

L'Azienda pensa di poter andare avanti senza di noi? Che lo faccia!

Accantonato al momento lo scorporo del bancoposta, desta un po' di preoccupazione l'inizio dell'attività dell'Agenzia delle Comunicazioni come regolatore su Poste Italiane. Nel frattempo i servizi sono allo sfascio: la posta non viene recapitata, gli sportelli restano chiusi, la rete informatica va continuamente in tilt; tutto questo mentre l'Azienda pensa a nuovi pesanti tagli.



CLICCA SULL'IMMAGINE PER AVVIARE IL FILMATO

“Nei giorni scorsi - ricorda **Mario Petito**, Segretario Generale di Slp Cisl - mentre si avviava la grande discussione sulle liberalizzazioni in questo Paese, anche Poste Italiane è entrata nel 'mirino' della politica. La posizione dell'Antitrust, e alcune dichiarazioni del ministro Passera, hanno fatto scattare l'allarme sul rischio, mai sopito, dello scorporo del Bancoposta dalle altre attività di Poste. Ancora una volta abbiamo ribadito di

essere fermamente contrari, non per questioni di principio ma perché siamo convinti che tale operazione decreterebbe inevitabilmente la fine di questa Azienda. Un settore diventerebbe semplicemente un'altra banca del Paese, mentre gli altri settori morirebbero per mancanza di finanziamenti.

Fortunatamente il Governo ha messo per il momento da parte la discussione, ma siamo convinti che l'argomento riemergerà.

Nel frattempo, avendo il Governo conferito le prerogative di autorità e di regolatore all'Agenzia delle Comunicazioni, temiamo per il nostro settore ciò che è già avvenuto nelle telecomunicazioni. È già chiaro, infatti, come l'Agcom intende

muoversi: pesantemente e rapidamente, imponendo le regole del mercato, ipotizzando l'apertura della rete di Poste Italiane ai concorrenti, parlando di equità e di tariffe e invadendo il nostro mondo, legittimamente ma in un

“Noi non li accompagneremo su progetti di scempio che distruggeranno in via definitiva il settore postale, rispetto ai soli obiettivi che loro hanno di riduzione dei costi, di contrazione del servizio e di tagli al personale”.

momento in cui la condizione di Poste non è buona.

Dovremo vigilare, anche perché la multa di 40milioni di euro che l'Antitrust ha recentemente cominato a Poste Italiane ci ha fatto

capire che il comportamento dell'Azienda rispetto

alle regole non è stato finora virtuoso ed è chiaro che l'Autorità su questo sarà intransigente”.

Petito passa poi al problema riguardante la sorte delle migliaia di lavoratori po-



CLICCA SULL'IMMAGINE PER AVVIARE IL FILMATO

stali esodati negli anni scorsi e che oggi rischiano di non essere più lavoratori né pensionati: "Una parte di questi nostri colleghi sono rientrati nel decreto e possiamo dire che si sono salvati, ma oltre la metà è rimasta fuori e per loro dovremo cercare delle soluzioni adeguate per 'accompagnarli' fino alla data del pensionamento, che le recenti riforme rischiano di allontanare sempre di più".

"Nel frattempo – tuona il Segretario - in Poste Italiane non si capisce invece più niente!

Sui paginoni dei quotidiani leggiamo che l'Amministratore Delegato continua a presentare un'immagine luminosa di Poste Italiane che non corrisponde più alla realtà. E noi sappiamo come funzioni l'intreccio tra il potere economico e la disponibilità di certi mezzi di informazione a cogliere come oro colato dichiarazioni tanto inconsistenti.

L'AD ha lanciato altisonanti dichiarazioni persino sulla Banca del Mezzogiorno, ma noi siamo convinti che anche in questo caso, dopo l'uscita di scena del ministro Tremonti, si tratterà di un gigantesco bluff per il nostro Paese.

L'Amministratore parla di servizio a domicilio attraverso l'uso dei palmari ma non dice che il più delle volte quei palma-

ri si bloccano o perdono la rete, tant'è che quotidianamente metà dei nostri portalettere non li usano.

In alcuni interviste, l'AD parla anche di etica in Azienda e noi, che in questa Azienda ci viviamo ogni giorno, sappiamo che *l'etica è come l'araba fenice, di cui tutti parlano ma che nessuno ha mai visto con i propri occhi*: la posta non viene più recapitata, interi quartieri rimangono senza portalettere

per intere settimane, aree del Paese ricevono ogni cinque giorni la posta e ogni tre giorni i quotidiani; il sistema informatico va continuamente in tilt, molti sportelli restano chiusi per mancanza di personale ma, di tutto questo, sembra che non gliene fregghi più niente a nessuno!

Il management è impegnato solo a garantire, in tale crepuscolo aziendale, i proprio emolumenti".

"Il giorno 12 marzo – annuncia poi Petitto - dopo mesi di interruzione riprenderanno i negoziati con l'Azienda. Dovremo approcciarci a un tavolo unitario perché così ha deciso anche il Giudice del Lavoro, ma questo non ci impedirà di esercitare il nostro ruolo di organizzazione maggioritaria né di portare avanti le nostre strategie insieme alle altre tre organizzazioni che in questi mesi hanno condiviso con noi le nostre convinzioni.

Non faremo la guerra ai mulini a vento ma ci atterremo sempre rigorosamente al merito delle questioni e all'interesse generale dell'Azienda e soprattutto dei

cittadini e dei lavoratori. Dovremo aggiustare le discrasie che si sono verificate nell'implementazione del servizio postale e noi vogliamo capire cosa è successo ma è chiaro che le linee Aziendali sono dipese pesantemente dalle indicazioni di un Amministratore Delegato che non si pone più il problema se la posta venga recapitata o meno ma pensa solo ad operare tagli sempre più consistenti.

