IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL GRUPPO POSTE, 2019 – 2021

PREMESSA

Lo scenario macro-economico del nostro Paese è caratterizzato da una lunga fase di stagnazione, in linea con quanto succede nella maggior parte dei paesi dell'Eurozona dove pesano anche gli effetti dell'instabilità politica, della guerra dei dazi, dei possibili e paventati effetti negativi della Brexit.

Il mondo del lavoro ha vissuto una stagione di forti cambiamenti, sia sotto il profilo della legislazione di riferimento che del mutamento delle competenze richieste; tuttavia altre impegnative sfide attendono in futuro i Lavoratori, in uno scenario in cui la digitalizzazione delle procedure, e conseguentemente del lavoro, annuncia effetti importanti anche se non ancora definiti con chiarezza.

Occorre prepararsi con strumenti di analisi e studio all'ennesima rivoluzione del lavoro, e nel lavoro, connessa ad esempio allo sviluppo dei Blockchain e delle tecnologie digitali più avanzate.

Occorre inoltre prestare attenzione all'imminente rinnovo del Contratto di Programma tra Poste e Governo che fisserà la remunerazione delle attività dell'Azienda legate alla erogazione del Servizio Universale.

In questo scenario, nel quale sia le previsioni che i resoconti di crescita del PIL hanno valori da prefisso telefonico così come i dati sull'occupazione "buona", Poste Italiane sta vivendo una fase "anticiclica" con ottimi risultati di bilancio, di valore sul mercato (cresciuto di quasi il 70%), di apprezzamento nell'opinione pubblica/clientela e con politiche attive del lavoro significative.

Il mercato di riferimento di Poste Italiane vede infatti il segmento della corrispondenza dare segnali in controtendenza rispetto agli anni scorsi, principalmente per effetto dello sviluppo dell'E-commerce che compensa, in termini di volumi e di ricavi, almeno in parte il declino dei servizi postali tradizionali.

Anche il settore dei servizi finanziari, sostenuto dal comparto assicurativo ed irrobustito dallo sviluppo della multicanalità dei pagamenti mobili e digitali, vive momenti positivi, come dimostrano i dati economici costantemente in crescita.

I dati del Bilancio 2018, quelli dei primi due trimestri 2019 (con il costo del lavoro in calo), il gradimento del mercato borsistico e l'annunciato acconto sul dividendo 2019 (da fonti giornalistiche poco meno di 300 milioni in pagamento il 20 novembre) sono

segnali positivi sullo stato di salute del Gruppo, propedeutici ad un giusto ed equo rinnovo contrattuale che riconosca, anche sul piano meramente economico, i sacrifici fatti da tutti i Lavoratori in questi anni.

Il rinnovo contrattuale per il personale della più grande Azienda di servizi del nostro Paese rappresenta, come sempre, un momento di confronto importante per la tutela dei diritti dei lavoratori e per la crescita e lo sviluppo di Poste Italiane.

In un'Azienda-Paese come la nostra, quotata in Borsa ma a forte vocazione sociale e fornitrice del Servizio Universale, solo rafforzando il ruolo della contrattazione si possono coniugare gli obiettivi di sviluppo economico e di giustizia sociale. E come sempre sarà la "persona/lavoratore", al centro dell'azione politica del sindacato postale.

La presente piattaforma di rinnovo contrattuale ha sentito l'esigenza di individuare alcuni punti prioritari, anche rinvenienti dal precedente rinnovo nel quale non era stato possibile arrivare ad una soluzione condivisa, che tendano a migliorare ulteriormente un impianto contrattuale comunque già solido e moderno a livello normativo.

L'obiettivo delle scriventi OO.SS. è dunque quello di concentrare le proprie rivendicazioni su alcune materie per indirizzare la trattativa verso un percorso **snello** che porti ad una auspicata **rapida e soddisfacente conclusione**.

Appare infine necessario ribadire come le scriventi OO.SS. ritengano acquisiti i rinvii delle parti normative dell'attuale CCNL che ancora non sono stati completamente definiti contenuti vari articoli e allegati al precedente CCNL.

