

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 con-

tinua 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 trince 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-

ne e come monito e chiaro segnale per l'azienda e per la sua arroganza. Per cui ci sembra alquanto strano "parlare strenuamente" intorno a tali tematiche e non scagliare la forza dei lavoratori compatti se poi non dai contropartite, e la concertazione chiaramente significa proprio questo. Inoltre, come dicevamo, è alquanto usuale agitare simili "spauracchi" tra i lavoratori (cosa questa fatta puntualmente) per giustificare tutte le scelte al ribasso che si fanno facendole passare poi per grandiose conquiste.

● **ORARIO DI LAVORO:** è rimasto pressoché invariato ma va sottolineato come nella piattaforma rivendicativa sindacale per il rinnovo del contratto, presentata alcuni mesi fa i sindacati scrivevano 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 bell'approccio di questi "rappresentanti" degli interessi dei lavoratori.

● **Art. 36 FERIE:** condivisa la possibilità della fruizione frazionata della giornata di ferie, in misura pari alla metà dell'orario giornaliero, anche questa è una grande vittoria.... Ma chiaramente **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» e che la società assicura 2 settimane continuative di ferie nel periodo 15 giugno - 15 settembre e su richiesta un'ulteriore settimana di ferie nel periodo 15 gennaio - 15 aprile» ora invece a gennaio devi dare una programmazione di tutte le 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.

● **LAVORO AGILE:** si parla nei termini come conciliazione della vita familiare con quella lavorativa e di come sia ecologicamente appropriato e positivo in quanto elimina l'andare in ufficio e quindi gli spostamenti e l'immissione di CO2 nell'area... ma questo strumento, se non ben normato, come spesso è accaduto in questo periodo, impegna il lavoratore per l'arco dell'intera giornata senza un tempo reale di lavoro, diminuisce o annulla del tutto la partecipazione ed il confronto con gli altri colleghi alienandone la partecipazione alla vita sociale e sindacale lavorativa. I sindacati dichiarano solo l'intento di occuparsene ed estendere la possibilità delle assemblee anche a questi lavoratori, attendendo i tempi per la verifica sul funzionamento dell'impianto regolatorio varato dalle parti, ora avvocato in crisi pandemica dal governo.

● **ASSEMBLEA:** evitare il disagio alla clientela nei primi 2 giorni di pagamento pensioni, quindi si può indire l'assemblea, ma non in quei giorni... **ulteriore restrizione dei diritti sindacali.**

● **Art. 22 RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO:** anche qui toni trionfalistici perché l'azienda voleva portare dall'8% al 13% il ricorso a questi contratti... chiaramente si sarebbe dovuto fare un discorso di occupazione stabile che non è la prospettiva "buona occupazione" intesa come il favorire chi ha già lavorato in poste e quindi presenta una maggiore professionalità, cosa buona questa, se non fosse per il fatto che stiamo assistendo ad una drastica riduzione di personale ed ad un ricorso costante ai contratti a tempo, con un reintegro delle uscite di personale al 40%. Si è passati infatti dai 138.000 dipendenti del 2017 ai 124.000 del 2020 (in sostenere ed innovare l'azienda vantava il fatto che si era andati oltre le più rosee previsioni) e che nel 2024 scenderemo a 120.000 unità. Sarebbe necessario invece parlare di piano occupazionale stabile e reintegro al 100% di tutte le uscite con l'assunzione a tempo indeterminato di tutti i ctd, e non di buona occupazione che non garanti-

sce l'inserimento di tutti i precari.

● **Art. 23 PART-TIME:** anche qui lotta contro la pretesa aziendale di modifica unilaterale di part-time di durata non predefinita (ex miste) rimandando al mittente tale richiesta che invece, questa la vittoria, deve essere concordata con il lavoratore assistito da un **rappresentante sindacale.**

In pratica il rafforzamento di tutte le istanze di concertazione, cogestione e partecipazione del sindacato alle politiche aziendali, cosa questa che per noi lavoratori fa a pugni con la nostra tutela.

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.

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 questi "sindacati", non hanno più alcun peso di contrattazione.

Un contratto in cui era necessario rimettere concretamente al centro l'**occupazione**, a partire dall'**assunzione di tutti 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 richiede continuamente ai Ctd sotto minaccia del non rinnovo del contratto, dove i diritti dei lavoratori e le regole sottoscritte dalla stessa Azienda vengono calpestate ed immolate alla logica del profitto e quindi della massima flessibilità ovunque e comunque.

**FACCIAMO VALERE LA
NOSTRA FORZA
VOTIAMO NO A QUESTO
ENNESIMO CONTRATTO
CAPESTRO
NON FACCIAMOCI
ABBINDOLARE
DIFENDIAMO I NOSTRI DIRITTI
ED INTERESSI**

COBAS poste
CUB poste
SI COBAS poste