Come ho già detto in un'intervista alla Cisl Tv, noi non li accompagneremo su progetti di scempio che distruggeranno in via definitiva il settore postale, con gli unici obiettivi di riduzione dei costi, contrazione del servizio e tagli al personale. L'Azienda afferma che ascolterà i sindacati e poi andrà avanti.

"Noi non abbiamo mai avuto paura di confrontarci con i lavoratori né di andare a chiedere il loro consenso, coscienti che l'attività che questa organizzazione ha portato avanti negli anni è sempre stata nel loro esclusivo interesse."

Io, con serenità ma con fermezza dico: se ne sono capaci, lo facciamo!

Ma quello che li aspetterà, su tutto il territorio nazionale, neanche lo immaginano. Riprenderemo poi la discussione sul salario dei lavoratori

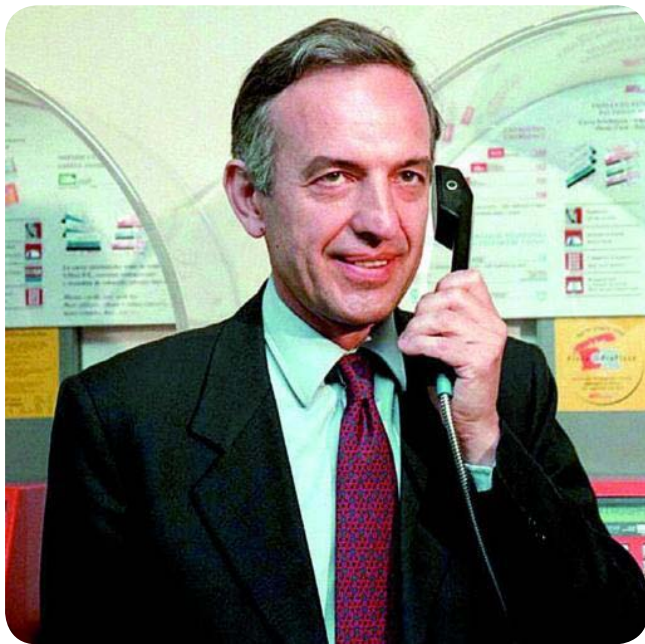
e sul Premio di Risultato (il residuo del 2010 e il 2011), tenendo conto che nel 2010 abbiamo avuto utili di Bilancio per un miliardo di euro e l'AD preannuncia già utili per il 2011".

"Nel frattempo – annuncia infine Petitto - è iniziata la nostra campagna elettorale per l'elezione e per il rinnovo delle RSU in Poste.

Noi non abbiamo mai avuto paura di confrontarci con i lavoratori né di andare a chiedere il loro consenso, coscienti che l'attività che questa organizzazione ha portato avanti negli anni è sempre stata nel loro esclusivo interesse."

Domande impertinenti all'Amministratore Delegato Sarmi

Un tempo, specie nei momenti più delicati della vita aziendale, in Poste esistevano rapporti istituzionali e relazionali tra Management e Sindacati. Ora non è più così.



Ci si scambiavano, periodicamente, informazioni sulle strategie e sul futuro del Gruppo Poste Italiane, si condividevano preoccupazioni interne ed esterne all'Azienda, si contrattavano accordi importanti e riorganizzazioni complesse, insomma ognuno metteva qualcosa di suo per tenere in piedi la baracca. Poi fu il black out!

L'Amministratore Delegato è sparito nel nulla (pensate che sono

due anni che non incontra i sindacati nonostante richieste ufficiali), parla di Poste solamente attraverso paginoni di giornali (pagati con i soldi della pubblicità di Poste), finge sempre di non sapere nulla quando viene interpellato su qualcosa. A questo punto abbiamo deciso di porgli delle domande pubbliche e un poco impertinenti e lo faremo sullo sti-

le di alcuni quotidiani ripetendole, come un tormentone, tutti i giorni fino a quando non arriveranno delle risposte. Insomma, siccome le Poste vanno male e i manovratori si sono chiusi nel bunker, noi abbiamo deciso di scuotere e interpellare i manovratori.

Siamo sicuri, come tradizione, che dall'Amministratore Delegato non arriverà alcuna risposta e per questo le domande, oltre che **volanti-**

narle in tutta Italia, le invieremo al Consiglio di Amministrazione di Poste, al Ministro dello Sviluppo Economico, al Ministro dell'Economia e al Presidente dell'Autorità sulle Comunicazioni.

Signor Amministratore Delegato:

- Lei è a conoscenza che la posta e i giornali non arrivano più nelle nostre case con frequenza quotidiana e con la qualità dichiarata? A cosa è servita allora la fatica per portare avanti l'accordo sui servizi postali del 2010?

- Lei è a conoscenza che nel 2011 abbiamo perso molti clienti importanti quali INPS-SKY-UNICREDIT-SOGEI-H3G-GRANCA-SA e molti altri hanno dimezzato le spedizioni per oltre 500 milioni di pezzi?

- Lei è a conoscenza di migliaia di reclami di Aziende e cittadini insoddisfatti della qualità erogata dai servizi postali?

- Lei è a conoscenza che Servizi postali non partecipano quasi mai alle gare e che nel settore non sia nato da tempo alcun prodotto da offrire al mercato?

- Ci può spiegare come mai

sia abortito il progetto di riportare i pacchi all'interno dei servizi postali e sul quale avevamo offerto piena disponibilità?

- E ci spiega anche come mai Poste Italiane non entra nel ramo RC Auto dove tutte le Compagnie di Assicurazione fanno enormi profitti?

- È a conoscenza che circa la metà dei palmari dei portalettere sono inutilizzati e bloccati? Servivano per un nuovo servizio o per le gare d'appalto?