Nel ribadire da parte delle scriventi OO.SS. il valore irrinunciabile **dell'unitarietà** e del **controllo pubblico** di Poste e del suo Gruppo, rimangono sullo sfondo due temi di valenza strategica su cui vale la pena di continuare a confrontarci nei modi e nei tempi che, ci auguriamo, condivideremo:

- La **prospettiva di un unico CCNL di settore da individuare**, anche alla luce di un probabile e imminente provvedimento legislativo sul cosiddetto "salario minimo", che potrebbe ridefinire ex lege i perimetri contrattuali;
- La **partecipazione dei Lavoratori**, (partecipazione economica, strategica ma anche organizzativa, collegata, ad esempio, all'introduzione della *lean production* nei nodi di rete logistica, attraverso Comitati di sorveglianza) così come promossa dalla nostra Costituzione (art 46) oltre che dagli accordi interconfederali degli ultimi anni.

SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Le scriventi OO.SS. ritengono necessario potenziare e rafforzare alcuni dei diritti sindacali già contenuti e declinati nell'attuale CCNL, pur giudicando l'attuale impianto normativo relazionale coerente con le indicazioni degli accordi interconfederali.

Per quanto riguarda il **perimetro** di applicazione del CCNL va fatta una verifica sulle aziende del Gruppo nate o sviluppatesi dopo l'ultimo rinnovo contrattuale (Postepay, Poste Welfare Servizi, Poste Insurance ecc), fermo restando che è necessaria una ulteriore verifica su SDA, alla luce della progressiva integrazione con la filiera della logistica postale.

Per quanto riguarda le procedure di contrattazione Aziendale va richiamato, per Poste, il **ruolo del Coordinamento Nazionale RSU,** quale soggetto negoziale nella fase di confronto a livello aziendale.

Inoltre va rafforzato il ruolo del territorio per le materie ad esso demandate (**art. 2 lettera b**).

La procedura di informazione e consultazione di cui all'**articolo 4**, **lettera b**) deve esplicitamente riguardare anche, ed in via preventiva, i **processi di esternalizzazione** di servizi o di settori aziendali.

All'interno del citato **articolo 4,** alla **lettera A**) va inserito il contenuto dell'**allegato 18** dell'attuale CCNL; quindi l'Azienda deve fornire alle OO.SS. firmatarie i documenti normativi riguardanti il rapporto di lavoro comunque denominati (policy, circolari, comunicazioni interne ecc.).

Per quanto riguarda i contenuti dell'**articolo 5**, si richiede di rendere più concreta la partecipazione agli indirizzi strategici dell'impresa migliorando l'operatività del Comitato Nazionale del Gruppo Poste aumentandone l'incisività e l'efficacia nella individuazione delle politiche condivise di sviluppo aziendale.

Si propone inoltre l'istituzione di uno specifico **Osservatorio paritetico sulla digitalizzazione del lavoro** e sugli effetti sia, dei mutamenti in atto per effetto delle nuove tecnologie, della Net-economy, dei Blockchain, dei Big Data ecc. arricchito dalla presenza di studiosi ed esperti esterni, che delle ricadute sui Lavoratori.

E' necessario inoltre integrare in questo articolo l'Osservatorio sulla proposizione commerciale di cui all'**allegato 20** dell'attuale CCNL allargandone le competenze, prevedendo il possibile ricorso a un soggetto terzo per il superamento di eventuali controversie; in analogia a quanto, oggi, già presente in settori merceologici affini.

Una particolare attenzione dovrà essere data ai diritti sindacali dei lavoratori con prestazione in *smart working*, in particolare per quanto riguarda **il diritto di partecipazione alle assemblee** sul luogo di lavoro nei giorni di lavoro agile.

All'articolo 11 (contributi sindacali) va corretto un errore materiale al comma V e va previsto che anche le deleghe – oltre che le disdette – debbano essere corredate da una copia del documento di identità e possano anche essere inoltrate con PEC estendendo tale procedura a tutte le aziende del Gruppo.

Nel ribadire infine il ruolo imprescindibile dell'azione sindacale a tutela dei lavoratori, si richiamano i **principi di pari opportunità e non discriminazione** rinvenienti dalle leggi e dagli accordi in materia.

PARTE NORMATIVA, DIRITTI E TUTELE

Uno dei temi che nell'ultimo rinnovo contrattuale non aveva trovato una condivisione tra le Parti è quello **dell'inquadramento** professionale.

Le scriventi OO.SS. ribadiscono la necessità di dare una maggiore rispondenza tra i ruoli e le responsabilità dei lavoratori nelle Aziende in cui si applica il CCNL e l'inquadramento professionale. Alcune figure professionali dovranno trovare collocazione, all'interno della Commissione inquadramento, in un livello superiore a quello attuale.

