

Poste, un futuro nebuloso

Petitto: insoddisfazione sull'esito dell'incontro con il nuovo AD. Forti preoccupazioni per la vicenda Alitalia e la prossima quotazione di Poste in borsa. Ripristino delle relazioni industriali e rinnovo contrattuale le priorità sindacali



Mario Petitto, Segretario Generale SLP-Poste

Dopo oltre due mesi dall'inse-
diamento, il 22 luglio u.s. si è
svolto l'incontro tra i sindacati
di categoria e Francesco Caio,
nuovo AD di Poste Italiane. "La
riunione tanto attesa da noi è
stata ricondotta ad una mera
informativa da parte dell'AD
sulla propria visione azien-
dale, rinviando nella sostanza
l'intera discussione in au-
tunno" afferma Mario Petitto,
Segretario Generale SLP-Cisl
"Mi rammarica dover consta-
tare che durante l'incontro ab-
biamo solamente assistito ad
una lezione postale svolta a
noi che trattiamo di Poste da
sempre. E pure c'era tanto da
dire. Come rappresentanti dei
lavoratori avevamo il diritto di
conoscere non solo il piano in-
dustriale, ma come si posi-

ziona la nostra
azienda rispetto al
delicatissimo con-
testo di Alitalia,
delle modalità e
dei tempi rispetto
alla prevista quo-
tazione".

"Nell'incontro, non
un riferimento su
Alitalia da parte
dell'AD di Poste -
sottolinea Mario
Petitto - "Ricordo
che al momento
dell'ingresso di Poste Italiane
nel capitale di Alitalia, di fronte
ai nostri dubbi, ci fu assicurato
che la quota di 75 milioni

di euro versata da
Poste doveva
considerarsi
uno sforzo fi-
nanziario per
il salvataggio
della compa-
gnia di ban-
diera e che
non avrebbe
prestito ul-
teriori impegni one-
rosi in quella
operazione".
Ma dal nuovo AD Caio non
sono stati minimamente toc-
cati anche la quotazione in
borsa e i futuri scenari azien-

dali. "La partita complessa e
articolata della parziale priva-
tizzazione di Poste Italiane fu
affrontata dalla Cisl con il pre-
cedente governo Letta, fis-
sando una quotazione parziale
del 40%, mantenendo una uni-
cità aziendale, favorendo
l'azionariato diffuso per evitare
conflitti d'interesse da parte
degli investitori istituzionali e
ponendo le basi per una ri-
forma della governance di
Poste attraverso la democra-
zia economica, da sempre
obiettivo politico della nostra
confederazione, che avrebbe
potuto sperimentare l'apertura

a nuovi modelli europei,
già consolidati, con la
presenza di rap-
presentanti dei
lavoratori nel
Consiglio di
Amministrazione. Su
quella indica-
zione noi ave-
vamo dato il
nostro assenso"

evidenzia Petitto "Ma
nel frattempo le carte in ta-
vola sono cambiate. Il Mini-
stero dell'Economia ha fatto
saltare tutte queste condizioni
ed oggi siamo ritornati a quello
che da anni SLP ha sempre

***"Mi
rammarica dover
constatare che durante
l'incontro abbiamo sola-
mente assistito ad una le-
zione postale svolta a noi
che trattiamo di Poste
da sempre"***

avversato con vigore, una privatizzazione attuata soltanto per fare cassa, in quanto il governo attuale ha un disperato bisogno di somme economiche per tamponare le emergenze". "Questo non era il patto iniziale, questo non era il disegno del governo, questo non era il desiderio del sindacato – rimarca con forza Pettito – Per questo motivo, nel corso dell'incontro, noi abbiamo ufficialmente comunicato all'AD Francesco Caio che sul cammino di preparazione alla quotazione non daremo il nostro contributo e non accompagneremo le scelte

aziendali in tutta questa intera fase". Nella riunione l'AD ha rappresentato uno scenario negativo per Poste italiane e, in nome di una discontinuità col passato, ha affer-

mato la necessità della differenziazione dei ruoli tra management e sindacato: "Non si può dimenticare il ruolo esercitato dal sindacato durante questi ultimi 15 anni nei processi pesanti e delicati di riorganizzazioni, ristrutturazioni e di riduzione del personale – evidenzia il Segretario Generale SLP – Ma quel pas-

***SLP ha sempre
avversato con vigore,
una privatizzazione attuata
soltanto per fare cassa, in
quanto il governo attuale ha
un disperato bisogno di
somme economiche per
tamponare
le emergenze***



sato che oggi si vuole cancellare ha permesso ad un vecchio carrozzone fatiscente della pubblica amministrazione di diventare uno degli operatori postali più importanti e più invidiati al mondo, prova ne è che in molti Paesi provano ad imitare il modello postale che abbiamo costruito in Italia. E noi, rispetto ai sacrifici e alle fatiche che sindacato e lavoratori hanno profuso in questa trasformazione, lezioni da parte di neofiti non ne accettiamo! La discontinuità con il passato attraverso una netta

distinzione tra il ruolo del management e del sindacato è un principio condivisibile in un contesto ottimale dell'Azienda, attraverso l'assunzione di responsabilità e competenze distinte, ma difficilmente attuabili in una situazione complessa e articolata come Poste Italiane, dove le scelte strategiche devono essere condivise e portate tra i lavoratori per farle comprendere, e questo non può farlo il management".