- Lei è consapevole che far accettare bollettini postali e ricariche Postepay e cellulari alla Sisal, ai Tabaccai, alle Banche e ora anche agli Ipermercati tiene lontani i clienti dagli uffici postali col conseguente danno nella collocazione dei prodotti finanziari?

- Perché continua a tacere sui dissesti provocati dalla rete informatica di Poste dove sono stati investiti miliardi di euro? Oltre ai grandi black out qualcuno le spiega che quasi tutti i giorni gli sportelli si fermano e si impallano a singhiozzo?

- Lei è a conoscenza che mi-



lioni di euro del Fondo di Solidarietà presso l'Inps sono inutilizzati per l'errata programmazione degli uffici aziendali?

- Ci vuole spiegare come mai al Corporate Centrale lavorino più di un migliaio di persone che non sono dipendenti di Poste Italiane?

- Lei non ritiene che, perdurando l'attuale confusa gestione in Azienda, sia arrivato il momento che Poste Italiane abbiano un Direttore Generale?

- Ai lavoratori postali è stato decurtato il Premio di risultato del 2010 e 2011. Alla luce di ciò non le appare eticamente incompatibile il cumulo dello stipendio di Am-

ministratore Delegato con quello di Direttore Generale?

- Alla luce delle iniziative del Governo perché non vengono resi pubblici sul sito di Poste i compensi e i premi del Management?

- E, a proposito di trasparenza, come si comporta l'Azienda in merito a Pubblicità - Sponsorizzazioni e Fornitori?

- Dopo il bilancio miliardario del 2010 e l'annunciato bilancio "entusiasmante" del 2011 come mai l'Azienda versa in condizioni pietose su mezzi, strumenti, qualità, sicurezza e personale?

- Alcuni Dirigenti e dipendenti di Poste sono preoccupati per la possibile violazione della loro privacy personale. A tal proposito Lei ricorda la vicenda Telecom?

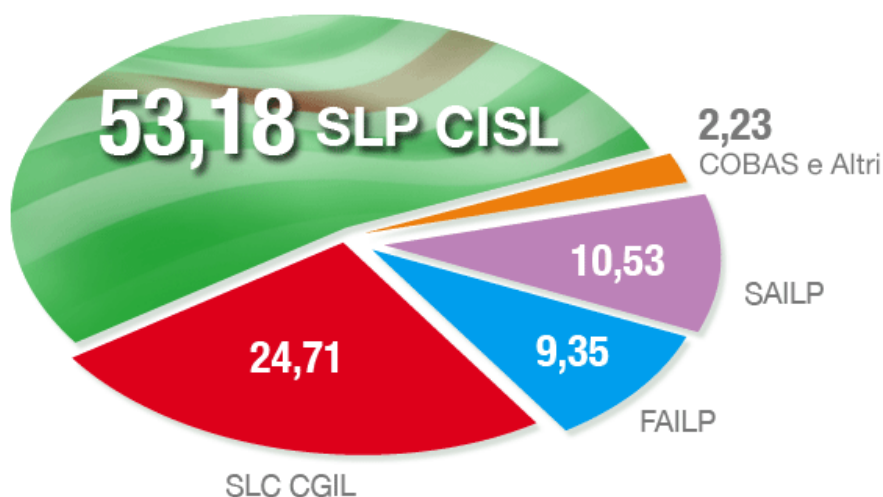
Restiamo in fiduciosa attesa di risposte anche se nutriamo poche speranze in merito. Ma noi siamo cocciuti e non molleremo!

LA SEGRETERIA NAZIONALE
SLP CISL



SLP scalda i motori: + ruolo alle RSU in Poste Italiane

Lo scorso 22 febbraio l'Slp Cisl ha comunicato a Poste Italiane la sua piena disponibilità al rinnovo degli organismi delle RSU/RLS e ad avviare immediatamente il confronto tra le Parti per il necessario aggiornamento degli accordi attualmente in essere.



I risultati dell'ultima elezione RSU in Poste Italiane (2008)

“Già alla ripresa delle trattative – afferma Mario Petitto – chiederemo di definire in tempi celeri il calendario delle votazioni per il rinnovo generale delle rappresentanze su tutto il territorio nazionale, secondo quanto previsto dall’art.12 del Protocollo vigente”.

Per l'Slp, con questo appuntamento elettorale inizia un ulteriore

processo di modernizzazione e democratizzazione dell'intero sistema delle relazioni industriali e della contrattazione. Il motivo risiede nell'attuazione degli accordi interconfederali di gennaio 2009 e di giugno 2011.

Il primo accordo del gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali avvia un grande processo di cambiamento del nostro sistema

di relazioni industriali, stabilendo regole e procedure più forti nel gestire e consolidare la contrattazione collettiva nei luoghi di lavoro. Mentre l'accordo di giugno 2011 riveste rilevante novità in materia di misurazione della rappresentatività ed efficacia dei contratti collettivi.

Per l'Slp occorre potenziare gli strumenti della democrazia economica in Poste Italiane attraverso la contrattazione, la bilateralità, la concertazione, il concorso alla gestione, all'azionariato e agli utili d'impresa. Tutto questo permetterà di affrontare in modo ottimale anche l'ormai imminente contratto di settore e, di conseguenza, la gran parte del successo del nuovo modello contrattuale è affidata alla capacità del sindacato, e dell'Slp in particolare, di conoscere e far valere al meglio le istanze dei propri rappresentati, assumendo iniziative negoziali mirate che sappiano tenere ben fermi gli interessi comuni della categoria.

