

Dalla crisi allo sviluppo le sfide di Slp Cisl

*Nella crisi dei mercati postali d'Italia e d'Europa, Slp Cisl fa il punto sulle sfide da porsi e le strategie da seguire, per rilanciare l'Azienda e prepararsi alla liberalizzazione con un contratto di settore. Si chiede più coinvolgimento dei Sindacati nel processo di riorganizzazione. Lo scopo è chiaro: risolle-
vare le sorti dell'Azienda e dei suoi lavoratori, e stanare chi rema contro.*



MARIO PETITTO - SEGRETARIO GENERALE SLP CISL

È ormai un dato di fatto che il servizio postale tradizionale sia in profonda crisi, in Europa come nel mondo, e che non si tratti di una contingenza periodica, ma di un dato strutturale: le abitudini dei cittadini e le loro modalità di comunicazione sono sempre più – e irreversibilmente – orientate alla comunicazione digitale e alle nuove opportunità offerte dall'innovazione tecnologica. Analisi confermata da tutte le sigle sindacali europee, a confronto, gli scorsi 7 e 8 settembre

co del paese. Con l'aggravarsi della crisi economica e finanziaria, anch'essa di portata mondiale, il Sindacato Europeo ha confermato che non vi sono le condizioni per affrontare e sostenere la liberalizzazione del mercato postale, prevista per il 2011. Per questo, si è deciso di promuovere in via

a Dublino, nel III Congresso dell'Unione Europea Poste e Logistica. Lo scenario di grave crisi che si presenta è lo stesso ovunque, anche per i "grandi" d'Europa, dalla Germania, all'Inghilterra, alla Francia: crolla la comunicazione cartacea, il tradizionale core business di tutti gli operatori postali, con forti ripercussioni in tutto il sistema economico-

“Nessuno di noi può rifuggire dalle proprie responsabilità. È il momento che il Sindacato, questa volta unitariamente, si sporchi le mani e vada a trattare con l'Azienda, proponendo le proprie idee sulla sua riorganizzazione”

ufficialmente al Parlamento Europeo una moratoria che proroghi la data d'inizio della liberalizzazione oltre il termine fissato. Obiettivo ambizioso e difficile, che sarà comunque necessario tentare di perseguire. Altrimenti, nell'anno che resta, ogni nazione dovrà accelerare il processo di riorganizzazione del settore, per ridurre l'urto che l'ingresso di nuovi operatori porterà con sé. In Italia, le condizioni del servizio e della rete postale necessitano urgentemente di una profonda ristrutturazione.

Si è aperto in questi giorni il confronto sulle prospettive e gli interventi che Poste Italiane intende mettere in atto. Riorganizzare, necessariamente, vuol dire razionalizzare, ma il progetto presentato dall'Azienda conclude con una previsione per il Sindacato inaccettabile: 10.600 esuberanti, un taglio di portata traumatica,



MARIO PETITTO - SEGRETARIO GENERALE SLP CISL

eccessivo e impensabile anche per un'Azienda con profonde aree critiche come Poste. "Ciò non toglie – precisa il Segretario Generale Slp Cisl Mario Petitto – che nessuno di noi debba rifuggire dalle proprie responsabilità. È quindi il momento che il Sindacato, questa volta unitariamente, si sporchi le mani, e vada a trattare, condividendo con l'Azienda le proprie riflessioni sul mercato postale, e proponendo le proprie idee sulla sua riorganizzazione". Si auspica quindi il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali nelle fasi di analisi e progettazione, per impostare, oltre i necessari interventi di razionalizzazione, una politica di sviluppo condivisa, che meglio definisca il futuro del settore, nella sua totalità. "Dovremo riorganizzare e ricreare condizioni di sviluppo non solo per il Recapito, ma per l'intero settore, a 360 gradi. Tuttavia – è l'allarme del Segretario Generale – c'è forte preoccupazione per chi, all'interno dell'Azienda, rema contro: come è possibile che, in un'Azienda che parla di tagli al personale, ci sia chi propone di esternalizzare i servizi? Si tratta di