Sul versante delle relazioni industriali, Pettito ha posto due priorità: il nuovo accordo sul premio di risultato 2014 e il rinnovo del contratto di lavoro. "Sul PdR abbiamo chiesto la sottoscrizione di un accordo prima delle ferie estive per dare certezza al pagamento in categoria. SLP ritiene che la

discussione debba riguardare il PdR dell'intero anno e non limitarsi al solo anticipo di settembre, come l'Azienda ha già fatto intendere. Se fosse confermata l'intendimento aziendale, noi non sottoscriveremo nessuna intesa – commenta

Petitto – Mentre sul fronte rinnovo del c.c.n.l., tramontata la proposta unitaria di un contratto di settore a causa delle negligenze, delle indecisioni e talvolta della indisponibilità delle altre aziende private postali, SLP ritiene di non poter perdere ulteriore tempo e ha proposto l'apertura del confronto per sottoscrivere il rinnovo contrattuale solo come Gruppo Poste Ita-

liane. I lavoratori attendono dal 2013 il rinnovo e pertanto bisogna offrire loro certezze economiche, attraverso un accordo ponte veloce per l'anno in corso che preveda l'erogazione di un una-tantum immediato e il rinvio al negoziato all'inizio nel 2015".

Come già dichiarato alla stampa, il giudizio di SLP sulla riunione con l'AD è fortemente critico, "Siamo insoddisfatti.

Non tanto per i discorsi accademici e dottrinali che ha esposto Caio, ma insoddisfatti perché pensavamo di conoscere nel dettaglio i piani dell'Azienda, mentre è stato tutto rimandato al prossimo

autunno – dichiara Mario Petitto – Per noi è impensabile

analizzeremo la situazione di Poste – conclude Petitto – Assumeremo le nostre decisioni e lo faremo da soli, come SLP. Non perché non vogliamo essere unitari, ma per il motivo che ogni altra organizzazione ha espresso legittimamente valutazioni diverse e che diffi-



congelare Poste Italiane per tutti questi mesi senza una visione strategica, senza un tavolo di relazioni industriali. E' un rischio notevole per un'Azienda che quotidianamente deve affrontare le sfide del mercato. Una situazione che potrebbe portare ad una consistente perdita di ricavi e di utili nel bilancio 2014".

"A partire da settembre nei nostri organismi discuteremo ed

cilmente possono essere ricondotte ad una sintesi unitaria. Quindi ci assumeremo le nostre responsabilità che ci derivano come sindacato di maggioranza assoluta nel Gruppo Poste e con l'impegno, la competenza e la capacità politica e negoziale che ci ha sempre contraddistinto faremo la nostra parte fino in fondo, per il bene dell'azienda e dei lavoratori".

Raggiunto l'accordo sul premio di risultato

SLP soddisfatta dell'intesa che conferma l'erogazione dell'anticipo nel mese di settembre 2014 e del saldo a giugno 2015. Viste le premesse iniziali, un risultato tutt'altro che scontato

Nella serata del 30 luglio è stato sottoscritto un accordo sul premio di risultato riferito all'anno 2014. Una intesa che soddisfa la richiesta già rappresentata da SLP nell'incontro avuto con l'AD Caio: quella di giungere ad un accordo complessivo sul PDR per l'intero 2014, rigettando l'ipotesi aziendale iniziale del pagamento del solo anticipo e il rinvio al tavolo per il saldo di giugno. Si tratta di un accordo ponte che, in coerenza con il precedente del 2013, conferma sia gli importi attuali e sia la struttura dell'erogazione.

La scelta dell'accordo ponte consente ai lavoratori di Poste Italiane l'erogazione dell'acconto di settembre 2014 e rimanda al primo quadrimestre 2015 il confronto sul premio per il triennio 2015-2017, in un momento successivo quindi alla presentazione del piano di impresa che necessariamente influenzerà il previsto confronto. Inoltre, questo accordo consentirà di non sovrapporre il rinnovo del premio con l'apertura del CCNL.

Considerato lo scenario economico che prevede una contrazione delle previsioni di crescita del PIL nazionale ed il manifestarsi di una riduzione dei ricavi nei mercati di riferimento del

Gruppo Poste, le Parti hanno condiviso come obiettivo un valore di EBIT coerente con tale



scenario. Essere riusciti ad aggiornare i valori di EBIT di riferimento al corrente andamento economico, offre ragionevoli prospettive di erogazione del premio nella sua complessità, con particolare riferimento al saldo previsto per giugno 2015. C'è l'impegno aziendale, nel

corso di tale confronto, alla rivisitazione dell'allegato 4 all'accordo del 12 giugno 2012.

L'accordo è valido per tutte le aziende del Gruppo con esclusione di Postel, Postecom e Postemobile. Ma l'Azienda si è fatta parte attiva nei loro confronti per l'individuazione di tempestive soluzioni per l'erogazione del premio in coerenza con gli accordi precedenti in essere.

