CCNL
LA MONTAGNA HA PARTORITO IL SOLITO TOPOLINO

Grande vittoria hanno titolato a caratteri cubitali i soliti sindacati firmatari concertativi *finalmente abbiamo firmato il CCNL dopo un'aspra battaglia in cui l'azienda voleva imporre un contratto a senso unico con arretramenti normativi e quant' altro…* Nella premessa al contratto dicono che non si poteva far di meglio in quanto il paese non cresce e non cresceva a causa della pandemia e bla bla… anche se siamo in presenza, per ciò che riguarda poste, di una fase di indubbia espansione con risultati di bilancio più che positivi e dividendi sempre crescenti per gli azionisti, ma di contro i nodi strutturali irrisolti per quanto riguarda la divisione corrispondenza dove l' e-commerce non bilancia in termini di ricavi il declino dei servizi postali… ed anche se nella piattaforma presentata dagli stessi sindacati firmatari ai lavoratori qualche mese fa si parlava delle stesse dinamiche, ma in termini positivi: *«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 …. I dati del Bilancio… il gradimento del mercato borsistico… 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»* tant'è che si chiedevano 175,00 euro lordi di aumento. Nonostante fosse a nostro parere insufficiente tale importo, siamo fanalino di coda in quanto a salario, su questa richiesta avevamo già avanzato dubbi rispetto alla pratica in uso del solito gioco tra le parti: ti chiedo 175 nella speranza di averne una piccola parte.

Su questo passaggio ci pare necessario ricordare che oltre agli utili di bilancio raggiunti, anche nel periodo di pandemia più conclamata, i risultati riportati dall'e-commerce, messi nero su bianco sul documento aziendale (sostenere e innovare), ci collocano al primo posto come azienda in continua crescita e con dividendi sempre in aumento per gli azionisti, al punto che ci si è spinti all'acquisizione di Nexive e chiaramente della sua quota di mercato, alle acquisizioni di quote di maggioranza di alcuni competitor nell'ambito dell'e-commerce e la prossima costruzione di 2 Hub a Milano e Roma, gemelli di quello di Bologna.

TUTTI SEGNALI NON CERTO DI UN'AZIENDA IN DIFFICOLTÀ!

Ma partiamo dalla questione principale secondo i sindacati firmatari ovvero la

PARTE ECONOMICA:

110,00 euro lorde di aumento di cui 20,00 euro per l'aumento dei ticket e 90,00 euro dei minimi tabellari (livello C medio di riferimento);

20,00 euro aumento ticket così articolato: incremento dei buoni pasto di 50 centesimi totale per 4 settimane 10,00 euro mensili a partire da luglio 2022, **quindi tra un anno.**

Da luglio 2023 (a sei mesi quindi dalla scadenza del contratto) ulteriori 50 centesimi per 4 settimane altri 10,00 euro di aumento mensile, ticket che "toccherà" così la cifra di 6,00 euro al giorno, **tra due anni**.

90,00 euro lordi di aumento **65,50 euro netti** sempre livello C così divisi:

48,00 euro da luglio 2022 cioè **35,04 euro netti** (prima trance di aumento **tra un anno**).

42,00 euro da luglio 2023 quindi tra 2 anni, cioè **30,66 euro netti a 6 mesi dalla scadenza del contratto**.

Infine la vacanza contrattuale: solita storia, si fa slittare il contratto poi si compensa con l'una-tantum con enorme risparmio per l'azienda, facendo passare la cosa come una grande vittoria e salario in più. Nello specifico **per il 2020 euro 900,00 lordi e per il 2021 euro 800,00 lordi, 1700,00 euro lordi totali.**

● **Ma facciamo un po' di conti per avere chiara la questione:** se l'aumento è di 110 euro lordi moltiplicati x 12 sono 1320 euro lordi + tredicesima e quattordicesima, senza i 20 euro di ticket e quindi solo i 90 euro lordi di aumenti tabellari, sono altri 180 euro lordi, quindi il risparmio contrattuale per l'Azienda per il 2020 è di 1320 + 180 euro cioè uguale a 1500 euro a cui vanno sottratti i 900,00 euro dati come vacanza contrattuale risultano esatte **600 euro risparmiate per ogni dipendente**. Se moltiplichiamo poi questo risparmio per 120.000 dipendenti, risulta evidente che poste ha sottratto dalle tasche dei lavoratori solo per l'anno 2020 68 milioni di euro.

Facciamo lo stesso per il 2021 con vacanza contrattuale di 800 euro lorde: 1500 meno 800 uguale **700 euro risparmiate** per 120.000 dipendenti totale 84 milioni di euro, il che equivale a dire, per gli anni 2020 e 2021, un risparmio sugli stipendi dei lavoratori di ben 152 milioni di euro. Senza contare l'anno 2019 con i suoi 700,00 di una-tantum e con l'ulteriore risparmio per l'azienda di 800,00 euro per ogni lavoratore e senza contare, ancora, che il primo aumento si avrà a luglio 2022 dopo ulteriori 6 mesi.

Una una-tantum per vacanza contrattuale dall'apparenza appetibile, ma che ha tolto salario ai singoli lavoratori per complessivi 1300,00 euro e che ha fruttato all'azienda ben 152 milioni di euro.

PARTE NORMATIVA:

I sindacati concertativi scrivono che hanno condotto una strenua battaglia contro l'aggressività aziendale tesa al peggioramento delle questioni normative conquistate in anni di lotte… A noi questa premessa, oltre che pretestuosa, ci pare il solito gioco delle parti: si evidenzia uno spauracchio per poi far digerire ai lavoratori un contratto pessimo. Infatti di fronte alle richieste (se vere) dell'azienda, di diminuire il periodo di comporto ad un anno invece di due anni, eliminando gli intervalli tra i singoli eventi ed in più di non pagare i primi tre giorni di malattia, l'unica risposta non poteva che essere quella di chiamare immediatamente i lavoratori allo sciopero e quindi alla lotta, come segno inequivocabile che queste conquiste non si possono mettere in discussio-