nemici, dell'Azienda e dei suoi lavoratori: noi saremo capaci di stanarli, e di denunciarli pubblicamente". La posizione del Segretario Generale e di Slp Cisl, a questo proposito, non poteva essere più chiara. Secondo obiettivo da raggiungere, prima della liberalizzazione, è il rafforzamento del personale allo sportello, per sostenere e ampliare i servizi finanziari, attualmente la più importante fonte di

utili, fondamentale per l'equilibrio economico dell'Azienda. Rafforzare il settore, per essere capaci di sostenere la concorrenza delle banche e degli istituti di credito, che si fa sempre più aggressiva, nei piccoli come nei grandi comuni. La sfida che si presenta ora è l'ottenimento della licenza bancaria per Poste Italiane. È la posizione che Slp Cisl sostiene di fronte al Governo, con l'appoggio dell'intera Confederazione. Lo conferma il messaggio lanciato al Governo dal Segretario Generale Cisl Raffaele Bonanni, durante il suo intervento al meeting d'autunno della Cisl Friuli e ribadito con ancor più forza nell'intervista di oggi al Corriere della Sera: per dare respiro ai cittadini e alle imprese, in un sistema bancario ancora altamente speculativo, è necessario che

anche le Poste, dotata di una capillare rete di uffici su tutto il territorio, possano proporre servizi parificati a quelli delle banche, a costi inferiori. "Si amplierebbe così la gamma di servizi ai cittadini – spiega Petitto – proponendo loro un'alternativa all'offerta bancaria, più ristretta rispetto a quella verso le piccole e medie imprese, e allo stesso tempo, si consentirebbe a Poste Italiane di svolgere per conto proprio operazioni finanziarie oggi svolte per conto di banche e operatori stranieri, cosa che non fa bene né al paese né all'azienda". Terzo obiettivo strategico da porre in evidenza è la creazione di un contratto di settore. Non si può affrontare la liberalizzazione senza regole che valgano per

**"Dovremo
ricreare condizioni
di sviluppo non solo per
il Recapito, ma per l'intero
settore, a 360 gradi. Ma
c'è forte preoccupazione per
chi, all'interno dell'Azienda,
rema contro, proponendo di
esternalizzare servizi mentre
l'Azienda parla di
10.600 esuberanti"**

tutti gli operatori del mercato postale. I Sindacati, insieme alle aziende e al Governo quale autorità regolatrice, dovranno definire norme e vincoli a cui tutti gli operatori dovranno sottostare, per eliminare il pericolo di dumping sociale e di gravi disparità di trattamento per i lavoratori: a tutti, dovranno essere riconosciuti gli stessi diritti e gli stessi doveri. Riorganizzazione dell'Azienda, servizi finanziari e contratto di settore: sono questi i tre campi su cui si giocherà la battaglia strategica e politica di Slp Cisl, con il sostegno confederale, auspicando che il dibattito possa proseguire e svilupparsi e coinvolgere l'intera categoria.

JOB POSTING PER LE SPORTELLIZZAZIONI: LE DOMANDE ENTRO IL 9 OTTOBRE

A seguito di quanto deciso con l'accordo del 16 luglio sul Mercato Privati, si è dato avvio al piano di mobilità straordinaria verso la Sportelleria, che prevede entro il maggio 2010 l'inserimento di mille risorse nel Settore. L'Azienda ha infatti diramato la comunicazione interna per l'inserimento di Operatori di Sportello negli Uffici Postali. Entro il 9 ottobre, tutti i lavoratori interessati e in possesso dei requisiti richiesti possono presentare la domanda di trasferimento. L'inserimento presso la Sportelleria riguarda i lavoratori dei Servizi Postali, al di sotto dei 50 anni di età, con contratto a tempo indeterminato, diploma di scuola media superiore, attualmente inquadrati in fascia D, E o F. Il modulo di partecipazione è disponibile nella intranet aziendale Postepernoi, nelle bacheche, negli uffici Risorse Umane e in tutte le strutture territoriali di Slp Cisl.