SLP Cisl ritiene assolutamente positivo l'accordo sottoscritto e gli impegni assunti dall'Azienda, perché da un parte mettono in ragionevole sicurezza i pagamenti riferiti al premio dell'anno in corso e dall'altra pongono le basi per il confronto sul premio futuro

in uno scenario profondamente modificato. In allegato la tabella degli importi unitari del Premio di Risultato 2014 divisi per livello e articolazione aziendale. Mentre il testo completo dell'accordo è possibile scaricarlo collegandosi al sito nazionale www.slp-cisl.it

IMPORTI UNITARI PREMIO 2014

Allegato 1

DIREZIONE STAFF	LIVELLO	PREMIO 2014	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	F	785,00	471,60	314,40
	E	1.059,97	635,98	423,99
	D	1.197,40	718,44	478,96
	C	1.197,40	718,44	478,96
	B	1.226,82	736,09	490,73
	A2	1.882,37	1.129,42	752,95
	A1	2.478,82	1.487,29	991,53

PRODUZIONE SPORTELLERIA	LIVELLO	PREMIO 2014	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	E- APPRENDISTI D	1.880,67	1.128,40	752,27
	D	2.115,96	1.269,58	846,39
	C	2.212,55	1.327,53	885,02
	B	2.266,97	1.360,18	906,79
	A2 COLL - VENDITORI IMPRESE/P.A.L.	1.968,07	1.180,84	787,23
	A2 DUP - RESPONSABILI UP IMPRESE A2 - REFERENTE COORDINAMENTO UP	2.353,79	1.412,27	941,51
	A1 DUP	2.264,55	1.358,73	905,82
A1 DUP CENTRALI	2.607,38	1.564,43	1.042,95	

PRODUZIONE RECAPITO	LIVELLO	PREMIO 2014	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	E	1.733,97	1.040,38	693,59
	APPRENDISTI	1.589,89	953,93	635,96
	D	1.870,46	1.122,28	748,19
C	1.958,72	1.175,23	783,49	

PRODUZIONE CRP	LIVELLO	PREMIO 2014	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	F	922,57	553,54	369,03
	E	1.419,54	851,72	567,82
	APPRENDISTI D	1.297,88	778,73	519,15
	D	1.526,93	916,16	610,77
	C	1.603,55	962,13	641,42
	B	1.642,98	985,79	657,19
	A2	1.968,07	1.180,84	787,23
A1	2.564,53	1.538,72	1.025,81	

Handwritten signatures and notes:
 - Top left: "Banch" (with arrow pointing to table 1)
 - Middle left: "Alpha" (with arrow pointing to table 2)
 - Middle right: "Banch" (with arrow pointing to table 3)
 - Bottom left: "AB" (with arrow pointing to table 4)
 - Bottom center: "Crisi Eff" (with arrow pointing to table 4)
 - Bottom right: "Banch" (with arrow pointing to table 4)

Documento finale Esecutivo SLP CISL del 3 luglio

L'Esecutivo Nazionale SLP CISL, riunito a Roma il 3 luglio 2014, ha approfondito la situazione di Poste Italiane, alla luce delle importanti scelte che il CdA ed il Management saranno chiamati ad assumere in tempi brevi.

Nel dibattito è emersa la preoccupazione del gruppo dirigente della Federazione circa il ritardo sulla definizione del Premio di Risultato del 2014 e sul silenzio delle controparti sul rinnovo del CCNL scaduto da tempo. Alla luce di tali difficoltà l'Esecutivo

ritiene improponibile che Poste Italiane possa investire ulteriori risorse per aderire all'aumento di capitale di Alitalia, ritenendo che i 75 milioni di euro già investiti in quella Azienda siano da considerarsi un significativo sforzo di solidarietà in un mo-

mento di particolare difficoltà di Alitalia.

In merito al processo di quotazione del 40% del capitale di Poste, l'Esecutivo auspica un percorso meditato per evitare confusione o danni ad una grande Azienda che serve al Paese, anche alla luce delle non felici operazioni analoghe di questi giorni.

L'Esecutivo SLP valuta la preannunciata presentazione del Piano di Impresa dell'AD Caio ai Sindacati una positiva occasione per discutere degli assetti futuri del Gruppo Poste. Al termine di questo percorso, l'Esecutivo convocherà il Consiglio Generale SLP per valutare le indicazioni del Management ed assumere, in piena autonomia e senza intermediazioni, le azioni conseguenti da adottare.

Approvato all'unanimità



SLP chiede l'apertura del confronto per il rinnovo c.c.n.l., ma questa volta solo per il Gruppo Poste Italiane

Con una nota inviata il 19 giugno u.s. all'Ing. Francesco Caio, il Segretario Generale SLP-Cisl Mario Petitto ha chiesto l'avvio immediato delle trattative per il rinnovo del CCNL di Gruppo Poste. Petitto in premessa ha ricordato che nel mese di dicembre 2012 è scaduto il contratto collettivo nazionale del personale non dirigente di Poste Italiane e che, nei termini previsti dagli accordi interconfederali, l'SLP insieme ad altre OO.SS. aveva



provveduto ad inviare all'Azienda la prevista piattaforma contrattuale. Purtroppo, bisogna constatare che ad oggi la successiva richiesta di un più ampio confronto di settore inviata a Confindustria non ha avuto alcun riscontro e conseguentemente è per la Cisl Poste da considerarsi superata. Questa posizione politica di SLP è stata anche reiterata nell'incontro tra AD e sindacati di categoria, in quanto non sono più possibili ulteriori ritardi per un rinnovo contrattuale che gli oltre 140.000 lavoratori del Gruppo attendono da tempo.

