



COMUNICATO UNITARIO Accordo 8 marzo 2019

Al termine di un intenso e complesso negoziato, le parti, congiuntamente al Coordinamento Nazionale RSU, hanno sottoscritto, in data di ieri, un importante verbale di accordo in materia di riorganizzazione, di rafforzamento ed efficientamento dei diversi ambiti organizzativi di Poste Italiane. Trattasi di un Accordo Quadro ad ampio respiro, finalizzato a delineare i macro numeri ed azioni volte a tragguardare verso il dimensionamento occupazionale per l'anno in corso, coniugando percorsi di riqualificazione professionale, interventi in logica di politiche attive del lavoro, unitamente a forme di agevolazione in uscita per i Lavoratori. Quattro i temi affrontati:

DIMENSIONAMENTO STRUTTURE CENTRALI E TERRITORIALI DI STAFF

In coerenza con le progressive dinamiche di efficientamento che hanno interessato in questi ultimi anni tutti i settori di produzione, l'intesa valuta necessario un importante intervento di riduzione delle staff, centrali e territoriali, per un'equa spalmatura degli oneri connessi al complesso piano di riordino. Uscite stimate in Nr.650, di cui 450 a livello centrale (tra staff diretti ed indiretti) e 200 riduzioni sulle Staff territoriali, da realizzarsi attraverso esodi volontari incentivati, mobilità volontaria professionale verso strutture di produzione (anche verso territori diversi), previo confronto territoriale. Ulteriore leva gestionale la trasformazione del contratto di lavoro da full time in part time. Nel caso i suddetti interventi, tutti a carattere volontario, non sortissero l'effetto sperato di realizzazione dei numeri stabiliti, le parti prendono atto, sin da ora, della necessità di ricorrere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà;

RAZIONALIZZAZIONI IN POSTA COMUNICAZIONE E LOGISTICA

La manovra coinvolge gli **Stabilimenti e i Settori di Lavorazioni Interne**.

Per quanto attiene ai **Centri Logistici (CMP)**, le parti valutano importante l'implementazione della Lean Production, per una più consapevole partecipazione dei lavoratori volta a garantire il miglioramento continuo dei processi produttivi. Contemplato, in termini di efficientamento, un taglio sulle figure dei Capi Squadra (anche grazie alla definizione di una nuova job description), sulle Staff, e sugli addetti alla produzione, nella misura di 499 (comprehensive degli inidonei temporanei) risorse da gestire attraverso esodi incentivati volontari e riqualificazioni verso differenti ambiti organizzativi.

Presentato il cronoprogramma degli interventi in automazione su cui correlare i tempi e gli avanzamenti degli efficientamenti;

LAVORAZIONI INTERNE – l'utilizzo delle nuove tecnologie e la conseguente ottimizzazione e semplificazione delle attività produrranno ricadute occupazionali nella misura almeno pari a 650 eccedenze che saranno gestite attraverso esodi volontari incentivati. Prevista la clausola di garanzia qualora gli esodi (strumento gestionale cieco) dovessero superare soglie elevate, tali da compromettere il regolare svolgimento dei servizi di ripartizione. In tal caso verrà assegnato temporaneamente a tali mansioni personale portalettere, con conseguente attivazione di personale flessibile per le esigenze di recapito. In alternativa, l'arretramento delle lavorazioni interne presso il nodo di rete (CMP), previo passaggio relazionale a livello territoriale;

INIDONEITA' TEMPORANEA A far tempo dalla sottoscrizione della presente intesa, relativamente alla fase transitoria riferita al corrente anno, i lavoratori inidonei temporaneamente alla mansione di recapito saranno applicati presso il Nodo di Rete più vicino alla propria sede di lavoro, ad eccezione di inidoneità causate da infortuni o riconducibili a gravi patologie (art.41 vigente CCNL).

MERCATO PRIVATI: definiti i criteri di massima per la riallocazione delle risorse risultate eccedentarie rispetto al riordino delle Macroaree. L'intesa prevede domande a livello centrale e territoriale al fine della completa definizione della materia.

Inoltre, al fine di rendere omogenei gli interventi di ottimizzazione organizzativa tra le diverse Divisioni e allo scopo di potenziare la rete commerciale e degli uffici postali in generale, l'accordo quadro prevede:

la revisione dei turni pomeridiani di uffici postali in funzione dell'afflusso della clientela, con recupero di nr. 300 risorse;

evoluzione dei corner di vendita attraverso la definizione di un formato unico e superamento delle sovrapposizioni di diversi corner nell'ambito di uno stesso ufficio postale, con superamento di circa 100 posizioni;

revisione di figure di supporto e coordinamento (vedi RCUP – RCUPS), con recupero di 550 posizioni di RCUP, di cui 250 passano su posizioni di DUP e 300 su posizioni di RCUPS;

Le risorse rivenienti da tali interventi saranno riallocate a rafforzamento del front end o gestite mediante il ricorso all'esodo volontario incentivato.

Prevista inoltre una razionalizzazione della rete degli uffici postali mediante una chiusura sostenibile di alcune succursali nei maggiori centri urbani che consentirà la riallocazione di circa 480 risorse presso uffici con maggiore necessità di presidio.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO – Azioni complessive anno 2019

STABILIZZAZIONI nr. 2000 consolidamenti ex CTD ambito PCL;

ASSUNZIONI nr. 100 part time da assumere a tempo indeterminato ambito CMP;

ASSUNZIONI nr. 320 part-time da assumere in sportelleria;

CONVERSIONI nr. Almeno 920 conversioni part-time in full time (460 FTE), di cui 482 nel 1° sem. 2019.

L'Azienda, su nostra pressante sollecitazione, si è impegnata a formulare una proposta di conversione in full time, in ambito regionale, a tutti i portalettere assunti in regime di part time, entro il 2020.

Inoltre, entro il 31 luglio 2019, le parti si incontreranno per definire, anche alla luce dell'andamento degli esodi incentivati, il termine ultimo entro il quale l'azienda si impegna ad effettuare una proposta di conversione in full time su base regionale a tutto il personale part time involontario applicato in ambito PCL ed MP.

L'intero processo sarà accompagnato da un costante azione di monitoraggio ad opera delle parti firmatarie sull'andamento complessivo dei processi di trasformazione organizzativa avviati e degli investimenti realizzati, anche al fine di prevenire o superare eventuali criticità riscontrate.

Il presente accordo, quale sintesi delle diverse posizioni emerse al tavolo, rappresenta un'ulteriore fase di avanzamento di un complesso confronto relazionale, avviato nel febbraio 2018, finalizzato ad accompagnare i delicati processi di riordino ed il continuo riposizionamento di Poste Italiane nell'ambito del mercato di riferimento, a garanzia e salvaguardia degli assetti occupazionali.

Seguiremo tutte le fasi processive, con il supporto dei previsti domande alla successiva contrattazione nazionale e territoriale, onde non vanificare gli sforzi sin qui profusi in direzione delle finalità responsabilmente perseguite dall'intero Movimento Sindacale.

Roma, 9 marzo 2019

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLP- CISL
L.Burgalassi

SLC- CGIL
N. Di Ceglie

UILPOSTE-UIL
C. Solfaroli

FAILP-CISAL
W. De Candia

CONFSAL COM
R. Gallotta

FNC – UGL COM.NI
S.Muscarella

