi posti di lavoro, per poi passare allo svolgimento dei congressi a livello territoriale e regionale, fino ad arrivare alla celebrazione del VI Congresso Nazionale SLP CISL che si svolgerà a Riva del Garda dal 9 all’11 maggio 2013. Un percorso lungo ed articolato che oltre al rinnovo degli organismi statutari, sarà l’occasione per procedere all’attuazione del processo di autoriforma approvato all’unanimità dal Consiglio Generale della Cisl che segnerà un cambiamento interno molto importante. Infatti, gli accorpamenti delle strutture territoriali, ed i nuovi assetti degli organismi, si concretizzeranno durante la fase congressuale a tutti i livelli verticali ed orizzontali, per terminare definitivamente con il XVII Congresso Confederale CISL convocato a Roma dal 12 al 15 giugno 2013. Pertanto, il 2013 sarà un anno di rifondazione per la Cisl. L’appuntamento congressuale coincide con una fase della storia economica e sociale del no-



stro Paese e delle imprese molto difficile. In tale contesto ancor più Poste Italiane sarà chiamata ad essere competitiva in un mercato postale in piena liberalizzazione. La sfida è quella di consolidare i servizi tradizionali e di ampliarli con quelli innovativi a più alto valore aggiunto.

L’SLP affronta questo Congresso in buona salute, forte dei suoi 64mila associati e dell’eccezionale affermazione ottenuta nelle ultime elezioni per il rinnovo delle RSU in Poste Italiane, dove ha fatto registrare un 47% di consensi in tutte le Unità Produttive.

Non una crescita numerica di breve periodo, ma costante, che poggia sul nostro modo di fare sindacato di lotta e di proposta. Sui risultati, sui miglioramenti sull’attitudine all’innovazione e sull’atteggiamento orgogliosamente riformatore. Un consenso

maturato tra coloro che vogliono salvaguardare l’unicità aziendale, che hanno ancora molto da investire in termini di aspirazioni professionali, che vogliono migliorare per sé e per gli altri, che credono nelle potenzialità degli strumenti contrattuali e nella partecipazione consapevole alle grandi trasformazioni.

Le lotte intraprese su Servi Postali, Mercato Privati, sul Premio di Risultato, sui miglioramenti delle tutele e dei diritti sono state le nostre direttrici politiche. Perché da sempre siamo abituati a confrontarci con la realtà dei fatti e sul consenso che i lavoratori ci esprimono. La grande sfida che abbiamo davanti è quella di impostare la contrattazione su basi nuove. Già nell'immediato il confronto più importante sarà quello del contratto di settore.

In questi anni abbiamo dovuto affrontare sfide inedite e straordinarie. Hanno accresciuto la consapevolezza della grande responsabilità di questa organizzazione nel Gruppo Poste Italiane, nelle imprese di recapito private e nei servizi postali in appalto, per la tutela dei lavoratori e per il futuro di tutto il nostro settore merceologico.

Grande rilievo è stato dedicato alle donne SLP: ad ogni livello congressuale (territoriale, regionale e nazionale) le liste dovranno contenere almeno il 30% di donne; dovranno risultare elette negli organismi e nei delegati sempre almeno il 30%, in ogni Segreteria Territoriale, Regionale e Nazionale è obbligatoria la nomina di almeno una donna.

Per il personale Quadri iscritto SLP è stato previsto un proprio percorso congressuale; inoltre, gli iscritti appartenenti all'area Quadri possono partecipare alle elezioni dei rappresentanti di



base ed ove necessario le Segreterie Territoriali potranno prevedere una SAS completamente dedicata a loro. Inoltre, è fondamentale per lo svolgimento del percorso congressuale coinvolgere tutti gli iscritti alla nostra organizzazione sia delle Aziende del Gruppo Poste Italiane, che del settore Recapiti Privati e Appalti Postali.

