Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/53 – Il rinnovo CCNL Poste Italiane all'insegna della valorizzazione delle risorse umane e di un solido sistema di relazioni industriali

Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fareContrattazione.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del
Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.
Per informazioni sul rapporto – e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare – potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:
tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 20 settembre 2021, n. 32

Contesto del rinnovo

Il 23 giugno 2021 è stata siglata l'ipotesi di Accordo sul rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane e delle aziende del Gruppo rientranti nel relativo campo di applicazione. L'intesa, come specificato dal comunicato congiunto delle sigle sindacali firmatarie, è stata raggiunta dopo mesi di intenso confronto e la lunga trattativa – avvenuta in un delicatissimo scenario socio-economico – è stata senza dubbio condizionata dagli effetti della crisi pandemica: ciò nonostante, si registra una certa soddisfazione per il risultato ottenuto che è stato considerato "*di indubbio valore*" perché ha premiato "*la tenacia e il senso di responsabilità delle Organizzazioni Sindacali che non hanno mai disatteso i principi di unitarietà di azione al fine di salvaguardare gli interessi collettivi di un contesto categoriale nel quale lavoratrici e lavoratori non si sono mai risparmiati, soprattutto nei periodi difficili, continuando a rendere grande il prestigio di Poste Italiane nell'intero Paese*". Anche nelle premesse del rinnovo dell'Accordo, le Parti sottolineano "*il ruolo centrale della concertazione attraverso la quale concretizzare […] l'impegno ad assicurare un sistema di relazioni industriali coerente con l'evoluzione del mercato*" e che sia coerente con l'elevato livello di competitività, la crescente dinamicità del contesto di riferimento e che abbia l'obiettivo di valorizzare il contributo delle risorse umane impiegate. In particolare, si è evidenziata la necessità di valorizzare i livelli decentrati al fine di individuare soluzioni condivise che siano tempestive, efficaci e responsabili.

La scadenza dell'accordo, che rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile e sostituisce

integralmente quanto contenuto nei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, è stata fissata per il 31 dicembre 2023.

Parte economica

Entrando nel merito dei contenuti dell'accordo, sul fronte economico vi sarà un aumento di 110€ lordi medi mensili che saranno riconosciuti entro l'arco di vigenza del CCNL. Nello specifico, è stato concordato un aumento dei minimi tabellari di 90€ suddiviso in due scatti che decorreranno rispettivamente da luglio 2022 e da luglio 2023. Le Parti, inoltre, hanno previsto un incremento del valore del ticket per la consumazione del pasto pari a 20€ mensili, con relativi aumenti di 10€ a luglio 2022 e ulteriori 10€ da luglio 2023. Da considerarsi significative, infine, le somme erogate a luglio 2021 a titolo di vacanza contrattuale per l'anno 2020: il personale con contratto a tempo determinato ha ricevuto – una tantum – 900€ lordi medi in funzione dei mesi di servizio prestati nell'anno precedente e 800€ lordi medi quali anticipazione sui futuri miglioramenti economici. Tali emolumenti, i cui importi sono riferiti al personale inquadrato nel livello C, sono stati poi riparametrati a seconda dei livelli di appartenenza. Per quanto riguarda le competenze contrattuali arretrate, è stato riconosciuto un importo minimo di 734,75€ per il livello F fino ad un massimo di 1193,37€ per il livello A1; a titolo di anticipo sui futuri miglioramenti economici, invece, si parte da 653,11€ per il livello F fino a 1060,77€ per l'inquadramento A1. Infine, se sul fronte della previdenza complementare non si registrano modifiche rispetto al previgente CCNL, in tema di assistenza sanitaria integrativa le Parti non sono intervenute sugli importi dei versamenti, ma sulle modalità di adesione al relativo fondo, concordando che i dipendenti siano iscritti allo stesso salvo recesso, a differenza del precedente contratto collettivo in cui la scelta era rimessa completamente ai dipendenti (Art. 79, lett. B, punto III).

Parte normativa

Le novità più significative nella parte normativa del nuovo CCNL riguardano le tipologie e sulle spettanze contrattuali: si registrano interventi sui rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale, sul lavoro agile, sulla fruizione di permessi retribuiti e non retribuiti, sulle modalità di utilizzo delle ferie e sulla cd. Smonetizzazione dei giorni

festivi. In particolare, il nuovo CCNL ha recepito la disciplina del diritto di precedenza già convenuta negli accordi sindacali in materia di politiche attive del lavoro che deroga alla disciplina legislativa: le Parti si sono avvalse della facoltà della contrattazione collettiva di derogare all'articolo 24 del D.Lgs. n. 81/2015 per indicare, limitatamente al personale che svolga attività di recapito e/ smistamento, nuovi requisiti per il diritto di precedenza e per valorizzare gli accordi di volta in volta sottoscritti per le modalità applicative della disciplina stessa. Nello specifico, il diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato di personale per le attività di recapito e smistamento maturerà per coloro che, alla data del 31 gennaio dell'anno in cui si darà avvio al processo assunzionale, avranno prestato attività lavorativa con le medesime mansioni di portalettere e/o addetto di produzione con uno o più contratti a tempo determinato e avranno manifestato la volontà di avvalersi di tale diritto con apposita adesione sul sito aziendale. Conseguentemente, il personale a tempo determinato che svolga attività di recapito e/o smistamento non maturerà il diritto di precedenza alle assunzioni a tempo indeterminato.

