CONSIDERAZIONI SUL RINNOVO CCNL

In questi giorni le OO.SS. firmatarie stanno facendo girare una piattaforma per il rinnovo del contratto scaduto nel 2018 e che interesserà il triennio 2019/2021, come sempre il rinnovo contrattuale arriva a ridosso, cioè in ritardo, della scadenza dello stesso che si sta firmando. Ricordiamo che l'ultimo contratto è stato firmato il 30 novembre 2017 ed è scaduto nel 2018, che quello precedente scaduto nel 2012 non è stato neanche rinnovato negli anni 2013-2016, ma dal 2012 siamo arrivati, saltando una contrattazione, all'ultimo scaduto da più di due anni. Secondo confindustria i contratti vanno aboliti ed è evidente che secondo i sindacati firmatari questi vanno diluiti.

A parte queste precisazioni, che però rendono palese un fatto non certo episodico, ma divenuto ormai strutturale nella nostra Azienda, che ha determinato e determina tuttora una perdita economica consistente per i lavoratori in quanto le varie una tantum non compensano e né tantomeno pareggiano tutti i mesi persi senza percepire alcun aumento contrattuale; **la piattaforma, pur partendo dall' assunto**: *"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 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 (poco meno di 300 milioni) 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"*, **ricalca il rinnovo contrattuale precedente dedicando una parte consistente alle *relazioni industriali* e al *welfare aziendale* invece, fatte queste premesse, ci saremmo aspettati un contratto di svolta, una parte economica con aumenti finalmente degni ed invece…Nel dettaglio:**

- **Welfare aziendale**. Anche in questo contratto si parla di incremento del welfare aziendale ricordiamo che in quello passato si sono destinati euro 12,50 per il piano sanitario + euro 8,00 per il fondo pensione in sostituzione dell'equivalente aumento salariale. Chiaramente siamo contrari, come più volte sostenuto, al welfare aziendale, che altro non è che la progressiva distruzione dello stato sociale, con la progressiva sostituzione di una gestione privatistica di servizi che dovrebbe invece garantire lo Stato (Welfare state) in cambio delle tasse che paghiamo, servizi vitali e necessari per tutti, che tendono ad attenuare le disuguaglianze sociali e che in questa pandemia hanno dimostrato la loro importanza vitale, basti pensare al servizio sanitario nazionale, servizi che invece ci vengono sottratti immolandoli agli interessi privati.

Ma a parte queste evidenti considerazioni facciamo anche i conti con il pallottoliere: **quanti soldi abbiamo perso di mancati aumenti contrattuali fino ad oggi?** Se calcoliamo che il contratto è stato firmato a novembre 2017, il calcolo è semplice, sono passati 40 mesi che moltiplicati per il mancato aumento di Euro 20,50 sottratto all'aumento salariale per fondo poste e sanità integrativa, fa ad oggi la cifra di 820,00 euro che avremmo potuto utilizzare come meglio credevamo. Ora anche in questo rinnovo contrattuale si paventa un ulteriore incremento del nostro salario trasformato in welfare aziendale. Si potrebbe obiettare che intanto c'è un fondo pensione, ed un'assicurazione sanitaria, ma vale la pena ricordare che fino a qualche anno addietro il TFR ha maturato un interesse (tra l'altro fisso) superiore a quello del fondo poste, senza contare che i fondi pensione sono soggetti alle leggi del mercato finanziario, alle obbligazioni e ci sono stati esempi più che negativi in questo senso: *Enasarco* (fondo agenti commercio) e Poligrafici *Fondo complementare Casella* che hanno accumulato negli anni perdite per milioni di euro, e il fatto che pochi hanno usufruito dell'assicurazione sanitaria, imposta per non perdere i soldi ad essa dedicati, mentre tutti avrebbero avuto circa uno stipendio in più da utilizzare come meglio volevano.

È chiaro che al sindacato e ai datori di lavoro conviene gestire questa enorme quantità di denaro mentre i lavoratori sono chiamati solo a finanziare con il proprio lavoro queste attività speculative, i primi ci guadagnano senza di fatto rischiare nulla, i lavoratori invece rischiano i propri soldi, i propri aumenti contrattuali, senza avere nessuna partecipazione diretta.

- **Relazioni industriali**. Si ribadisce il ruolo del Coordinamento Nazionale RSU e del territorio per le materie ad esso demandate (art. 2 lettera b); (art.4) che l'azienda fornisca, in regime di assenza di trasparenza, ai soli sindacati firmatari i documenti normativi riguardanti il rapporto di lavoro; si richiede di rendere più concreta la partecipazione agli indirizzi strategici dell'impresa dei sindacati art. 5; si propone inoltre l'istituzione di uno specifico Osservatorio paritetico sulla digitalizzazione del lavoro; allargando le competenze dell'Osservatorio sulla proposizione commerciale. Si puntualizza una questione rispetto all'articolo 11 (contributi sindacali).