ACCORDO EX CTD: PROSEGUONO LE ASSUNZIONI

Continuano gli slot di assunzione a tempo indeterminato dalla graduatoria degli ex CTD ricorrenti, a seguito dell'accordo del 13 gennaio 2006. Le prossime convocazioni sono previste per i giorni 6, 7, 8 e 12 ottobre. Le sedi disponibili riguardano le regioni Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Veneto e Campania. La collocazione riguarda il settore del Recapito, con prestazione di lavoro part-time verticale al 50%.

Telelavoro: 150 nuove attivazioni

Proseguono le iniziative dell'Azienda per il Telelavoro. Dopo i positivi risultati delle sperimentazioni, avviate nel 2008 a seguito di due accordi con le Organizzazioni Sindacali (ottobre 2007 e luglio 2008), nelle funzioni Servizio al cliente e Qualità (Customer Services) e Tecnologia dell'Informazione, si dà ora avvio a una nuova fase, che coinvolgerà complessivamente 150 lavoratori tra il 2009 e il 2010. Si apre quindi una "corsia preferenziale" per l'accesso al telelavoro per le lavoratrici e i lavoratori in condizioni di disagio familiare o di disabilità. Attraverso il telelavoro, potranno così meglio coniugare le proprie

esigenze personali con quelle lavorative, rimanendo integrati all'interno, e non a margine, dei processi produttivi aziendali. Interessati all'iniziativa sono le neo-madri, al rientro dalla maternità, o coloro che fruiscono di congedi parentali o straordinari, i lavoratori disabili o portatori di handicap grave, con figli o familiari portatori di handicap grave, i lavoratori che rientrano in servizio dopo lunghi periodi d'assenza. I lavoratori che otterranno il passaggio al telelavoro, concorderanno con l'Azienda il numero di rientri mensili, così come previsto dall'art. 30 del CCNL, e saranno loro opportunamente specificate le

modalità organizzative del lavoro, a seconda delle funzioni. La durata minima del telelavoro è di sei mesi, eventualmente prorogabili. Le domande potranno essere presentate presso le strutture di Risorse Umane competenti. I moduli per la richiesta sono scaricabili dalla intranet aziendale, nella sezione dedicata al Telelavoro. Maggiori informazioni presso gli uffici RU, le sedi territoriali Slp Cisl o sul sito di Slp Cisl. Come previsto nell'accordo del 21 luglio 2008, l'implementazione del progetto – così come ogni altra iniziativa a riguardo – sarà seguita e monitorata dall'Osservatorio Paritetico per il Telelavoro.

Centri CUAS la nuova organizzazione

Costituire centri di eccellenza, salvaguardare le professionalità e rafforzare la Sportelleria: queste le linee guida seguite per la ridefinizione delle attività dei CUAS, prevista con l'accordo di settembre.

È del 17 settembre l'accordo per la riorganizzazione delle attività dei CUAS (Centri Unificati Automazione Servizi) su tutto il territorio nazionale. In tale settore si sono delineate due nuove realtà: da un lato, il calo dei volumi e dei flussi dei bollettini postali, dovuto a diversi fattori (dalla sempre maggiore diffusione di canali alternativi di pagamento, alle mutate modalità di versamento dell'ICI, all'incremento degli importi minimi di fatturazione da parte di grandi enti e aziende), dall'altro, gli effetti sulla produttività e sull'efficienza dei processi di lavorazione, dovuti all'incremento delle applicazioni tecnologiche. Di conseguenza, a fronte della



necessità di ottimizzare e ridistribuire le attività dei centri, Slp Cisl ha richiesto all'Azienda di operare tenendo presenti due ulteriori obiettivi: il miglioramento dei servizi collaterali, connessi alle attività di Bancoposta, e l'innesto di personale nel settore Mercato Privati, volto a migliorarne le performance, in un'ottica di rafforzamento del settore della Sportelleria. A seguito dell'accordo, l'attività dei CUAS risulta così ridistribuita in 4 centri anziché 5. Su Torino, superato il centro CUAS, si trasferiranno le attività dei "Certificati di liquidazione carte" (attualmente svolte da nove unità presso il CUAS di