Lo stesso dicasi per la nostra confederazione, dove la Cisl è intervenuta in modo decisivo sottoscrivendo gli accordi sulle relazioni industriali del 2009/2011 e il recente accordo sulla produttività del 2012, facendo prevalere il baricentro della contrattazione al livello aziendale/territoriale per favorire la produttività, valorizzare il lavoro, incrementare i salari. Gli accordi hanno comportato l'acquisizione della defiscalizzazione del salario di produttività. Per la Cisl lo sviluppo della democrazia economica è la via maestra per riformare lo stesso capitalismo degenerato in un liberismo sfrenato, con l'espansione

della finanziarizzazione contro la crescita dell'economia reale, con una sempre più iniqua distribuzione della ricchezza, con la mortificazione del valore e della dignità del lavoro. Un nuovo equilibrio tra capitale e lavoro, tra tutele, diritti e opportunità, tra competitività e sviluppo sostenibile è possibile. Esso dipenderà dall'affermarsi della partecipazione dei lavoratori ai destini dell'impresa, con la contrattazione sulle condizioni di lavoro, il coinvolgimento nella governance e nell'accumulazione.

Il prossimo mandato congressuale si dovrà ancora misurare con le difficoltà di una lenta uscita dalla recessione economica, con i vincoli di un enorme debito pubblico, con i livelli abnormi di evasione fiscale, di lavoro irregolare, di tassazione del lavoro, di iniquità del prelievo fiscale sui salari e sulle pensioni. Solo con lo sviluppo vi sarà una crescita dell'occupazione che è il primo obiettivo della Cisl e ne è la misura.

La società, l'economia e il la-

voro, dunque, si evolvono con un ritmo sempre maggiore e con una tendenza ad emarginare la produzione e il lavoro, mentre assumono ruoli sempre più determinanti i poteri finanziari e le tecnocrazie. Le strutture portanti della democrazia, della coesione sociale e della partecipazione tendono ad es-



sere emarginate. Spetta ai corpi intermedi, a partire dal sindacato, contrastare ed invertire questo processo di emarginazione, in cui si consuma la crisi morale e politica del paese.

Il sindacato deve assumere un ruolo di soggetto della democrazia economica nei luoghi di lavoro e nel territorio, costruendone le condizioni di competenza, autorevolezza, responsabilità, rappresentatività, e, solo su questa base, di mobilitazione sociale ben finalizzata negli obiettivi concreti da perseguire.

E' soprattutto la condivisione delle responsabilità il valore che sostiene la strategia riformatrice del sindacato della partecipazione e ne fa un interlocutore ri-

cercato e credibile.

Queste sono le ragioni del nostro processo di riorganizzazione avviato con questo congresso. L'obiettivo è quello di un radicamento sempre più forte della Cisl sui posti di lavoro e nei territori a tutela dei lavoratori, della partecipazione degli associati alle decisioni del sindacato, anche con una forte valorizzazione negli organismi associativi dei delegati di RSU, RSA, SAS, del loro protagonismo per lo sviluppo della contrattazione di livello, aziendale/territoriale, della democrazia economica e della concertazione territoriale.

La Cisl, come è nella sua identità originaria, è dal suo radicamento territoriale e dal consenso dei lavoratori e dei pensionati che trae la sua forza. Nell'azione contrattuale aziendale e nella vertenzialità territoriale lavoratori e pensionati esprimono i loro problemi, promuovono direttamente l'azione sindacale, sperimentano e misurano la confederalità, sono protagonisti della rappresentanza e della tutela, della auspicabile coesione su specifici progetti con le altre espressioni organizzate della società civile. Verificano e costruiscono un ca-

pitale sociale di fiducia contro la frammentazione. E' il lavorare assieme di cui l'Italia ha bisogno ad ogni livello per la ripresa del suo sviluppo.