I contenuti dell'**articolo 22** (contratto a tempo determinato) vanno aggiornati alla luce delle nuove norme di legge e del superamento pattizio del diritto di precedenza che rende non più attuale la previsione di cui al comma IX. Andrebbe recepito in questo articolo il principio - ormai sancito nel Protocollo e negli accordi sulle PAL - di un canale preferenziale per gli ex CTD nelle assunzioni a tempo indeterminato, come norma di contrasto al precariato.

Per quanto riguarda il part time (**art. 23**) va reso più stringente il contenuto del comma VIII (part time concesso in situazioni di particolare disagio).

Per quanto riguarda l'**art. 27**, alla fine della sperimentazione in atto dovrà essere esteso ad altre figure e sarà necessario verificare i casi di infortunio sul lavoro non riconosciuto tale dall'INAIL attivando, se necessario, eventuali tutele assicurative

All'**articolo 29** (orario di lavoro) occorre rendere più concreto ed esigibile il contenuto del comma VIII, con riferimento alla turnazione di tutto il personale; dobbiamo cioè superare la situazione di "turno fisso" oggi riguardante molte figure professionali.

Per quanto riguarda l'**art. 34** occorre introdurre permessi retribuiti per i giorni di prestazioni sanitarie erogare in regime di Day Hospital, Day surgery e Day service.

All'**art.35** vanno introdotti permessi retribuiti in caso di documentata attività di volontariato prestato in casi di calamità.

Per quanto riguarda le ferie, **art. 36**, si richiede la fruizione anche su base oraria con relativa contabilizzazione.

Per quanto riguarda i contenuti dell'**art. 38** si propone di limitare a 100 km per i livelli fino a B ed a 200 km per i livelli A la distanza massima dei trasferimenti involontari, fermo restando le attuali mensilità previste; va inoltre conseguentemente superata la relativa dichiarazione a verbale.

In tema di **Work Life Balance**, le scriventi OO.SS. anche alla luce della Direttiva UE approvata dal Parlamento Europeo il 4 aprile 2019, propongono di monitorare l'iter di recepimento nazionale della Direttiva stessa al fine di introdurre nel nostro CCNL sia il diritto a 5 giorni l'anno di permesso per la cura dei non autosufficienti che le modalità di lavoro flessibile per i genitori di bambini fino a 8 anni e per tutti i lavoratori *careers* di non autosufficienti (riduzione oraria dell'attività, orari flessibili, luogo di lavoro flessibile).

Per quanto riguarda la **tutela della salute** si propone di integrare le patologie di cui all'**art. 41** applicando l'elenco del Ministero della Salute, specificando inoltre che la sindrome da immunodeficienza può essere **primitiva** e/o acquisita. Sempre nell'**art. 41** va richiamato, per quanto riguarda il computo, il contenuto dell'art. 7 del decreto 119/2011.

Inoltre va ribadita la necessità della piena applicazione del Decreto 81/'08 in materia di sorveglianza sanitaria.

Sempre in materia di **salute e sicurezza** sul lavoro si propone di **incrementare** le ore di formazione previste per i RLS istituendo per queste figure uno specifico libretto formativo.

Per quanto riguarda i contenuti dell'**art. 46**, va valutata la possibilità di estendere la tutela legale anche ai lavoratori particolarmente esposti, per le mansioni svolte, a responsabilità di natura civile e penale.

Per quanto riguarda la **formazione, la valorizzazione e lo sviluppo professionale**, si propone di attivare un percorso trasparente di certificazione e bilancio delle competenze che riguardi progressivamente tutto il personale, iniziando dai livelli inquadramentali più elevati; si chiede inoltre di prevedere nell'**art. 59** la formazione obbligatoria al rientro di lunghe assenze.

Risulta sempre più necessario, sempre nell'ambito dei principi di cui agli **artt. 60 e 61,** rendere trasparenti i processi di ***compensation*** economica rivolti al personale di tutti i livelli professionali: si propone di rendere trasparenti i criteri di attribuzione degli assegni ad personam (A.R e U.T.), condividendo annualmente il numero complessivo delle risorse interessate e la relativa spesa per l'Azienda.

All'art.62 comma II va meglio disciplinato e reso maggiormente esigibile il diritto alla disconnessione.

Per quanto riguarda **l'indennità di cassa** di cui all'**art. 76** occorre specificare che il 50% dell'orario di applicazione allo sportello si riferisce all'orario di apertura al pubblico e non all'orario di servizio. In questo articolo occorre inserire una previsione di non responsabilità patrimoniale dell'operatore di sportello per banconote false non rilevate per mancanza o non funzionamento della strumentazione di controllo appropriata alla propria postazione di lavoro e per gli assegni contraffatti o clonati la

cui falsità non sia rilevabile senza appositi strumenti; questa previsione normativa è transitoria sarà superata ovviamente quando tutte le postazioni di sportello saranno dotate di rilevatore.