Sul fronte dei rapporti di lavoro part-time, tipologia contrattuale essenziale per Poste Italiane perché strumento di flessibilità lavorativa in grado di conciliare le esigenze dei dipendenti con quelle organizzative dell'azienda, il nuovo CCNL ha anzitutto fissato dei criteri di calcolo per stabilire la retribuzione dei lavoratori a tempo part-time sulla base della percentuale di occupazione. Inoltre, le Parti hanno concordato un graduale abbandono del part-time misto, ponendo l'obiettivo – relativamente ai lavoratori con un rapporto di lavoro a tempo parziale con durata non predefinita – di rimodulare i contratti in essere al fine di stabilire una puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa in termini percentuali rispetto alla prestazione full-time e la relativa collocazione temporale della stessa, orizzontale o verticale. Il nuovo contratto ha previsto un confronto triennale tra Poste Italiane e lavoratore part-time per verificare l'articolazione dell'orario di lavoro pattuita con la possibile assistenza di un rappresentante sindacale. Il rinnovo contrattuale, se da una parte ha portato le Parti ad escludere il part-time misto, dall'altra ha introdotto ulteriore flessibilità consentendo di derogare alla soglia minima del 50% dell'orario a tempo pieno per rapporti di lavoro a tempo parziale in strutture con orario di lavoro giornaliero diversificato (la percentuale in questi casi potrà scendere al 47%) o in caso di accordi aziendali o territoriali; per quanto riguarda, invece, il limite massimo di percentuale part-time, l'accordo ha eliminato il vecchio limite fissato all'85% dell'orario di lavoro individuale a tempo pieno. Infine, per le trasformazioni in tempo parziale, l'intesa ha regolamentato la relativa procedura: Poste Italiane renderà noti gli ambiti organizzativi presso i quali è possibile rendere la prestazione lavorativa in part-time con cadenza semestrale, mentre i lavoratori potranno far pervenire le proprie richieste entro il mese successivo.

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/53 – Il rinnovo CCNL Poste Italiane all'insegna della valorizzazione delle risorse umane e di un solido sistema di relazioni industriali

Il nuovo CCNL Poste Italiane ha disciplinato anche il lavoro agile, segnando un notevole passo avanti rispetto al precedente contratto in cui le Parti si erano limitate ad un impegno ad individuare ambiti organizzativi e profili professionali interessati. In particolare, esso viene considerato come uno strumento utile all'azienda per l'efficienza produttiva, per favorire il consolidamento di modalità di funzionamento organizzativo e per incentivare la sostenibilità ambientale e il benessere collettivo attraverso la limitazione degli spostamenti casa lavoro. Recependo i principi cardine contenuti già in precedenti accordi, il lavoro agile di Poste Italiane coinvolgerà lavoratori a tempo indeterminato (anche part-time) che aderiranno volontariamente; l'azienda, da parte sua, si impegnerà a valutare con particolare attenzione le particolari esigenze di carattere personale o familiare dei dipendenti già individuate in precedenti accordi sindacali. Per quanto riguarda la disciplina in senso stretto del lavoro agile, il rinnovo contrattuale è intervenuto fissando linee di indirizzo sul luogo della prestazione di lavoro, sul diritto alla disconnessione e sul comportamento dei lavoratori, rinviando alla contrattazione aziendale la modalità di adesione, la durata e i termini dell'accordo individuale, l'individuazione del luogo e la strumentazione utilizzata, l'arco temporale di svolgimento della prestazione lavorativa, le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro, la modalità di esercizio dei diritti sindacali e il trattamento economico e normativo.

Sul fronte delle spettanze contrattuali, il CCNL Poste Italiane è intervenuto sulla disciplina delle ferie, consentendo la possibilità di fruire delle stesse in forma oraria (Art. 36, Punto IV) in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero. Inoltre, i dipendenti potranno utilizzare fino a 24 ore o 4 giorni di permessi retribuiti a recupero per prestazioni ambulatoriali, prestazioni correlate alla prevenzione oncologica e cardiovascolare, piuttosto che per controlli ecografici ed ematici connessi a pratiche di procreazione medicalmente assistita. Accanto a tali previsioni, il rinnovo ha elevato da 10 a 15 giorni annui il numero di permessi non retribuiti che possono essere concessi da Poste Italiane per esigenze personali e familiari in caso di situazioni di particolari difficoltà. Per quanto riguarda la disciplina dei giorni festivi, invece, il CCNL ha recepito alcuni accordi aziendali precedenti rendendo strutturale l'istituto della cd. smonetizzazione: in caso di coincidenza di una festività locale o nazionale con il riposo settimanale, i dipendenti potranno scegliere tra il trattamento aggiuntivo spettante (1/26 della retribuzione mensile) e un giorno di permesso retribuito.