Ancona), in modo tale da costituire un unico e specifico centro di eccellenza. Le risorse del CUAS di Torino saranno reimpiegate sia nella divisione Bancoposta, sia nella divisione Mercato Privati; le nuove assegnazioni saranno operate nel rispetto delle professionalità, delle competenze acquisite e nella tutela del principio della "continuità di mestiere". L'effettiva ricollocazione delle risorse sarà seguita a livello territoriale. Entro la prima metà di ottobre, Azienda e Organizzazioni Sindacali si confronteranno sulla verifica delle conseguenze, sul piano lavorativo e sociale, che tale trasformazione comporterà.

Postel: buoni risultati nell'intesa del 23 settembre

Chiusa positivamente la trattativa su orario multi periodale, inquadramento delle figure professionali nei siti produttivi e Premio di Risultato 2009.

Le strategie di riposizionamento previste e attuate dal Gruppo Postel, operante in un settore sempre più concorrenziale, passano attraverso una ridefinizione degli assetti organizzativi della produzione e, di conseguenza, delle funzioni e dei tempi di lavoro dei dipendenti. Da maggio, Slp Cisl e le altre Organizzazioni Sindacali sono impegnate in un confronto con l'Azienda, al fine di seguire le trasformazioni garantendo ai lavoratori il rispetto e la coerenza con quanto previsto dal CCNL su diverse questioni: il corretto inquadramento delle figure professionali, la sperimentazione dell'orario multiperiodale, gli indici del Premio di Risultato. Il 23 settembre la trattativa si è conclusa positivamente; restano ancora da definire gli inquadramenti per le figure professionali di staff e la riorganizzazione complessiva di PostelPrint, su cui l'Azienda si impegna a dare risposte entro novembre. Di seguito un riepilogo sui diversi punti dell'accordo.

Organizzazione dei siti produttivi: inquadramento

Per gli stabilimenti interessati dalla riorganizzazione (Genova-Multedo, Melzo, Pomezia e Verona), è stata ridefinita la posizione inquadramentale per tutte le figure professionali, secondo la tabella seguente.

FIGURE PROFESSIONALI	LIVELLO
Responsabile di Stabilimento	A1
Responsabile Reparto Produttivo	A2
Responsabile Area Tecnica	A2
Sicurezza del Lavoro e Gestione Ambientale	B
Assicurazione Qualità	B
Amministrazione e Logistica Stabilimento	B
Infrastrutture e Impianti	B
Pianificazione Operativa	B
Controller e Acquisti	B
Responsabile Turno	B
Tecnico 1	B
Tecnico 2	C
Tecnico Impianti	C
Tecnico d'Officina	C
Operatore Staff	C
Capo Squadra	C
Pianificazione e Logistica	C
Operatore Fotocomposizione e Operatori	C
Addetto di produzione Senior	D
Addetto di produzione Junior	E

Orario Multiperiodale

Il 2009 si conferma l'anno della sperimentazione dell'orario multi periodale, stabilito con l'accordo di febbraio, necessario per una gestione più efficiente delle lavorazioni, nel rispetto delle capacità professionali dei lavoratori interessati. Negli Stabilimenti di Melzo, Multedo, Pomezia e Siena, nei reparti di lavorazione Mass Printing, dal 1 ottobre al 31 dicembre l'orario di lavoro, ad eccezione dei lavoratori con contratto part-time, sarà articolato in settimane da 36, 40 e 44 ore.