WELFARE

Le scriventi ritengono il Fondo Sanitario per i lavoratori di Poste una conquista ormai acquisita; va verificata l'opportunità di incrementare le prestazioni rimborsabili nel pacchetto base (ad esempio con la copertura LTC) e nel pacchetto plus a parità di costo anche per effetto dell'ampliamento della platea di aderenti e quindi della massa critica del Fondo. Il comma III del punto **B) dell'articolo 79** va adeguato ai contenuti dell'accordo sottoscritto il giorno 8 maggio 2019.

Per quanto riguarda i ticket restaurant, alla luce del completamento della distribuzione a tutti i lavoratori della carta in formato elettronico, va valutato un aumento del valore della prestazione entro i limiti della defiscalizzazione anche alla luce di possibili modifiche di legge.

Le scriventi riconoscono nel Fondo pensione Fondoposte uno strumento imprescindibile di tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, specie i più giovani, in un'ottica di protezione sociale per gli anni della pensione

PROTOCOLLI D'INTESA

Va aggiornato il Protocollo sulla RSI e ricollegato di nuovo al CCNL; tra le novità da introdurre si propone un impegno aziendale sulla sostenibilità ambientale e sulla mobilità sostenibile. Va inoltre condivisa nel protocollo RSI la policy sugli interventi aziendali a favore di situazioni di grave difficoltà (es. morte del dipendente).

Anche il Protocollo sulla Proposizione commerciale va aggiornato alla luce dei risultati del lavoro svolto nell'ultimo anno dello specifico Osservatorio, rendendo esigibili i principi in esso enunciati.

Per quanto riguarda il protocollo appalti, va migliorato con particolare riguardo ai criteri di aggiudicazione (esclusione del massimo ribasso del punto 6 da estendere anche al costo del lavoro) ed alle clausole sociali.

PARTE ECONOMICA

In questi anni Poste Italiane e le aziende del Gruppo hanno avuto in generale ottime performance economiche. Risultati positivi certificati dai bilanci, dalla redditività aziendale, dal valore del titolo in Borsa.

L'aumento dei ricavi e degli utili è stato tuttavia accompagnato da una costante riduzione della forza lavoro, a causa dei numerosi pensionamenti ed esodi incentivati e da un notevole aumento della produttività individuale e di sistema, anche per effetto dei numerosi accordi di ristrutturazione sottoscritti tra le Parti.

Fatte queste doverose premesse, la struttura del salario dovrà essere costruita attraverso l'individuazione del Trattamento economico Complessivo (TEC) costituito dal trattamento Economico Minimo (TEM) e da tutti gli ulteriori trattamenti economici, come previsto dall'accordo interconfederale del 9 marzo 2018; pertanto la richiesta economica per il triennio 2019 – 2021 che formulano le scriventi OO.SS. è pari a **175 euro** che dovrà essere così articolata:

TEM:

- **Allargamento scala parametrale**, attualmente compresa tra 100 e 162,4;
- **Aumento minimi tabellari**;

ULTERIORI TRATTAMENTI ECONOMICI CHE CONFLUISCONO NEL TEC:

- Introduzione strutturale di un Elemento Distintivo della retribuzione (EDR) da erogare mensilmente che tenga conto dell'aumento indubbio della **produttività individuale e di sistema**, ormai consolidate, ottenuta con le riorganizzazioni di tutti i settori produttivi, del calo degli addetti connesso alle politiche di turn over limitato e dell'aumento dei ricavi pro capite; tale EDR potrà consolidare quote di salario accessorio.
- **Riconoscimento economico alle figure professionali di livello B maggiormente coinvolte nei processi commerciali**
- **Welfare**
    - Incremento contribuzione aziendale Fondoposte una parte del quale da destinare all'inserimento di una copertura assicurativa in caso di premorienza o di invalidità permanente del socio del Fondo, tenendo conto anche dei risparmi derivanti da eventuali mancate adesioni rispetto alla platea dei potenziali soci.
- **Rivalutazione e/o estensione di alcune indennità** che coprono il **disagio**, quali ad esempio:
    - Indennità di recapito
    - Indennità monoperatore
    - Indennità di cassa
    - Indennità per lavoro dell'incaricato d'area
    - Aumento della maggiorazione prevista per festivi, notturno e straordinario
    - Indennità di trasferta
- **Rivalutazione ticket**