Il progetto di riorganizzazione interna avviato dalla Confederazione, che riguarderà da subito i livelli orizzontali e nel prossimo mandato anche quelli categoriali, è stato approvato a fine ottobre dal Consiglio Generale SLP svoltosi a Chianciano Terme e ha dato mandato all'Esecutivo nazionale di definirne gli aspetti operativi, che dovranno comunque garantire il mantenimento dell'attuale radicamento della nostra Organizzazione sul territorio, con la salvaguardia delle identità categoriali e delle professionalità sindacali presenti.

Per quanto riguarda la tempistica delle fasi congressuali, il calendario si svilupperà come di seguito:

- Assemblee di base nei luoghi di lavoro, entro il 20/01/2013
- Congressi di Categorie Territoriali entro il 10/02/2013
- Congressi di Categoria Regionali entro il 10/04/2013
- Congresso SLP-CISL Nazionale 9-11/05/2013
- Congresso Confederale CISL 12-15/06/2013

SOTTOSCRITTO IMPORTANTE ACCORDO SU MERCATO PRIVATI.

Dopo mesi di confronto, raggiunta una importante intesa su orari e nuova classificazione degli Uffici Postali, pause Videoterminalisti, Conto Ore Sportelleria, linee guida DUP Monoperatore, procedura in caso disservizi SDP, pressioni commerciali, Uffici PosteImpresa e formazione.

Dopo un serrato confronto, il giorno 12 dicembre 2012 è stato siglato il verbale di accordo fra l'Azienda Poste e le OO.SS. Nazionali sui temi di Mercato Privati.

L'accordo contiene importanti risposte sulle problematiche della Divisione Mercato privati oggetto negli scorsi mesi di forti rivendicazioni sindacali e ricondotte al tavolo del negoziato con l'intesa del 27 settembre u.s.

In particolare viene definito un nuovo modello di Classificazione degli Uffici Postali che, attraverso un confronto nazionale e territoriale sulla implementazione, governa nel tempo le ricadute, limita le discrezionalità aziendali, tutela complessivamente i livelli professionali e accompagna le eventuali riallocazioni. Per migliorare la micro organizzazione degli uffici Postali Centrali Complessi vengono incrementate le figure di coordinamento e specialista UP e ampliati gli uffici con due specialisti.

Vengono uniformati gli orari di apertura degli uffici Postali in tutto il territorio Nazionale, a decorrere dal mese di Febbraio 2013, con apertura al pubblico

alle ore 8.20 e mantenimento dell'attuale orario di chiusura nei doppi turni alle 19.40, ponendo una maggiore attenzione alle

esigenze di conciliare i tempi di vita e di lavoro.

Sostanziali le novità sulla gestione dei blocchi SDP, fino ad oggi regolamentati unilateralmente dal-

l'Azienda e

che invece l'accordo modifica sia rispetto ai tempi di presenza degli operatori e dei DUP che nelle modalità di riconoscimento della prestazione resa.

Vengono condivise dall'azienda, per la prima volta, modalità di gestione di ogni azione di proposizione commerciale con l'introduzione di precise regole per confezionare le comunicazioni, un piano formativo dedicato, l'impegno aziendale a rimuovere comportamenti non coerenti con l'accordo ed infine l'analisi dell'andamento in apposite sezioni di verifica a livello Nazionale.

Sono stati definiti momenti di confronto e analisi preventiva più stringenti sul tema delle incentivazioni commerciali al fine di definirne logiche e caratteristi-

che e ulteriori momenti di incontro per analizzare i consuntivi delle incentivazioni dell'anno precedente.

L'accordo individua per i lavoratori TSC nuove soluzioni negoziate per soddisfare specifiche esigenze degli addetti introducendo la flessibilità oraria cancellata dall'azienda; ristabilisce chiarezza sulle linee guida dei DUP mono operatore in termini di crescita e valorizzazione del ruolo; rende più chiari ed esigibili compiti, responsabilità e funzionamento del Conto Ore e delle pause Videoterminalisti.