Un ricorso esteso e vincente alla contrattazione decentrata richiede quadri e rappresentanti sinda-

cali che si legittimino sul campo, a contatto con la situazione reale dei luoghi di lavoro, grazie alle loro competenze, alle loro motivazioni, alle loro attitudini, al loro esempio. Richiede un protagonismo sindacale più condiviso, più attivo, più consapevole, che non cerca fuori di sé aiuti e protezioni ma trae la sua forza dall'adesione e dalla passione degli iscritti, dal consenso quotidiano dei colleghi di lavoro, dalle competizioni elettorali quali RSU, Cral e FondoPoste.

L'accordo del 28 giugno 2001 apre anch'esso una nuova stagione nelle relazioni industriali. L'intesa prevede la certificazione degli iscritti alle organizzazioni sindacali, le elezioni triennali delle RSU/RLS, la rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali fondata sulla media tra iscritti e voti ottenuti nelle elezioni delle RSU, una soglia fissata al 5% per poter negoziare il contratto nazionale. Inoltre l'accordo ribadisce ruoli e gerarchie

In varie Unità Produttive è emerso che le Relazioni Industriali in ambito territoriale sono lasciate ad un permanente braccio di ferro "insensato" tra le Parti che alla fine lascia tutti insoddisfatti.

del CCNL e della contrattazione aziendale attraverso il riconoscimento dell'erga omnes da parte della maggioranza delle RSU.

Di fronte a tali nuovi contesti, l'esigenza dell'Slp è quella di una

logica di rilancio, nonché l'esigenza di rafforzare la partecipazione delle RSU/RLS nel sistema delle Relazioni Industriali in Poste Italiane. E una rapida analisi ci porta facilmente ad individuare le smagliature più marcate incontrate dalle RSU nel corso di questo ultimo mandato. In varie Unità Produttive è

emerso che le Relazioni Industriali in ambito territoriale sono lasciate ad un permanente braccio di ferro "insensato" tra le Parti che alla fine lascia tutti insoddisfatti.

In altre si è spesso assistito al mancato coinvolgimento delle RSU da parte aziendale sia nei processi di implementazione, monitoraggio e verifica degli accordi nazionali che nelle stesse problematiche territoriali. Così facendo non si va lontano e si contribuisce ad alimentare quel clima di demotivazione e incertezza che sta erodendo il ruolo delle RSU, rischiando alla lunga di introdurre elementi di

conflitto nelle relazioni industriali difficilmente governabili. Quindi, condizione necessaria è che tutti gli attori si dimostrino capaci di rispettare gli impegni assunti e di cancellare comportamenti incoe-

È prioritario che le Rappresentanze Sindacali Unitarie si organizzino e operino in modo diverso dal passato: le RSU meritano di avere interlocutori aziendali ben definiti!

renti e di prassi univoche. È prioritario che le Rappresentanze Sindacali Unitarie si organizzino e operino in modo diverso dal passato: le RSU meritano di avere interlocutori aziendali ben definiti! Occorrerà investire di più nella formazione, nella cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, in ulteriori agibilità sindacali, in

una puntuale informazione, in nuovi strumenti di consultazione periodica.

E in vista di questo importante appuntamento, la Segreteria Generale ha già messo in moto la propria macchina organizzativa costituendo una propria commissione che avrà il compito di effettuare un'analisi dei bisogni per l'individuazione delle azioni e strumenti da mettere in campo nella competizione elettorale.

Nell'immediato sono state predisposte una serie di iniziative formative, di incontri di aggiornamento e di informazione permanente che investiranno ogni realtà territoriale dell'Slp, consapevoli che l'obiettivo da raggiungere sarà quello di confermare e di rafforzare la propria presenza in categoria. Una nuova stagione che deve vedere l'Slp Cisl grande protagonista in Poste Italiane per allargare la sfera delle tutele e dei diritti dei lavoratori.

Etica in Poste Italiane: "chi l'ha mai vista?"

Petitto risponde al Dr. Carlo Montanaro, Direttore di Style Magazine – Corriere della Sera, in merito all'intervista all'AD Massimo Sarmi, dal titolo: "Poste: un carrozzone. "Così è diventata impresa virtuosa".

Gentile Direttore,

Le scrivo in merito all'articolo di Daniele Manca dal titolo "Poste: un carrozzone. <<Così è diventata impresa virtuosa>>".

Lo faccio, con rammarico, per le migliaia di proteste di lavoratori, pervenuteci tramite le nostre rappresentanze territoriali, che si sono sentiti offesi dal contenuto dell'articolo. La protesta non è certamente rivolta all'autore dell'articolo stesso, bensì ai messaggi autocelebrativi e alle notizie che nell'articolo Poste Italiane diffonde tramite l'Amministratore Delegato Ing. Sarmi.

Mi esimo dal commentare i virgolettati dell'Amministratore di Poste, sia perché non ne ho titolo e anche per evitare di essere querelato, ma voglio solamente rappresentare le condizioni di vessazione e di disagio dei lavoratori postali che in larga parte la mia Organizzazione rappresenta.

Sin dal 1994, anno di inizio della trasformazione della vecchia Amministrazione delle Poste e delle Telecomunicazioni, il Sindacato nel suo insieme ha contribuito fortemente ad accompagnare la riconversione di quello che tutti consideravamo ormai un carrozzone fatiscente.

Lo abbiamo fatto coscienti che salvare una grande Azienda avrebbe garantito livelli occupazionali importanti e, nel contempo, avrebbe offerto ai cittadini servizi diversi e di qualità migliori che in passato. Il prezzo pagato nei 17 anni difficili di una ristrutturazione pesante è stato alto: 70

mila posti di lavoro in meno, il raddoppio della produttività e della redditività dei lavoratori, nuovi regimi di orario penalizzanti per le famiglie, nuovo approccio culturale di un popolo che da "pubblico dipendente" transitava nella dimensione di una Azienda di servizi in un libero mercato.