Petitto: Decisione AgCom ennesima beffa

L'Autorità dimezza i costi del servizio universale

L'Authority delle Comunicazioni il 29 luglio u.s. ha approvato il provvedimento che definisce le modalità di calcolo e quantifica il costo netto del servizio universale postale per gli anni 2011 e 2012, rispettivamente in 380,6 e 327,3 milioni di euro. Nonostante Poste abbia certificato in 1.413 milioni di euro l'onere per la fornitura del servizio universale, l'Autorità ha riconosciuto meno della metà dell'importo dovuto. Un divario troppo ampio fra la richiesta e il riconoscimento economico per il Segretario Generale SLP Cisl, Mario Petitto "La decisione dell'AGCOM

di riconoscere a Poste Italiane solamente 700 milioni di euro per i costi del servizio universale di recapito su tutto il territorio nazionale è l'ennesima beffa perpetrata ai danni dell'Operatore postale pubblico" sottolinea il leader della Cisl Poste. "Sono anni ormai che lo Stato riconosce a Poste Italiane solamente la metà dei

costi reali sostenuti per garantire il servizio universale con evidenti ripercussioni negative sul conto economico del postale, in grave crisi in tutto il mondo. Negli ultimi quattro anni siamo stati costretti a tagliare diecimila zone di recapito tra l'indifferenza generale di tutti quelli che si appassionano alle sorti di altre aziende



tranne che di quella postale" tuona Petitto.

Stessa posizione da parte dell'AD di Poste Italiane, Francesco Caio "Il servizio postale non è più sostenibile e richiede un'attenta revisione

del suo contenuto e delle misure economiche necessarie al suo finanziamento".

"Alla vigilia di un nuovo piano di impresa, annunciato per ottobre, e nel mentre si discute di preparare Poste Italiane alla quotazione in borsa e alla vendita del 40% del capitale sociale, la decisione dell'AGCOM aggrava le condizioni finanziarie dell'azienda postale, trascinata tra l'altro nella vicenda scabrosa di Alitalia con tutti i rischi connessi" stigmatizza Mario Petitto "SLP condivide le preoccupazioni espresse dall'AD Caio sia sulle decisioni negative dell'Autorità e sia sulle scelte di chiara matrice industriale per quanto riguarda la vicenda Alitalia". "Non vorremmo che gli errori degli altri li debbano pagare i lavoratori postali!".

Fondoposte, Si vota il 26 e 27 novembre

Fissate in autunno le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea dei Delegati in Fondoposte

Si vota il 26 e 27 novembre 2014. A deciderlo, una delibera del Consiglio di Amministrazione di Fondoposte, il fondo di pensione complementare di Poste Italiane, approvata il 21 maggio u.s., fissando così la data delle elezioni per il rinnovo dell'Assemblea dei Delegati.

Si sono quindi avviate tutte le procedure previste dal Regolamento per le elezioni a cominciare dall'insediamento della Commissione Elettorale, costituita da un membro per ciascuna Organizzazione Sindacale che abbia stipulato l'Accordo Istitutivo del Fondo.

Per la partecipazione alle elezioni, le liste elettorali dovranno essere sottoscritte da almeno il 4% di firme fra i 94.254 soci la-

voratori aventi diritto al voto, individuati alla data del 30 aprile 2014. Mentre il termine per la presentazione delle liste è fissato per il giorno 10 ottobre

duati dalla Commissione Elettorale, i soci potranno votare optando per il voto cartaceo per corrispondenza o, novità di questa tornata elettorale, tramite



2014 alle ore 12.00. Ricordiamo che a Fondoposte aderiscono tutti i lavoratori-soci delle Aziende del Gruppo Poste Italiane SpA (Postel, Postel-Print, Postecom, PosteVita, PosteMobile, etc.).

Oltre che nei 9 seggi fissi indivi-

voto elettronico. Pertanto, a tutti gli aventi diritto al voto verrà inviata al proprio indirizzo di residenza una raccomandata comprendente sia il kit per votare la scheda voto per posta e sia una password per votare tramite piattaforma informatica.

Fondoposte: i perché di una scelta

Sono trascorsi 12 anni dalla istituzione di Fondoposte. In questi 12 anni sono stati raggiunti risultati importanti che hanno permesso al nostro Fondo di raggiungere una posizione di rilievo nel panorama della previdenza complementare nel nostro paese.

Oggi Fondoposte con i suoi 95.000 associati è per dimensioni il sesto fondo pensione negoziale italiano e l'ottavo per il patrimonio ammi-



nistrato con oltre un miliardo e 400 mln di euro, che garantiscono ottimi rendimenti anche in periodi estremamente difficili,

come gli ultimi anni, interessati dalla più grave crisi mai attraversata dai mercati.

Già dalla Riforma Dini del 1995, l'SLP fu consapevole che per mantenere trattamenti pensionistici adeguati bisognava necessariamente avvalersi del supporto della previdenza complementare. Con la riforma si è passati da un sistema retributivo a un sistema contributivo. Le pensioni non sono più calcolate partendo dalle retribuzioni percepite e dal numero di anni di anzianità contributiva, ma sono legate all'ammontare dei

contributi versati e all'età al pensionamento. Secondo recenti studi di settore, l'ammontare medio della pensione di chi vedrà calcolata la sua prestazione pensionistica col sistema contributivo sarà di circa la metà dell'attuale busta paga.

Fondoposte nasce proprio da questa necessità e costituisce un importante strumento per contribuire ad assicurare al lavoratore una volta in pensione, il mantenimento di un soddisfacente tenore di vita, attraverso una pensione che si approssimi alla retribuzione percepita. Fondoposte viene costituito il 31 luglio 2002 su iniziativa delle Organizzazioni Sindacali di categoria e di Poste Italiane S.p.A. e dopo aver ricevuto l'autorizzazione necessaria il 21 Luglio 2003, ha iniziato pienamente la propria operatività. Una forte spinta l'ha offerta il Decreto Legislativo 252 e la Legge Finanziaria 2007, ma è anche vero che l'Slp nel corso di questi anni ha sempre svolto tra i suoi iscritti e i lavoratori una forte campagna per l'adesione a Fondoposte.