Per il segmento Imprese viene condivisa dall'Azienda l'esigenza di una complessiva riorganizzazione del settore attraverso uno specifico confronto di merito sul nuovo progetto entro il prossimo mese di marzo. Inoltre viene introdotta una nuova figura per il presidio portafoglio RUPI e rafforzati i responsabili venditori.

Nell'accordo è stato ancora riaffermato il ruolo centrale della Formazione e delle modalità di fruizione della stessa all'interno dell'orario di lavoro.

Infine è stato demandato al tavolo politico il tema relativo agli organici MP che dovrà essere affrontato contestualmente alla fase finale della riorganizzazione di Servizi Postali.



MISURE DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

Novità per il lavoratore padre e introduzione di voucher per la lavoratrice madre al termine del congedo di maternità.



Sebbene ancora al vaglio della Corte dei Conti, il decreto firmato il 22 dicembre scorso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali d'intesa con il Ministro dell'Economia e delle Finanze che, una volta pubblicato in G.U., darà attuazione alle due misure introdotte in via sperimentale per gli anni 2013-2015 e contenute nei commi 24-26 dell'Art. 4 della Legge di Riforma del Mercato del Lavoro (Legge 92/2012): il congedo obbligatorio di paternità e i voucher di sostegno alla genitorialità.

La prima misura prevede l'obbligo, entro il quinto mese di vita del bambino, per il padre lavoratore dipendente di astenersi dal lavoro per un giorno, aggiuntivo rispetto alla maternità e dunque fruibile anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre lavoratrice con la facoltà, entro il medesimo periodo di vita del bambino, di fruire di un congedo facoltativo di ulteriori due giorni, anche continuativi, non cumulabili e sostitutivi a quelli della madre in relazione al medesimo periodo di astensione

obbligatoria spettante a quest'ultima. Per questo congedo paterno di complessivi tre giorni, fruibili anche

dai padri adottivi o affidatari, si prevedono il riconoscimento del 100% della retribuzione a carico dell'Inps e la piena esigibilità, previa comunicazione scritta al datore di lavoro almeno 15 giorni prima rispetto all'effettivo utilizzo.

La seconda misura disciplina la possibilità per le sole madri lavoratrici, al termine del congedo di maternità, di utilizzare, in alternativa al congedo parentale e solo per gli undici mesi successivi, voucher spendibili per servizi di baby sitting o per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati dell'importo di 300 euro mensili per un mas-



simo di sei mesi in base alla richiesta della lavoratrice interessata. Il Decreto in esame precisa, tra l'altro, che il suddetto contributo è concesso anche alle lavoratrici part-time in maniera proporzionata all'entità della propria prestazione lavorativa. L'erogazione del contributo viene riconosciuta nei limiti delle risorse disponibili sulla base di una graduatoria nazionale che tiene conto, ai fini dell'ordine di priorità nell'assegnazione, della dichiarazione Isee. Spetterà all'Inps indicare tempestivamente le modalità e il periodo di tempo utile entro cui potere inoltrare on line le richieste di accesso al beneficio.

Vi ricordiamo che la recente Legge di Stabilità (Legge n. 228/2012) ha disposto, tra l'altro, la possibilità di un utilizzo ad ore del congedo parentale da regolamentare attraverso la contrattazione collettiva a riprova del ruolo importante che la contrattazione, in particolare quella di secondo livello, può svolgere rispetto a diversi temi come quello della conciliazione famiglia-lavoro o del benessere organizzativo, visti come sempre più strategici per favorire la produttività, promuovere il principio della parità e delle pari opportunità e dunque rilanciare l'occupazione femminile e giovanile.

FONDOPOSTE COMPIE 10 ANNI.

Celebrato in un convegno le tappe fondamentali e un bilancio dell'attività.