E di quelle scelte nessuno di noi è pentito. Noi tutti speravamo però che a fronte di tanti, troppi sacrifici sarebbero arrivati un giorno anche benefici per i lavoratori, sia di natura economica ma soprattutto di migliore vivibilità nei luoghi di lavoro perché per noi "mettere al centro le persone" significa anche questo. Invece così non è stato. I nostri portalettere guadagnano 1000 euro al mese e i nostri operatori finanziari di sportello 1200. Gli unici che prosperano economicamente sono i top manager e una ristretta cerchia di amici Dirigenti. Cosa c'è di etico in questo? In Poste Italiane, così come in altre aziende in concorrenza sul mercato, gli obiettivi e i budget hanno creato un clima di esasperata pressione quotidiana sui lavoratori al limite della sopportabilità. Di asili nido ce n'è uno solo in tutta Italia per 150 mila dipendenti.

Il telelavoro è come l'araba fenice. Le discriminazioni (non certo per sesso, razza e religione) sono ormai all'ordine del giorno. Cosa c'è di etico in questo? Il bilancio di Poste nel 2010 ha riportato utili per un miliardo di euro e i motomezzi dei portalettere hanno le gomme lisce, gli uffici non hanno

aria condizionata, la sicurezza è a fasi alterne, il Premio di Risultato decurtato di 250 euro. Cosa c'è di etico in questo? E per quanto riguarda i conflitti di interesse, i regali troppo costosi, le raccomandazioni, le regole per i fornitori (tutti argomenti apparsi sull'articolo in questione) cosa dire? Solamente... *no comment*, per non beccarsi quella famosa querela.

Non possiamo di certo noi sostituirci alla magistratura, unico Ordine deputato a capire certe cose. Se eliminiamo tutto ciò che precede, ci spiega, Egregio Direttore, cosa rimane di etico in una Azienda? Ma ormai siamo tutti convinti che il nostro è uno strano paese davvero.

Con viva cordialità e con preghiera di pubblicazione.

Mario Petitto
Segretario Generale



Camera e Senato approvano una parziale soluzione per gli Esodati di Poste

Lo scorso 15 febbraio il Senato ha approvato il testo del ddl 3124 di conversione del decreto legge n.216. In particolare, era molto atteso il provvedimento che avrebbe riguardato i cosiddetti "esodati". Il 23 febbraio è stato poi definitivamente approvato in seconda lettura, con voto di fiducia, dall'assemblea della Camera dei Deputati il disegno di legge n. 4865-B di conversione del decreto legge 20-12-2011 n. 216 (il "Milleproroghe").



Il provvedimento contiene alcune disposizioni di carattere previdenziale che nel corso dell'iter parlamentare sono state oggetto di vivace dibattito.

Si tratta in particolare dell'ampliamento, previsto all'**art. 6** del decreto "Milleproroghe", della platea dei lavoratori derogati dall'applicazione dei nuovi requisiti pensionistici: accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411, 412-ter del codice di procedura civile, accordi per l'esodo sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, genitori in congedo straordinario per figli con disabilità grave. In ogni caso ciascuna di queste ipotesi prevede il rispetto di specifiche condizioni temporali.

È stata anche parzialmente modificata la norma che prevede la penalizzazione, rispetto all'età anagrafica di 62 anni, sul trattamento di pensione nel caso si acceda alla pensione anticipata con il requisito di oltre 42 anni per gli uomini e oltre 41 anni per le donne. In particolare, il testo

ha introdotto l'importante novità che riguarda i cessati *entro* il 31/12/2011 e non più come previsto in precedenza *anteriore* al 31/12/2011.

Restano ovviamente confermati gli altri requisiti per poter godere delle precedenti condizioni di accesso alla pensione e cioè aver raggiunto il diritto al trattamento pensionistico (compresa quindi la finestra mobile) entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore del DL 201/2011 (6 dicembre 2011).

Attraverso l'emendamento, che ricomprende anche i lavoratori cessati il 31/12/2011, trovano soluzione altre 1.200 persone che da stime aziendali, e sommati ai precedenti, porterebbe il totale ad oltre 3.000 esiti positivi della vicenda "esodati" su un totale di circa 5.000 persone interessate.

Nel frattempo il Ministro del La-



voro Fornero ha annunciato che gli altri provvedimenti, oggetto di numerosi emendamenti, che riguardano tutte le tipologie di esodati (oltre i 24 mesi e dopo il 31/12/2011) dovranno essere discussi ed eventuali soluzioni approvate con un provvedimento legislativo a parte, approfondendo tutte le possibili soluzioni ai diversi casi.

Pertanto, l'azione dell'Slp e della Cisl non si esaurisce e continuerà esercitando ogni pressione possibile sul Governo e sui gruppi parlamentari, affinché tutti gli interessati agli esodi trovino una soluzione all'attuale precaria situazione di non essere più lavoratori e nemmeno pensionati.

Di seguito, si riporta integralmente l'articolo 6 del provvedimento approvato in Senato.

“Articolo 6

2-ter. Il termine per l'emanazione del decreto ministeriale a Ie di cui all'articolo 24, comma 15, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con mo-

*dificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, è prorogato al 30 giugno 2012 e, nei limiti delle risorse e con le procedure di cui al medesimo comma 15, sono inclusi tra i soggetti interessati alla concessione del beneficio di cui al comma 14 del medesimo articolo 24, come modificato dal presente articolo, oltre ai lavoratori di cui allo stesso comma 14, anche i lavoratori **il cui rapporto di lavoro si sia risolto entro il 31 dicembre 2011**, in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile, o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, a condizione che ricorrano i seguenti elementi: la data di cessazione del rapporto di lavoro risulti da elementi certi e oggettivi, quali le comunicazioni obbligatorie agli ispettorati del lavoro o ad altri soggetti equipollenti, indicati nel medesimo decreto*