Fondoposte quindi è frutto della determinazione di SLP e della contrattazione collettiva. E' una conquista di tutti i lavoratori del Gruppo Poste Italiane. E' il modo più sicuro e alla portata di tutti per costruire un futuro più sereno. Per questo motivo all'interno degli ultimi rinnovi contrattuali SLP ha ottenuto l'innalzamento del contributo aziendale fino all'attuale 1,9%. Ma questo non basta. Bisogna convincere tutti i giovani che da poco sono entrati a far parte

dell'Azienda Poste ad aderire a Fondoposte. A tal fine, a partire dal mese di settembre p.v., i Coordinamenti Nazionali Donne e Giovani di SLP implementeranno in tutto il territorio nazio-

pegnati negli organismi del fondo".

Per SLP sono importanti le prossime elezioni. Fondoposte è un organismo paritetico ed in esso si traduce la filosofia della



nale un progetto di proselitismo per far comprendere l'importanza di associarsi al nostro Fondo complementare.

Con orgoglio SLP guarda i risultati positivi ottenuti, perché la realizzazione di un fondo di pensione complementare per i dipendenti di Poste Italiane si è rivelato nel tempo una scelta vincente. "Dieci anni fa quando ci avventurammo con l'azienda su questa importante materia – afferma Mario Petitto, Segretario Generale 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. Un riconoscimento va anche al proficuo lavoro svolto dai nostri Consiglieri e Delegati SLP im-

partecipazione e della democrazia diretta. Il 26 e 27 novembre 2014 si eleggerà l'Assemblea dei Delegati, che ha ruolo di indirizzo, approva il bilancio, elegge il Consiglio di Amministrazione ed i Sindaci, delibera sulle responsabilità degli stessi, modifica lo Statuto del Fondo. In considerazione del grande valore che attribuisce al Fondo, l'Organizzazione si impegnerà a tutti i livelli per riconfermare i risultati della precedente tornata elettorale dove la lista SLP Cisl ottenne il 52% dei consensi e l'elezione di 15 delegati su 30.

Un invito per il 26 e 27 novembre a votare la lista SLP-CISL, per investire sul futuro e garantire risultati sempre più positivi per i lavoratori iscritti a Fondoposte.

Lavoro, Cgil Cisl Uil: "Cambiare pensioni e fisco per una vera equità"

Gli Esecutivi approvano la Piattaforma unitaria su Fisco e previdenza

"La situazione economica del nostro Paese è tuttora caratterizzata dalla crisi, e i sette anni trascorsi hanno determinato una crescente disoccupazione che ha toccato il 13,6% e la messa a rischio del sistema produttivo del Paese con la perdita del 25% delle imprese manifatturiere e dei servizi. Non si esce positivamente dalla crisi, se non si determinano investimenti pubblici scorporati dal patto di stabilità europeo e politiche industriali che facciano ripartire lo sviluppo, la ricerca e l'innovazione del nostro Paese". E' l'incipit del documento approvato il 10 giugno u.s. dagli esecutivi unitari di Cgil, Cisl e Uil, riunitisi a Roma all'Auditorium in via Rieti. Una piattaforma su previdenza e fisco illustrata dai Segretari Generali Susanna Camusso, Raffaele Bonanni e Luigi Angeletti, e l'avvio di una campagna generalizzata di assemblee in tutti i luoghi di lavoro.



CISL
www.cisl.it

FISCO & PENSIONI

QUALI STRADE PERCORRERE?

- Per far crescere il Paese e creare nuova e buona occupazione
- Per ridurre il carico fiscale e combattere l'evasione
- Per eliminare le rigidità e le ingiustizie del sistema previdenziale

ESODATI
EVASIONE FISCALE
GIOVANI
PENSIONI

CAMBIARE IL FISCO E LA PREVIDENZA

La situazione economica del nostro Paese è tuttora caratterizzata dalla crisi, e i sette anni trascorsi hanno determinato una crescente disoccupazione.

Un cambiamento vero del nostro Paese deve riguardare, per la CISL, la Legge sulle pensioni che ha determinato non solo **ingiustizie per lavoratori e lavoratrici** e **penalizzazioni dei pensionati**, ma soprattutto un **blocco del mercato del lavoro** e l'**assenza di un futuro previdenziale per i giovani**.

Inoltre la CISL ritiene che senza affrontare il nodo dell'evasione fiscale sia impossibile determinare la necessaria riduzione della tassazione sul lavoro e sulle pensioni, oltreché produrre maggiore giustizia fiscale.

La CISL è impegnata a sostenere l'iniziativa avviata insieme alla CGIL e alla UIL, sui temi della previdenza e dell'evasione fiscale, sottoponendo ai lavoratori, attraverso assemblee in tutto il territorio nazionale, le ragioni dell'equità e la necessità di nuove politiche per lo sviluppo e la creazione di lavoro.

Le strutture territoriali di categoria in questi giorni sono impegnate a predisporre i calendari, verbalizzare per ogni assemblea la partecipazione, il dibattito, il consenso e le proposte. Nei primi 20 giorni di settembre si svolgeranno assemblee dei delegati territoriali e unitarie, che determineranno la sintesi dell'iniziativa sindacale. A conclusione delle assemblee gli esecutivi unitari di Cgil, Cisl e Uil vareranno la piattaforma definitiva.