Sono trascorsi 10 anni dalla istituzione di Fondoposte. In questi 10 anni sono stati raggiunti risultati importanti. Oggi Fondoposte è il sesto fondo pensione negoziale italiano per numero di associati, oltre 93.000, l'ottavo per il patrimonio amministrato, oltre un miliardo di euro, con ottimi rendimenti anche in periodi estremamente difficili, come gli ultimi cinque anni, interessati dalla più grave crisi mai attraversata dai mercati. In occasione del decimo anniversario dell'istituzione di Fondoposte si è svolto il 5 dicembre 2012 un convegno con la partecipazione delle parti istitutive aziendali e sindacali.

Scopo del convegno è stato quello di fare un bilancio

del lavoro finora svolto e condividere riflessioni e considerazioni circa le attività e le prospettive della previdenza complementare, con particolare focus sull'esperienza specifica di Fondoposte.

“Se consideriamo la platea dei potenziali aderenti, costituita da circa 150.000 lavoratori del gruppo Poste Italiane - ha sottolineato nel corso del convegno l'Ing. Antonio Nervi, Presidente di FondoPoste - è possibile prevedere una ulteriore affermazione della posizione di rilievo che il fondo già riveste nel panorama della previdenza complementare”.

Ai lavori sono intervenuti il Presidente di Poste Italiane Giovanni Ialongo, il Presidente della Covip Antonio Finocchiaro, il Presidente di

denza complementare”.

Accanto al lavoratore in ogni momento della sua vita, fino al pensionamento.

Fondoposte è il Fondo Nazionale di Pensione Complementare per il Personale di Poste Italiane S.p.A. e delle Società controllate che ne applicano il contratto nazionale. È stato costituito il 31 luglio 2002 nella forma di associazione senza scopo di lucro. Il Fondo opera ormai da 10 anni e ha raggiunto un numero di iscritti di quasi 100.000 lavoratori.

Sito web

Sul sito web, www.fondoposte.it, nella sezione “Documentazione” sono disponibili, oltre alla Nota informativa, lo Statuto, i documenti sul regime fiscale, sulle rendite, sulle anticipazioni, il Bilancio e il Regolamento elettorale. Su richiesta, i predetti documenti possono essere inviati agli interessati.

documenti sul regime fiscale, sulle rendite, sulle anticipazioni, il Bilancio e il Regolamento elettorale. Su richiesta, i predetti documenti possono essere inviati agli interessati.

Fondoposte

duemiladueduemiladodici
Costruiamo insieme il nostro futuro

10
anni insieme.

Consultazione della posizione individuale on line

Nella tua area riservata del sito web è possibile verificare la posizione individuale e l'evolversi della stessa, utilizzando il codice utente e la password personale (modificabile). Nella medesima sezione è possibile accedere al motore di calcolo che consente la realizzazione di simulazioni personalizzate; con queste ultime si può effettuare una stima dell'evoluzione tempo per tempo della propria posizione individuale e dell'importo della prestazione complementare attesa (Progetto esemplificativo personalizzato.)

Prometeia SpA Angelo Tanzani.

Intervenendo al convegno, Mario Petitto Segretario Generale SLP-Cisl ha ripercorso le fasi di negoziazione e di collaborazione proficua tra sindacato ed azienda che portarono all'istituzione di un fondo di pensione complementare per i lavoratori del Gruppo Poste Italiane: "Dieci anni fa quando ci avventurammo con l'azienda su questa importante materia – ha continuato il leader della Cisl Poste – nessuno avrebbe mai immaginato di arrivare a simili traguardi e benefici. Con FondoPoste abbiamo evitato la tempesta che ha investito il mondo previdenziale nel nostro Paese".

Petitto ha anche voluto sottolineare il forte contributo offerto da SLP nel corso di questi dieci anni nel fare opera di convincimento in categoria ad iscriversi al fondo complementare, insieme agli aumenti dell'aliquota da parte aziendale nel corso dei rinnovi contrattuali.

"Da dieci anni stiamo lavorando per il futuro pensionistico dei nostri associati ed è proprio in occasione di questa ricorrenza – ha concluso Petitto - che mi auguro che anche i lavoratori del gruppo Poste Italiane non ancora iscritti, vogliano condividere questo progetto".