In pratica il rafforzamento di tutte le istanze di concertazione, cogestione e partecipazio-

ne del sindacato alle politiche aziendali, in un'ottica sempre più neocorporativa e con sindacati chiamati a garantire la pace sociale, resta in vigore il sistema marcio della rappresentanza, distaccato dai luoghi di lavoro, svuotati dei poteri di decisione che escludono i Sindacati di base. Cose queste che per noi lavoratori fanno a pugni con l'enunciato finale di questo capitolo della piattaforma: *".. nel ribadire infine il ruolo imprescindibile dell'azione sindacale a tutela dei lavoratori"*, **la tutela dei lavoratori per l'appunto.**

● **Parte economica**. Per quanto riguarda i contenuti della parte economica, come dicevamo, nonostante la premessa sull'aumento dei ricavi e degli utili raggiunti da poste, grazie anche a una costante riduzione della forza lavoro (frutto anche degli accordi di "ristrutturazione" sottoscritti dagli stessi sindacati negli ultimi anni con il taglio di migliaia di posti di lavoro) e da un notevole aumento della produttività individuale e generale, si parla di una richiesta di aumento nel triennio di 175 euro lorde (che ovviamente sono la base della contrattazione a cui chiaramente l'azienda cercherà di strappare un accordo al ribasso, nel gioco delle parti si chiede una cifra per ottenerne un'altra inferiore), il che equivale a dire 134 euro netti, a questi vanno tolti gli aumenti che andranno nel welfare aziendale ed inoltre tutti gli aumenti legati alla produttività. Viene infatti introdotta una struttura del salario che prevede il Trattamento economico Complessivo (TEC) costituito dal trattamento Economico Minimo (TEM), il salario fisso, e da tutti gli ulteriori trattamenti economici legati alla produttività, come l' Elemento Distintivo della retribuzione (EDR) ovvero salario accessorio, da erogare mensilmente che tenga conto dell'aumento della produttività individuale e di sistema, ottenuta con le riorganizzazioni di tutti i settori produttivi, del calo degli addetti e dell'aumento dei ricavi pro capite.

Ancora una volta invece di proporre un contratto di svolta che vede un aumento considerevole del salario fisso, uno dei più bassi in Italia, si legano gli aumenti ad ogni tipo di salario accessorio con rivalutazioni delle indennità, della produttività per cui solo la presenza e il raggiungimento degli obiettivi aziendali, posti sempre un gradino più in alto, tra l'altro non cerificabili, può garantire un minimo di vivibilità, cosa questa non garantita a chi per patologie, malattie o quant'altro non possa assicurare all'azienda i richiesti standard di sfruttamento.

● **Orario di lavoro**. Altra chicca di questa piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale è l'articolo 29 nella parte normativa dove si dice testualmente: *"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"*. **Il che significa rinunciare di fatto ai diritti acquisiti come quello di poter avere una vita familiare e personale che non venga stravolta continuamente dalle logiche di flessibilità selvaggia e asservimento all'Azienda, davvero un bel regalino da parte di quelli che dovrebbero garantire gli interessi dei lavoratori, ma chiaramente la cogestione di cui dicevamo prima è questa ed è incompatibile con le istanze dei lavoratori.**

● **Ferie.** Infine per quanto riguarda le ferie, art. 36, si richiede la fruizione anche su base oraria con relativa contabilizzazione.
Ma chiaramente il problema non è questo, il vero problema è che con l'accordo sindacale del 28/03/2018 sulle ferie si è andati oltre a ciò che stabiliva il contratto dove si ribadiva che: *"Il periodo di ferie è finalizzato a reintegrare le energie psico fisiche del lavoratore…"*

ora invece a gennaio devi dare una programmazione delle tue ferie per tutto l'anno, come se uno sapesse in anticipo quando è il momento di reintegrare le energie psico fisiche o quando per eventi ed impegni familiari si ha bisogno delle stesse e, se il congiunto lavora, quale sia la disponibilità in relazione al suo lavoro, praticamente anche qui si ribadisce l'asservimento totale all'azienda e la fine della vita privata dettata dai tempi e dalle pregiudiziali dell'azienda.

Quale contratto di svolta? sempre più un contratto a senso unico tra azienda ed il suo alter ego, i sindacati cogestori, dove i lavoratori, per sé stessi, non hanno più alcun peso di contrattazione.
Un contratto dove era necessario rimettere concretamente al centro l'assunzione di tutto i Ctd e la fine del precariato sfruttato, ricattato ed usato anche come grimaldello per estendere a tutti i dipendenti le intensificazioni e le prestazioni non dovute che invece l'Azienda richiede continuamente ai CTD sotto minaccia del non rinnovo del contratto, dove i diritti e le regole sottoscritte dalla stessa Azienda vengono calpestate ed immolate alla logica del profitto ed alla massima flessibilità ovunque e comunque.

Rimandiamo al mittente l'ennesimo contratto truffa per una vera inversione di tendenza: i sacrifici fin qui fatti devono, anche per noi lavoratori, avere un vero ritorno positivo sia in termini economici che normativi, riprendiamoci il nostro giusto peso nella contrattazione.

COBAS poste
CUB poste
SI COBAS poste