*ministeriale; **il lavoratore risulti in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi che, in base alla previgente disciplina pensionistica, avrebbero comportato la decorrenza del trattamento medesimo entro un periodo non superiore a ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 201 del 2011”.***

L'insieme di queste disposizioni risponde solo in modo molto parziale alle richieste e alle sollecitazioni di modifica degli aspetti più penalizzanti della nuova riforma delle pensioni, che abbiamo ripetutamente sottoposto all'attenzione del Governo e del Parlamento in questi mesi, sia con una costante attività di contatto di gruppi parlamentari, sia con le iniziative pubbliche e i presidi dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'SLP e la CISL continueranno ovviamente ad insistere affinché si possa ottenere una vera equità nelle misure previdenziali assunte. A tal fine, invitiamo tutte le strutture a promuovere iniziative di sensibilizzazione dei rappresentanti delle organizzazioni politiche presenti sul territorio e a segnalarci, in ogni caso, problematiche e criticità.

Pertanto, la modifica sugli esodati è assolutamente insufficiente e l'SLP rimane dell'idea che la penalizzazione debba essere assolutamente eliminata, senza eccezioni.

TNT POST: sottoscritto importante Accordo su Banca Ore, Welfare aziendale e Organizzazione del lavoro

Un accordo che attiva il meccanismo della Banca Ore, quello siglato lo scorso 21 febbraio con i vertici di TNT Post Italia dalle Segreterie Nazionali Slp-Cisl, Slc-Cgil, Uil-Poste, Uil-Trasporti, unitamente alle delegazioni RSU/RSA aziendali.



L'intesa regola in modo più efficace vari istituti dell'attività lavorativa, quali ad esempio la flessibilità oraria in ingresso, l'organizzazione attività recapito ABC e la titolarità di giro. Definisce il tema dell'organizzazione del lavoro nei periodi di "trimestrale" che, com'è noto, richiedono maggiore esigenze di flessibilità. Viene introdotta la "Banca Ore" che rappresenta un importante e innovativo strumento di flessibilità contrattata, destinato a dare una positiva svolta alla qualità della vita dei lavoratori di TNT Italia e il cui funzionamento è stato disciplinato in uno specifico allegato. Nell'accordo risulta molto interessante la premessa che, oltre ad essere caratterizzata dal contesto in cui opera il Gruppo TNT, le Parti confermano la volontà di promuovere lo sviluppo di corrette

relazioni industriali, con l'obiettivo di perseguire una maggiore competitività aziendale attraverso la valorizzazione professionale e culturale delle risorse. Un sistema di relazioni industriali fondato sul dialogo, sulla partecipazione e sul coinvolgimento costruttivo. Vediamo ora nello specifico i punti più significativi dell'accordo.

Orario di Lavoro: il personale che supera le 6 ore continuative beneficerà di una pausa di 15 minuti. In caso di ritardo fino a 15 minuti rispetto all'orario d'ingresso è consentito il recupero dello stesso entro la medesima giornata.

Organizzazione attività di recapito: dal 1° marzo 2012 verrà introdotto il sistema di recapito "A-B-C" e l'orario di lavoro distribuito su 5 giorni alla settimana, con la sola esclusione di Milano e di Modena che continueranno a svol-

gere il sistema in essere.

Titolarietà di Giro: i giri di recapito dei fattorini rimarranno assegnati al lavoratore, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Buono Pasto: al personale che presta la propria attività lavorativa durante il sesto giorno sarà riconosciuto il buono pasto, indipendentemente dalle ore effettivamente lavorate. Inoltre, a coloro che passeranno la propria attività da 6 giorni a 5 giorni alla settimana, sarà corrisposta una somma "aggiuntiva ad *personam*" pari a 95euro nella busta paga di dicembre 2012.

Banca Ore: a partire dal 1° marzo 2012 sarà istituita per ciascun lavoratore la Banca Ore. Vi confluiranno automaticamente le ore di lavoro prestate nel sesto giorno nonché, su richiesta del lavoratore, tutte le ore di lavoro straordinario effettuate negli altri 5 giorni oltre il normale orario di lavoro. Al contrario, nel caso non si decida di destinare alla Banca Ore, il lavoro straordinario o supplementare sarà retribuito secondo le modalità del vigente CCNL. Il lavoratore potrà optare tra la **Banca Ore "permessi future maternità/paternità"** oppure la **Banca Ore**

“altri permessi” (giornate di riposo, permessi speciali, permessi per motivi personali).

La scelta deve essere effettuata entro il 30 novembre dell'anno precedente e per un solo sistema di Banca Ore.

Organizzazione dell'orario di lavoro nei periodi di “trimestrale”: tutto il personale addetto al recapito e non, svolgeranno la propria attività lavorativa anche nel sesto giorno durante i periodi di “trimestrale” (periodi di maggior picco di flussi di corrispondenza: gennaio, febbraio, aprile, luglio e ottobre). L'Azienda comunicherà ai lavoratori la necessità di prestare attività lavorativa durante il sesto giorno con un anticipo di almeno 48 ore. Non sono tenuti a prestare la propria attività di lavoro durante il sesto giorno i lavoratori studenti, le lavoratrici gestanti e i lavoratori in ferie nel giorno precedente.

Responsabilità Sociale d'Impresa: oltre a dotarsi di un proprio Codice Etico,

il Gruppo TNT si è impegnato a porre in essere iniziative di Welfare aziendale, per stimolare il benessere dei singoli dipendenti attraverso convenzioni, una polizza assicurativa integrativa per infortuni professionali e l'iniziativa “Fiocco in Azienda”, in aiuto delle lavoratrici in maternità attraverso un supporto amministrativo, psicologico ed economico. Integrazione da parte dell'Azienda alle neo-mamme al trattamento economico riconosciuto dall'Inps durante il periodo di maternità obbligatoria e assegnazione gratuita a mamma e papà di assistenza pediatrica fuori residenza. Inoltre, per il 2013 sono allo studio iniziative riguardanti assistenza sanitaria integrativa e borse di studio all'estero.