APPROVATA L'INTESA SULLA PRODUTTIVITA'

Per la Cisl l'accordo rappresenta un risultato positivo per migliorare i salari dei lavoratori e costituisce un importante contributo per la ripresa produttiva ed occupazionale del nostro Paese.

Per il Sindacato di Via Po l'accordo afferma il valore e l'autonomia della contrattazione collettiva, mentre in molti paesi europei viene ridimensionata perché ritenuta non compatibile con la crisi. Inoltre, migliora il salario per i lavoratori attraverso il maggiore spazio dato alla contrattazione aziendale e territoriale e la detassazione del salario di produttività che il governo potenzierà a fronte di questo accordo (ben 2 miliardi e 100 milioni di euro).

Ma guardiamo i punti principali dell'accordo:

1. Produttività di sistema: La contrattazione è un importante fattore di produttività e competitività ma è altresì necessario che il Governo rafforzi l'impegno in tema di infrastrutture, energia, scuola e formazione, innovazione e ricerca, semplificazione ed efficienza delle pubbliche amministrazioni, riduzione del peso fiscale su lavoro ed



investimenti.
2. Contrattazione collettiva: l'accordo impegna le parti a rinnovare i contratti nazionali entro le scadenze naturali, tutelando in questo modo il salario di milioni di lavoratori. Il contratto nazionale mantiene l'obiettivo

della difesa del potere d'acquisto dei salari e può, altresì, decidere di destinare una quota degli aumenti del Ccnl alla contrattazione di secondo livello: in questo modo aumenta la quota di salario che gode di detassazione e col vantaggio per i lavoratori di avere più salario netto in busta paga. Dove non si fa contrattazione di secondo livello le quote di aumento contrattuale

restano garantite a tutti i lavoratori. I contratti nazionali definiranno il rafforzamento della contrattazione di secondo livello affidando ad essa una piena delega sui temi relativi all'organizzazione del lavoro, agli orari, alla prestazione la-

vorativa Si tratta un allargamento della contrattazione in termini diffusi che da maggior ruolo ai delegati sindacali nei luoghi di lavoro.

3. Rappresentanza: è prevista la piena applicazione dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 definendo, entro fine anno, un regolamento sulla rappresentanza, sulla disciplina delle Rsu, sull'effettività delle intese sottoscritte, il rispetto delle clausole di tregua sindacale, di prevenzione e risoluzione delle controversie collettive ed eventuali meccanismi sanzionatori.

4. Partecipazione dei lavoratori: si richiede al Governo un esame preventivo con le parti sociali dei decreti legislativi attuativi della delega sulla partecipazione dei lavoratori nell'impresa.

5. Formazione: viene sollecitato un ruolo attivo della formazione in funzione di una maggiore occupazione delle persone anche valorizzando i fondi interprofessionali

6. Mercato del lavoro e misure di solidarietà intergenerazionale: si prevede di realizzare efficaci politiche attive del lavoro per la ricollocazione di cassaintegrati e disoccupati e di diffondere

l'uso del il part-time di accompagnamento al pensionamento per i lavoratori più anziani con adeguata copertura contributiva e con l'assunzione in parallelo di giovani.

7. Contrattazione collettiva per la produttività: è previsto

l'uso del il part-time di accompagnamento al pensionamento per i lavoratori più anziani con adeguata copertura contributiva e con l'assunzione in parallelo di giovani.

Per queste ragioni, la CISL da una valutazione positiva dell'accordo perché rafforza il ruolo della contrattazione collettiva nazionale



Non vi è, quindi,

nessuno svilimento del contratto nazionale e nessuna riduzione dei salari ma, piuttosto, una concreta possibilità di ottenere per i lavoratori maggiore salario netto.

che la contrattazione collettiva possa intervenire anche su materie oggi regolate in via esclusiva dalla legge che incidono sulla produttività: l'equivalenza delle mansioni e l'integrazione delle competenze, la ridefinizione dei sistemi di orari, l'impiego delle nuove tecnologie in modo compatibile con la tutela dei diritti dei lavoratori. Su questo le parti auspicano una coerente evoluzione legislativa.