"Il sindacato è vivo ed ha ancora una grande forza tra i lavoratori" ha poi dichiarato Raffaele Bonanni a conclusione degli esecutivi unitari. "Si illude chi pensa di far saltare il sistema di rappresentanza sociale. Oggi la politica ha fondato la sua forza sul sistema plebiscitario, ma spesso il leaderismo costruito in tv ha la vita di una farfalla. La nostra natura è diversa. Non neghiamo le nostre difficoltà legate alla crisi dell'occupazione ed un paese che non cresce. Non possiamo negare che esistano delle differenze tra Cgil, Cisl e Uil anche se con gli accordi sulla rappresentanza abbiamo fatto un passo avanti decisivo. Ma ora ci attende una sfida altrettanto importante: ci dobbiamo misurare sui fattori dello sviluppo. Dobbiamo cambiare la riforma barbara e cinica delle pensioni e fare il nostro mestiere sulla riforma fiscale. Il nostro documento deve essere aperto alle modifiche dei lavoratori. Sulla previdenza integrativa siamo in ritardo fortissimo. Occorre il silenzio assenso che faccia innalzare il numero degli

aderenti ai fondi pensione. Su questo ci dobbiamo battere e per dimezzare la tasse sui fondi pensione. Quanto alla corruzione si combatte cambiando i poteri locali ed accorpando le trentamila stazioni appaltanti che sono diventate l'abbeveratoio del sistema politico italiano. Non si tratta di fare appelli moralistici. E' una bestemmia il massimo ribasso

negli appalti. Non esiste una riforma della P.A. senza mettere il dito negli appalti pubblici. Lo diciamo anche al Ministro Madia. Dobbiamo ricollegarci in modo nuovo con la società italiana. Ci eravamo riusciti con la battaglia sul fisco. Possiamo fare una nuova vertenza sull'equità fiscale e la lotta all'evasione, coinvolgendo tutto il paese".

CISL - Anna Maria Furlan eletta Segretario generale aggiunto

Il Consiglio Generale della CISL del 24 giugno scorso ha eletto, con quasi unanime consenso, Anna Maria FURLAN alla carica di Segretario Generale Ag-

giunto della Confederazione.

Anna Maria è una collega postale e, prima di svolgere ruoli confederali di territorio, regione e nazionale, è stata dirigente

del SILU-LAP e poi della Federazione CISL-PT. SLP-CISL saluta con piacere la sua elezione e rivolge ad Anna Maria auguri di successi futuri nell'interesse del Sindacato e dei lavoratori tutti.



BREVI

Incontro con l'Azienda sul tema della mobilità

In data 5 giugno u.s. si è svolto un incontro in merito alla mobilità nazionale volontaria e in deroga di cui all'accordo del 14 febbraio scorso.

Per quanto riguarda la mobilità nazionale l'Azienda nel corso della riunione

ha illustrato alla parte sindacale il consuntivo 2013 e la situazione delle graduatorie 2014, con un focus particolare sugli art.41 e sull'andamento della mobilità dal 2010 al 2013 che ha riguardato

2.120 lavoratori.

Sull'art.41, SLP ha lamentato una certa lentezza aziendale nel trattare un tema delicato che riguarda lavoratori e familiari in particolari condizioni. L'Azienda ha fatto notare che molti interessati appongono il flag art.41 sulla domanda di mobilità ma che poi non inviano la necessaria documentazione a sostegno della propria condizione. Tra le diverse

ragioni, una potrebbe essere riferita ad una motivazione legata alla privacy per la quale la soluzione proposta, invio in busta chiusa al medico competente centrale, potrebbe essere efficace.

E' stata fatta richiesta di poter effettuare incontri di verifica e monitoraggio sull'andamento della mobilità in maniera più frequente al fine di poter cogliere tutte le opportunità di trasferire i lavoratori che hanno fatto domanda.

Sulla mobilità 2014, oltre ad illustrare nel dettaglio le diverse tipologie di graduatorie e di movimenti richiesti, l'Azienda, sempre sul tema art.41, ci ha informato che per questo tipo di istanze ha richiesto ai diversi territori l'acquisizione della idonea documentazione.

Per quanto attiene invece la mobilità in deroga, di cui all'accordo del 14.2.2014, l'Azienda ha svolto un riepilogo sulla situazione delle domande presentate e delle relative sedi richieste, informando che darà corso a tutti i movimenti richiesti dal mese di luglio per quanto attiene la fase 1 (trasferimento presso un'altra regione a parità di condizione lavorativa part time e/o full time) e a seguire la fase 2 (trasferimento ad altra regione con passaggio da part time a full time).

Quadri "sposizionati"

Si è svolto il 12 giugno u.s. una riunione sul tema dei Quadri fuori posizione in ambito Mercato Privati.

Dopo i ripetuti interventi effettuati anche

dal Coordinamento Nazionale dei Quadri SLP finalmente l'Azienda ha illustrato un proprio progetto di reimpiego delle risorse attualmente fuori posi-



zione.

Innanzitutto occorre precisare che l'argomento odierno riguarda tutti i Quadri fuori posizione rivenienti da vecchi progetti organizzativi e/o da vecchie solu-

zioni. mesi nel progetto di rafforzamento dei processi operativi e la partecipazione ad idonei e specifici percorsi formativi di riqualificazione che verranno illustrati prossimamente nell'Ente Bilaterale per la formazione e riqualificazione del personale.

Allo stato attuale i Quadri fuori posizione presenti in Azienda sono 342, dei quali 22 sono già attualmente impegnati in specifici percorsi di riqualificazione e altri 28 sono risorse che presentano gravi situazioni soggettive per le quali non è possibile al momento procedere ad azioni specifiche di reimpiego.