Formazione: attivazione dell'Osservatorio Paritetico per la presentazione delle iniziative formative, facendo leva su progetti finanziati dalla Comunità Europea. Al fine di dare in TNT POST maggiore attenzione e continuità al

Welfare, verrà costituita un'apposita Commissione Welfare con il compito di individuare e proporre nuove iniziative da avviare in futuro per i lavoratori. Per Slp Cisl, l'Accordo siglato con il Gruppo TNT Italia, oltre a riaffermare l'importanza di promuovere corrette relazioni industriali, valorizza la salvaguardia dei livelli e della qualità dell'occupazione e uniforme, su tutte le sedi TNT Italia, l'organizzazione del lavoro, eliminando le disomogeneità territoriali registrate in passato.

Inoltre, è fortemente innovativo nel sostegno dei contenuti introdotti sulle iniziative di Welfare aziendale, destinate nel loro complesso a dare una maggiore tutela alle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché delle loro esigenze personali e familiari.

Nei prossimi giorni si svolgeranno assemblee in tutti i posti di lavoro per illustrare i contenuti dell'Accordo ai dipendenti del Gruppo TNT Italia.

Donne Slp: perché l'Accordo TNT ci piace

Da molti anni le donne chiedono di porre al centro della contrattazione la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, per aiutare le donne e gli uomini a vivere serenamente tra le responsabilità personali e quelle professionali.

Lo studio dell'Istat relativo alla situazione italiana nel 2011, rileva che 15 milioni 182 mila persone svolgono lavoro di cura nei confronti di minori, adulti malati, disabili o anziani. È quindi un tema di assoluta rilevanza che costringe spesso, soprattutto le donne, a lasciare il mondo del lavoro o rinunciare alle opportunità di carriera.

L'avviso comune tra le parti sociali in tema di conciliazione, e le linee programmatiche in tema di pari opportunità, invitano le aziende a utilizzare tutti gli strumenti a disposizione della contrattazione per favorire procedure e prassi virtuose, legate alle relazioni industriali, per sostenere le donne nel mercato del lavoro. Ma tutto questo tarda ad affermarsi nella contrattazione. Nell'accordo siglato con TNT, invece, ritroviamo la volontà di dare voce a queste indicazioni e la volontà di creare condizioni migliori per le donne e gli uomini, espresse attraverso un linguaggio più semplice e chiaro, che definisce concetti cardine quali il benessere dei lavoratori nel contesto aziendale ma anche nel tempo libero e in famiglia. Particolarmente apprezzabili la flessibilità oraria in ingresso, la “banca ore” gestita davvero in maniera innovativa con attenzione ai momenti fondamentali della vita di ciascun lavoratore, l'interesse per i lavoratori che studiano, il concetto di welfare aziendale che prevede interventi assicurativi e grande attenzione alla genitorialità nell'iniziativa “Fiocco in Azienda”.

Ci piace credere che in questo nuovo linguaggio e questa ricerca di pratiche positive ci sia un salto culturale della dirigenza nelle aziende nel settore degli operatori postale che si concretizza oggi in TNT in ma che può aprire la strada ad un nuovo modo di fare contrattazione.

Caterina Gaggio
Coordinatrice Nazionale Donne Slp-Cisl

8 marzo 2012, Giornata Internazionale della Donna CISL “Le donne al lavoro per la centralità della famiglia”

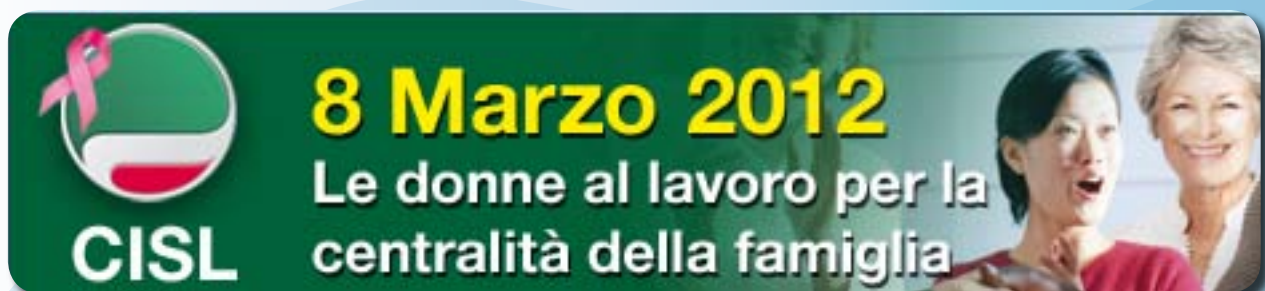
Per celebrare la ricorrenza della Giornata Internazionale della Donna del prossimo 8 marzo, il Dipartimento Politiche Migratorie, Donne e Giovani, insieme al Coordinamento Nazionale Donne Cisl hanno deciso quest'anno di realizzare il manifesto “Le Donne al lavoro per la centralità della Famiglia”.

La scelta del titolo non è casuale ma dettata dalla volontà del Dipartimento e del Coordinamento Nazionale Donne di ribadire, proprio in occasione della Giornata celebrativa delle donne, che il binomio donne e lavoro è fondamentale per dare centralità alla Famiglia.

Il manifesto esprime la volontà di contrassegnare l'8 marzo 2012 con un richiamo forte alla società civile e alle Istituzioni, a valorizzare il lavoro delle donne in uno sforzo comune, teso a promuovere la piena realizzazione del principio di pari opportunità sui luoghi di lavoro e in una logica di condivisione delle responsabilità genitoriali in Famiglia.