Come si vede non risponde assolutamente al vero l'al-

e soprattutto aziendale/territoriale per una migliore tutela dei lavoratori, in più difende e migliora il salario dei lavoratori con il tempestivo rinnovo dei contratti nazionali e la detassazione degli accordi di produttività realizzati dalla contrattazione di secondo livello più forte in azienda e nel territorio.

Con la sottoscrizione dell'intesa si ottiene dal governo un notevole potenziamento delle risorse per la detassazione con aliquota ridotta al 10% per i lavoratori con redditi fino a 40.000 euro l'anno.

Vengono fissati i termini per la definizione in tempi brevissimi di quanto stabilito dall'accordo del

28 giugno 2011 in termini di rappresentanza, validazione dei contratti, regole per le RSU e il vincolo di tutti i sindacati ad accettare le regole e clausole contrattuali. E infine, sostiene il rilancio dello sviluppo nelle aziende e nei settori e misure concrete per favorire l'occupazione, con la solidarietà intergenerazionale part-time anziani/assunzione di giovani.

Un esempio concreto è che sul salario di produttività/risultato contrattato a livello aziendale la tassazione invece di essere per esempio al 27% o al 34%, che è l'aliquota che si applica in genere in busta paga, sarà del 10%. Quindi ogni mille euro ci sono 170 euro di vantaggio concreto per il lavoratore.



BREVI

Siglato l'accordo per l'insediamento delle nuove RSU/RLS.

A conclusione della tornata elettorale per il rinnovo degli organismi RSU/RLS in Poste Italiane, il 20 dicembre u.s. è stato sottoscritto tra OO.SS. ed Azienda il verbale di accordo sull'insediamento delle RSU/RLS elette nelle elezioni del 13 e 14 novembre 2012.

Nello specifico, l'intesa prevede

finizione dei ricorsi stessi.

Nell'accordo si è dato risalto alla straordinaria partecipazione dei lavoratori alle elezioni per il rinnovo delle RSU/RLS che hanno registrato un'affluenza alle urne pari all'81,86% sul totale degli aventi diritto al voto.

SLP Cisl ha espresso grande soddisfazione per il successo di

queste elezioni sia in termini di affluenza alle urne da parte di tutti i lavoratori e sia per il 47% dei consensi ottenuti in categoria, segno tangibile di una grande affermazione che i postelegrafonici hanno voluto riconoscere alla nostra Organizzazione. Alle nuove RSU va l'augurio di Slp di un proficuo lavoro e l'auspicio di mantenere sempre viva la determinazione a raggiungere nuovi obiettivi a

favore delle tutele e dei diritti dei lavoratori di poste Italiane.

che le **nuove RSU/RLS assumeranno l'incarico a decorrere dal 1° gennaio 2013** e, conseguentemente, le precedenti RSU/RLS elette nel 2008 cesseranno il loro mandato il 31 dicembre 2012.

Mentre nelle 12 Unità Produttive attualmente interessate da ricorsi al Comitato dei Garanti, l'insediamento delle nuove RSU/RLS resta sospeso in attesa della de-

Trasferimenti in ambito nazionale

In data 10 gennaio u.s. Slp-Cisl, unitariamente a Slc-Cgil e Failp-Cisal, ha inoltrato all'Azienda una richiesta per un urgente incontro sulla mobilità volontaria

nazionale 2012 sia per fare il punto delle movimentazioni effettuate ad oggi settore per settore, che per valutare le iniziative per gli anni 2013 e seguenti. Ricordiamo che l'accordo sui trasferimenti del personale di Poste Italiane ha una validità triennale 2010-2012 e, pertanto, necessita di una verifica complessiva e di una eventuale nuova sottoscrizione fra le Parti.