Pertanto restano 292 risorse che possono essere ricollocate nei diversi progetti illustrati dall'Azienda. Di queste, 72 sono attualmente allocate in uffici postali.

Il progetto di reimpiego si muove essenzialmente su diverse direzioni: lasciare in sovra-inquadramento in attesa di un possibile reimpiego in produzione tutte quelle risorse che già oggi operano in UP Doppio Turno e/o che operano in uffici per il quale è prevista a breve la trasformazione in DT, con mansioni di collaboratore UPDT; gli altri reimpieghi sono costituiti dalla realizzazione di 3 progetti speciali a livello di Filiale che sono, precisamente di rafforzamento dei processi operativi, rafforzamento dei presidi di Filatelia e professional di Filiale.

Secondo i numeri presentati dall'Azienda, dopo l'applicazione del progetto rimarrebbero 39 risorse, per lo più A2 allocate in uffici non DT, che non troverebbero una giusta allocazione.

Nel valutare positivamente il progetto



zioni gestionali adottate e non dalla recente riclassificazione degli uffici sulla quale vige uno specifico accordo di riqualificazione e ricollocazione.

L'azienda nell'illustrare il suo progetto ha sottolineato in premessa che lo stesso, oltre alla finalità di trovare idonee soluzioni alla situazione attuale, ha lo scopo di individuare percorsi e soluzioni che nel prossimo futuro consentano a tutte le risorse, che eventualmente si trovino a perdere il proprio posto funzione a seguito di processi di riorganizzazione aziendale, di trovare la giusta e coerente ricollocazione.

Il futuro percorso di riqualificazione e/o ricollocazione delle risorse verso la produzione prevede l'impiego delle risorse interessate per un periodo max di 18/24

aziendale di ricollocazione delle attuali risorse fuori posizione e il conseguente percorso formativo per evitare nel futuro mortificazioni professionali dei lavoratori Quadri, SLP ha richiesto all'Azienda di allargare i numeri di reimpiego sui diversi progetti di Filiale in maniera da poter recuperare tutte le risorse Quadro fuori posizione, compresi i 39 che rimarrebbero fuori posizione e di inserire nel progetto di rafforzamento dei processi operativi una specifica funzione di

help desk antiriciclaggio – comunque da allargare a tutte le Filiali del territorio nazionale – in considerazione della delicatezza e complicazione dell'attuale quadro normativo, al fine di fornire un valido supporto agli UU.PP.

L'Azienda ha accolto le richieste, assicurando un intervento di allargamento del numero di risorse interessate dai progetti di Filiale e l'indicazione di creare un riferimento per le procedure antiriciclaggio nelle Filiali. MESSAGGIO

Mercato privati – evoluzione rete commerciale

In questi ultimi due mesi è proseguito il confronto in Azienda sulle tematiche di Mercato Privati e sul tema dell'evoluzione rete commerciale.

L'Azienda ha evidenziato le motivazioni

Il progetto si muove essenzialmente verso 3 obiettivi: Razionalizzazione rete SIS (Shop in Shop) e ampliamento offerta Poste Shop; Evoluzione Corner Poste Mobile; Ampliamento Corner Poste Assicura.

Analizzando la redditività degli attuali 200 SIS l'Azienda ritiene opportuno procedere ad una razionalizzazione di 50 SIS il cui formato di vendita si trasformerà in una "gondola" (scaffale con esposizione dei prodotti che sono di maggior domanda da parte della clientela) da affiancare ai corner Poste Mobile.

Inoltre, ad altri 150 corner Poste Mobile (light e standard – già individuati o in corso di individuazione) verrà affiancata la suddetta "gondola" per l'offerta di Poste Shop ampliando l'offerta

Poste Shop a 200 gondole affiancate ai Corner PM.

Inoltre in circa 1.500 Uffici Postali, dove è già presente lo sportello "amico", l'offerta Poste Shop verrà fornita in maniera affiancata all'offerta del suddetto sportello.

del progetto: una sempre maggiore attenzione all'evoluzione del mercato, migliorare la proposta domanda/offerta, dotarsi degli idonei spazi e strumenti di vendita, necessità di indirizzare le risorse addette alla vendita verso le aree a maggiore potenziale di sviluppo.



L'Azienda prevede anche di incrementare l'offerta di corner Poste Mobile di altre 100 postazioni entro la fine del 2014, arricchendo l'offerta con alcuni prodotti/servizi legati alla sim e con opportuni piani di formazione professionale.

Analizzando invece l'andamento della sperimentazione dei corner assicurativi l'Azienda ha evidenziato la necessità di separare la vendita dei prodotti assicurativi più semplici "da banco" da quelli che invece richiedono un approccio alla vendita diversificato "prodotti assicurativi d'investimento".

In questo senso ha previsto che le 100 sale assicurative presenti negli uffici siano trasformate (entro la fine del 2014) in sale finanziarie dove è più coerente mantenere le vendite di tipo consulenziale collegate ai prodotti di "Ramo I".

L'offerta assicurativa verrà completata da una prima implementazione della

sperimentazione che prevede l'istituzione di ulteriori 9 corner ed uno sviluppo, entro la fine del 2014, di ulteriori 85 per un totale a fine anno di 100 corner assicurativi.