Premio di risultato

Gli indicatori di produttività per il primo e secondo trimestre 2009 assestano le performance su livelli "ottimi". Ciò ha determinato un significativo aumento del Premio di Risultato, pari a circa 150 Euro per il livello professionale "C", ovvero un premio totale, per il 2009, pari a 2.446 Euro.



Uni Europa Poste e Logistica: moratoria per la liberalizzazione

Al III Congresso dell'UNI - Europa Poste e Logistica, il punto sulle difficoltà del settore a livello internazionale e sulle strategie comuni d'intervento.

Si è svolto a Dublino, il 7 e 8 settembre, il III Congresso dell'Uni (Union Global Network) Europa Poste e Logistica. A confronto, i Sindacati di settore di tutta Europa, rappresentati da 150 delegati, per discutere dello stato dei servizi postali e definire gli scenari pre e post liberalizzazione.

In luce, lo stato fortemente critico dei servizi postali in tutti i Paesi: meno qualità, abbassamento degli standard, salari più bassi e condizioni di lavoro sempre peggiori.

Considerando le difficoltà congiunturali, dovute alla crisi economica, e quelle strutturali del settore, si è discusso delle opportunità di ripresa attraverso nuovi modelli d'impresa postale e della logistica. Il piano strategico dell'Uni-Poste e Logistica per il periodo 2008-2011 prevede più indirizzi d'azione e coordinamento a livello internazionale. L'impegno comune va verso la definizione di Accordi quadro mondiali per la sindacalizzazione delle multinazionali, il rafforzamento delle relazioni con la Fede-

razione internazionale dei Trasporti, la definizione di politiche comuni per la regolamentazione del settore. Per definire e applicare regole condivise nel mercato postale a livello europeo e mondiale, sarà necessario rafforzare lo scambio di informazioni e la condivisione di competenze, fattore

strategico per migliorarne l'efficacia e l'organizzazione complessiva. Decisa inoltre la moratoria alla liberalizzazione del mercato postale: sarà una richiesta ufficiale, alla

Commissione Europea, quella di posticipare la data del gennaio 2011, date le preoccupanti prospettive per il futuro delle aziende e dei lavoratori in ogni Paese. A presiedere ora l'Uni Europa Poste e Logistica è il francese Jacques Lemerrier, affiancato da Ingeborg Saetre (Norvegia), eletto vice Presidente. Mario Petitto, Segretario Generale Slp Cisl, resta componente del Comitato Esecutivo, e rappresentante dei paesi del Sud Europa nel Comitato Esecutivo dell'Uni mondiale.



FONDOPOSTE: rendimenti positivi a due anni dalla riforma del Tfr

I dipendenti delle Poste aderenti al Fondoposte sono stati gli unici lavoratori, insieme a quelli del commercio e del turismo, a mettere la pensione integrativa al riparo dalla crisi finanziaria. La conferma viene dai risultati positivi dei primi sei mesi del 2009, sia nel comparto *garantito* che in quello *bilanciato*. Più precisamente, il garantito ha ottenuto un rendimento lordo del 3,52%, risultando quasi il doppio del TFR. Anche il bilanciato, nonostante sia caratterizzato dagli investimenti azionari che lo rendono più soggetto alle variazioni di mercato, ha registrato una crescita del valore di quota del 2,50% (pari all'1,48% netto), valore ben superiore allo 0,25% del mercato di riferimento. Di fronte a tali risultati positivi, ottenuti nonostante la difficile situazione economica di questi ultimi anni, la creazione di un fondo di pensione complementare per i dipendenti di Poste Italiane si sta rilevando nel tempo una scelta vincente. I dipendenti che invece non hanno ancora aderito a Fondoposte, perdono annualmente 300 Euro di contributo da parte di Poste Italiane e 115 Euro di risparmio fiscale grazie alla deducibilità dei contributi. (calcolato su un TFR al 100% con contribuzione del lavoratore all'1% e contribuzione del datore di lavoro all'1,5%). Maggiori informazioni sul sito di Fondoposte.