L'obiettivo è, dunque, quello di ribadire la necessità di favorire l'occupazione femminile e salvaguardarla, mediante politiche attive del lavoro ed efficaci politiche di conciliazione per lavoratori e lavoratrici, anche attraverso la contrattazione di secondo livello.

È anche questa la strategia migliore per uscire dalla crisi: dare slancio e vigore al nostro Paese in termini economici e sociali e sostenere la Famiglia.



Ripresa del confronto con l'Azienda

Il prossimo 12 marzo riprenderà il confronto negoziale con l'Azienda. L'incontro si svolgerà presso la sede dell'Unione Industriali di Roma.

La prima riunione servirà probabilmente a calendarizzare i temi di comune interesse, da affrontare nelle prossime settimane.

L'Slp-Cisl, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali che hanno condiviso la vertenza, hanno già inviato una lettera in Azienda, dove hanno indicato le priorità di parte sindacale, quali il Premio di Risultato, i temi di Mercato Privati e gli esodati, fermo restando l'urgenza di tutti gli altri argomenti non affrontati in questi mesi.

Per Slp, anche il tema del rinnovo del-

le RSU rientra nell'agenda dei prossimi incontri, in quanto propria priorità politica.

La ripresa del tavolo unico a livello centrale determina conseguentemente la riapertura del normale confronto con l'Azienda anche a livello periferico.

Rimangono invece intatte tutte le divergenze di carattere sindacale e comportamentale nei confronti di Slc e Failp.

Per questo motivo, Slp-Cisl ribadisce l'esigenza di agire ad ogni livello in stretta sinergia con UilPoste, ConfsalCom e UglCom.



Nuove figure professionali: SLP chiede la convocazione della Commissione Paritetica per la classificazione del Personale.

L'avvio da parte aziendale di nuovi e continui progetti organizzativi che introducono nuove figure professionali e le evoluzioni di alcune professionalità esistenti - a solo titolo di esempio la nuova figura del venditore pacchi e la figura degli specialisti commerciali di Filiale - richiedono un'analisi e un confronto finalizzato a rendere tali percorsi coerenti con l'inquadramento professionale in atto. A tal fine, nel rispetto dei tempi e delle modalità sancite dal CCNL, l'Slp ha richiesto un'urgente convocazione della Commissione Nazionale Paritetica per la classificazione del Personale.

SLP contesta il nuovo orario dei TSC

A seguito della decisione aziendale di variare l'orario di lavoro presso i TSC sul territorio Nazionale in maniera repentina e unilaterale, Slp-Cisl, UilPost, ConfsalCom e UglCom hanno inviato una nota di protesta a Poste Italiane. In particolare, l'Azienda ha eliminato, con effetto immediato, la flessibilità in ingresso per i lavoratori applicati presso i centri in questione (art. 30 del CCNL). Per le Organizzazioni Sindacali, trattandosi di materia

Recupero Ticket: le risposte dell'Azienda

Numerosi territori hanno segnalato all'SLP la presenza nella busta paga di febbraio di una voce relativa a "recupero ticket". Cerchiamo di fare chiarezza.

Si tratta di un'operazione contabile relativa alla necessità di conguagliare, sulla distribuzione dei ticket, le eventuali assenze dell'ultimo trimestre 2011.

In pratica, i territori aziendali hanno segnalato al livello centrale le assenze dell'ultimo trimestre 2011 che non danno diritto al ticket e l'Azienda ha

provveduto al recupero che in condizioni normali avviene mediante compensazione sui ticket erogati.

Il valore del ticket 2011 è però inferiore a quello in distribuzione dal gennaio 2012 e i conteggi relativi ai conguagli potrebbero non risultare compensabili con il valore dei nuovi ticket.

L'Azienda, pertanto, ha erogato 1 ticket in più sulla nuova distribuzione, compensando la differenza sulla busta paga del mese di febbraio.

Ad esempio: un dipendente deve recuperare tre ticket da 3 euro del mese



di dicembre 2011, per un totale di 9 euro. Di conseguenza, l'Azienda a febbraio gli compenserà due soli ticket di nuovo valore (recuperando $3,50 \times 2 = 7$ euro) e recuperando gli ulteriori due euro (non compensabili con i ticket) in busta paga.

L'Azienda ha segnalato che questa operazione, a causa delle continue comunicazioni di variazione da parte dei territori, potrebbe essere applicata nuovamente anche sulle buste paga di marzo e di aprile.

inerente all'orario di lavoro e con evidenti ricadute sulle condizioni dei lavoratori applicati, hanno fatto richiesta di sospendere l'iniziativa in corso e di convocare un urgente incontro in materia.

LABOR TV dal 1° marzo sul digitale terrestre

Dal primo marzo i programmi di Labor Tv, la web tv della CISL, saranno visibili sul canale 282 in tutte le regioni coperte dal digitale terrestre. Prosegue, dunque, il progetto ambizioso della Cisl di costruire il primo network televisivo che si occupa esclusivamente dei temi del lavoro e del sociale. Sono previste due fasce di programmazione giornaliera, al mattino in diretta dalle 10.00 alle 11.00 e la sera dalle 19.00 alle 22.00. La domenica sera dalle 23.00 alle 24.00. Labor Tv avrà un telegiornale tutto incentrato sui temi del lavoro, inchieste, un talk quotidiano in diretta con vari ospiti e programmi "social media" sugli immigrati, i giovani, i nuovi e vecchi mestieri. Labor Tv sarà uno spazio libero aperto anche a tutto il mondo dell'associazionismo, un pungolo nei confronti del Governo e delle istituzioni locali, ma anche delle televisioni pubbliche e private, che spesso si occupano del mondo del lavoro in maniera parziale o faziosa.