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/53 – Il rinnovo CCNL Poste Italiane all'insegna della valorizzazione delle risorse umane e di un solido sistema di relazioni industriali

Parte obbligatoria

La soddisfazione espressa dalle Parti per il rinnovo contrattuale trova in un solido sistema di relazioni industriali il principale motore che ha consentito di raggiungere un'intesa e di proseguire un percorso che faccia della contrattazione collettiva uno strumento indispensabile per il futuro di Poste Italiane. Per quanto riguarda le novità introdotte in tale ambito, fin dalle premesse dell'intesa si segnala l'introduzione di due temi centrali negli ultimi anni per l'economia nazionale: da una parte, si è concordato di arricchire il ruolo e le funzioni degli organismi paritetici con particolare riferimento ai valori ambientali, nuovo elemento da considerare per la responsabilità sociale d'impresa. Dall'altra parte, le Parti promuoveranno iniziative volte a sensibilizzare gli attori istituzionali e sociali sui temi dell'evoluzione del sistema di relazioni industriali con particolare riferimento al mondo delle aziende di servizi, anche nella prospettiva della definizione di un sistema di regole che possano prevenire fenomeni di *dumping* sociale. Altro elemento chiave introdotto dal rinnovo contrattuale riguarda la valorizzazione della contrattazione aziendale e territoriale: in particolare, il sistema di relazioni industriali dovrà "*assicurare, tramite le interlocuzioni tra Azienda e Rappresentanti dei Lavoratori e attraverso il confronto continuo e qualificato, in particolare con le Funzioni di Risorse Umane, l'applicazione coerente ed univoca di quanto convenuto tra le Parti ai diversi livelli di contrattazione*". A partire da questa linea di indirizzo, il nuovo CCNL, oltre a mantenere le previsioni del contratto previgente, ha aggiunto la possibilità di delegare alle contrattazione territoriale le materie individuate da intese intervenute a livello aziendale, nel rispetto del principio della non ripetitività delle stesse tra i livelli della contrattazione collettiva: una simile disposizione potrebbe rappresentare un'evoluzione positiva degli assetti contrattuali rispetto a temi che richiedono una visione più ampia rispetto al livello aziendale e, al tempo stesso, una certa attenzione al territorio.

Un'ulteriore novità rispetto alla parte obbligatoria del rinnovo contrattuale di Poste Italiane si ritrova nei diritti di informazione e consultazione: in particolare, le Parti hanno concordato che con periodicità semestrale l'azienda fornirà alla delegazione regionale un'informativa che riguarderà, oltre alle materie già indicate nel precedente contratto, anche la situazione e i possibili sviluppi delle politiche di internalizzazione ed esternalizzazione: esse, insieme all'andamento dell'occupazione, rappresentano informazioni preziose per il futuro delle risorse umane di Poste Italiane.

Infine, è importante soffermarsi anche sui prossimi passi che le Parti hanno concordato per "*accompagnare in maniera efficace il processo di profonda trasformazione del mondo del lavoro*", per il quale "*è necessario orientare l'evoluzione delle organizzazioni al fine di ricercare assetti in grado di favorire la crescita delle imprese e la qualità del lavoro, confermando la prioritaria attenzione alla centralità del capitale umano*". Il futuro delle relazioni industriali di Poste Italiane si concentrerà su tre linee principali di indirizzo: rafforzamento del ruolo del Comitato Nazionale del Gruppo Poste con possibile definizione di forme di partecipazione attiva dei lavoratori, incentivazione dei lavoratori all'adesione a progetti di welfare e, non da ultimo, la costituzione di un Osservatorio Paritetico sulla digitalizzazione del lavoro.

Valutazione d'insieme

In conclusione, il rinnovo del CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane rappresenta un esempio di un sistema solido di relazioni industriali che, da una parte, si mostra consapevole del ruolo dell'azienda quale infrastruttura centrale del sistema paese, e dall'altra riconosce l'importanza della contrattazione di secondo livello per rispondere al meglio alle esigenze del proprio capitale umano e del territorio.
L'attenzione mostrata a quest'ultimo aspetto con il recepimento di diversi accordi – anche territoriali – nel nuovo CCNL, inoltre, dimostra il valore aggiunto di avere un sistema di relazioni industriali coordinato tra i vari livelli e in grado di recepire le migliori soluzioni dai livelli territoriali per estenderle al livello nazionale; la grande attenzione mostrata alle tipologie contrattuali e alle spettanze contrattuali, invece, rappresenta una risposta coerente ad un mondo del lavoro che riconosce sempre di più l'importanza di un bilanciamento tra esigenze organizzative ed esigenze personali e familiari.

Lorenzo Citterio

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@CitterioLorenzo