Nella more della definizione di quanto sopra, le OO.SS. hanno richiesto all'azienda che non vengano effettuati trasferimenti in ambito nazionale non coerenti con le graduatorie 2012.

Poste Italiane conferma il Sistema di Incentivazione Part-Time.

L'Azienda Poste ha informato le OO. SS. Nazionali che anche per il 2013 verranno confermati gli incentivi economici previsti per il personale che trasformi il proprio rapporto di lavoro da Full-Time a Part-Time, secondo il consueto schema di incentivazione che di seguito si

riepiloga:

Per il personale livelli da F a B:

- 1.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 24 mesi;
- 2.250 € lordi di incen-

nente all'Area Quadri:

- 1.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 12 mesi;
- 3.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determi-



tivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 36 mesi;

- 4.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 48 mesi;
- indennità mensile per i Part-Time a tempo indeterminato (con importo determinato in funzione dell'età, dell'anzianità contributiva e della presenza del coniuge e/o figli a carico).

Per il personale apparte-

nato della durata di 24 mesi;

- 6.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 36 mesi;
- 10.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di 48 mesi;
- indennità mensile per i Part-Time a tempo indeterminato (con importo determinato in funzione del livello inquadramento e della percentuale di part time attivata) ovvero, in alternativa, introdu-

zione di un importo Una Tantum per percentuale di PT attivata e per livello di inquadramento.

Telelavoro – “Inclusione sociale”: Poste implementa ulteriori postazioni.

L'Azienda ha comunicato alle OO.SS. nazionali che riguardo all'applicazione del telelavoro domiciliare all'ambito organizzativo della Videocodifica, saranno implementate dalla seconda metà del mese di gennaio 2013, ulteriori nove postazioni in ambito ALT Centro 1, Lombardia, Nord Ovest, Sud, Sud 1 e Centro. Nel documento sono stati illustrati alcuni elementi di dettaglio relativi alle modalità di svolgimento della prestazione in Telelavoro.

L'azienda ha individuato una fase sperimentale per il telelavoro in ambito videocodifica prendendo in esame le richieste pervenute su base volontaria dei dipendenti rispondenti ai requisiti di inclusione sociale.

L'implementazione delle attività di ha presupposto la co-

stituzione di un prototipo di CSC “virtuale” che permetterà di realizzare postazioni di lavoro a domicilio. Il CSC “virtuale” è stato realizzato attraverso lo sviluppo di un prototipo su tecnologia ad hoc che, con le persone domiciliate collegate, potrà essere collegato a qualsiasi CMP, in base alle esigenze operative. Le attività necessarie al funzionamento del CSC “virtuale” (apertura turni, ecc.) verranno assicurate, come avviene at-

una rotazione sui due turni di cui 1 turno di mattina e 3 turni di pomeriggio. La gestione amministrativa sarà di competenza dell'attuale RU di riferimento. Per quanto riguarda l'aspetto economico, verranno erogate delle somme forfettarie mensili di € 48,00 (compensazione dei costi derivanti dal funzionamento della postazione di lavoro e di ulteriori € 10,00 (rimborso di quota parte del canone della linea ADSL messa a disposizione



tualmente, da un Capo Squadra presente sul territorio, ad oggi, situato nel CSC di Perugia.

Il contratto di telelavoro domiciliare ha una durata di 6 mesi rinnovabili e due rientri stabiliti al mese. L'orario di lavoro su doppio turno 6:30-13.57 e 13:00 – 20:27, prevedendo

del lavoratore)

Ai telelavoratori e ai rispettivi Responsabili verranno somministrati un questionario d'ingresso e uno di follow up rispettivamente all'inizio e dopo sei mesi di telelavoro per monitorare l'andamento dell'esperienza ed intervenire con eventuali correttivi.