Nel prendere atto del nuovo modello di sviluppo della rete commerciale all'interno degli UU.PP., SLP ha evidenziato all'Azienda la necessità di conoscere nel dettaglio tutte le sedi individuate per le razionalizzazioni e gli sviluppi della rete commerciale e la necessità di aprire di tavoli di confronto regionale per l'implementazione del modello e le possibili ricadute sui lavoratori. Inoltre, è stato sottolineato che l'attuale caratterizzazione dell'offerta commerciale negli UU.PP. attraverso l'adozione dei corner sui diversi canali di vendita è ormai matura per una attenta ed approfondita analisi, da fare in Commissione Inquadramento, sui livelli delle diverse figure professionali coinvolte. L'Azienda ha assicurato che terrà la parte sindacale co-

Modalità di sostituzione delle assenze nel recapito

Facendo seguito a varie richieste di chiarimento pervenuteci dai territori sintetiz-

ziamo brevemente le norme in vigore così come emergono dal combinato di-



ziamo brevemente le norme in vigore così come emergono dal combinato di-

sposto dei due accordi in essere: 27/7/2010 e 28/2/2013.

Le ordinarie esigenze di servizio (copertura zone e ferie diverse da quelle identificate dall'articolo 36 comma 8 del vigente CCNL) saranno soddisfatte attraverso una copertura per provincia minima del 112% ed una massima del 115%.

L'azienda comunicherà, semestralmente, nel corso di uno specifico incontro, lo stato reale di copertura delle esigenze di carattere strutturale sopra previste.

Le esigenze connesse alla copertura delle due settimane di ferie continuative estive e di una settimana nel primo qua-

drimestre, le lunghe assenze del personale, ivi compresa la scorta, (a partire da venti giorni) certificate come tali fin dall'inizio, qualora non possano essere soddisfatte con la scorta saranno coperte con personale flessibile.

Per i primi tre giorni delle lunghe assenze, nonché in caso di altre assenze, diverse da quelle precedentemente indicate, la prestazione sarà garantita, in

caso di indisponibilità della scorta, attraverso il ricorso alla flessibilità operativa, la cui esecuzione, sul piano temporale, sarà compresa entro un limite individuale annuale di 120 ore ed un limite mensile di 12 ore.

Modalità di espletamento delle flessibilità operativa con motivazioni e/o modalità diverse dalle attuali sono contrarie agli accordi vigenti e pertanto vanno respinte.

Anomalie contributi previdenziali lavoratori ex ctd

Come noto nelle scorse settimane l'SLP Cisl aveva inviato una lettera all'Azienda Poste denunciando le anomalie contributive presenti nella banca dati INPS dei colleghi ex CTD ricorsisti.

Di seguito, un estratto della risposta

gno u.s e -con riferimento alle questioni ivi sollevate- vi evidenziamo come le anomalie contributive segnalate traggano origine dalla soppressione dell'IPOST e dal conseguente passaggio delle sue funzioni all'INPS.

Come noto -per effetto di tale soppressione- dal 1° gennaio 2011 tutti i contributi, sia previdenziali che assistenziali dei dipendenti del Gruppo Poste Italiane (indeterminato + CTD), vengono versati all'INPS.

Tuttavia, a causa del diverso funzionamento dei sistemi informatici utilizzati dai due Istituti, il processo di integrazione dei dati ha prodotto -per la sua oggettiva complessità- notevoli impatti a livello di procedure, di allineamento dei sistemi e di organizzazione.

In particolare, il programma di integrazione delle banche dati IPOST-INPS si è articolato nelle seguenti fasi: migrazione delle posizioni pensionistiche; trasferimento, l'acquisizione ed il consolidamento nei sistemi informatici dell'INPS delle anzianità contributive dei lavoratori ex IPOST e la conseguente "ricostruzione" delle posizioni contributive di tutti i lavoratori di Poste Italiane e delle Società del Gruppo.

Riguardo al primo step, l'INPS ha com-



aziendale pervenuta alla Segreteria SLP nella quale, oltre a dare una puntuale spiegazione dei fenomeni in atto, Poste comunica che un apposito tavolo tecnico con INPS sta lavorando per il progressivo superamento delle criticità denunciate.

"Facciamo seguito alla vostra del 9 giu-

pletato l'acquisizione di tutti i dati relativi agli attuali pensionati ex IPOST (in totale circa 141.500 posizioni), provvedendo direttamente, dalla fine dell'anno 2011, al pagamento dei relativi trattamenti pensionistici.

Per quel che concerne, invece, la mi-

che accedano alle banche dati dell'INPS attraverso i canali previsti, sia che richiedano informazioni sulla propria posizione previdenziale alle Sedi Territoriali- riescono ad ottenere un estratto contributivo solamente parziale, nel quale non viene data evidenza della copertura contributiva di alcuni periodi. Allo scopo di agevolare la corretta ricostruzione delle situazioni individuali, l'Azienda continua peraltro ad alimentare (in ottemperanza ad una specifica richiesta dell'INPS) il "vecchio" archivio informatico ex IPOST provvedendo mensilmente, in aggiunta alla trasmissione del prescritto flusso Uniemens, anche all'invio del flusso denominato "GDIPOST".

La situazione da voi segnalata non è quindi determinata dal mancato o ritardato versamento dei contributi previdenziali da parte dell'Azienda, ma dal fatto che l'Istituto non ha ancora ultimato il processo di migrazione dei dati provenienti da IPOST. Da tempo è stato peraltro avviato con l'Istituto Previdenziale un tavolo tecnico, che sta lavorando per il progressivo superamento delle criticità".



grazione delle posizioni contributive relative ai lavoratori attivi, il processo non è stato ancora ultimato, soprattutto con riferimento al personale che ha avuto un rapporto di lavoro a tempo determinato. Ciò comporta che i nostri dipendenti -sia

