

Salvatore...

Verbale di Accordo

Il giorno 8 marzo 2019

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL,
CONFSAL Com.ni, FNC UGL Com.ni

Premesso che:

- La complessità e l'evoluzione dello scenario di mercato, sempre più caratterizzato da elevata digitalizzazione dei processi rivolti al massivo trattamento di dati (big data) hanno determinato per Poste Italiane la necessità di garantire il continuo presidio e consolidamento dei diversi segmenti di business e, al contempo, di accrescere l'efficienza dei processi organizzativi e la competitività, che dovrà essere accompagnata dai correlati investimenti tecnologici e di processo;
- In tale contesto - ed in piena coerenza con quanto previsto dall'accordo dell'8 febbraio 2018 - si rende indispensabile la ricerca di soluzioni organizzative orientate ad ottimizzare - i processi operativi nei diversi ambiti organizzativi, secondo le logiche della *Lean Production*, al fine di renderli più adeguati e flessibili, intercettando così anche le nuove opportunità di sviluppo, quali ad esempio l'*e.commerce*, anche relativamente alla gestione dei pacchi, connotata da una progressiva internazionalizzazione;
- In linea con lo scenario sopra descritto, l'Azienda conferma la propria volontà di effettuare investimenti (quali ad esempio quelli previsti per l'ambito organizzativo dello smistamento, pari a 150 milioni di Euro nell'arco di piano) dedicati alla realizzazione di interventi per modernizzare le infrastrutture fisiche e tecnologiche, automatizzare ulteriormente i processi e ridisegnare le strutture aziendali; in tale contesto Poste Italiane potrà avvalersi di specifici contributi e studi di settore, sviluppati anche a livello territoriale da enti di ricerca pubblici o privati;

- Al bel air
- Luffe
- Le Parti si danno atto, alla luce degli interventi di riorganizzazione/efficientamento di cui alla presente Intesa, dell'esigenza di porre in essere azioni efficaci per traguardare il dimensionamento occupazionale per l'anno in corso, coniugando percorsi di riqualificazione professionale, opportuni interventi di politiche attive del lavoro (anche avvalendosi del contributo dei competenti enti dedicati, quale l'ANPAL, nel rispetto delle vigenti policy aziendali) nonché forme di agevolazione in uscita per i lavoratori;
 - Le Parti confermano la centralità di un Sistema di Relazioni Industriali partecipativo, a livello nazionale e territoriale, quale strumento necessario ad accompagnare sia la gestione delle ricadute derivanti dall'attuazione dei processi di riorganizzazione sia l'implementazione connessa alla qualità innovativa degli investimenti da realizzare;
 - In considerazione della complessità degli interventi previsti e dei processi interessati, l'Azienda ha illustrato le linee evolutive dell'organizzazione negli ambiti interessati, relative al periodo 2019/2021;
 - Con specifico riferimento al 2019, le Parti intendono definire, nell'ambito del presente accordo quadro, i principi sottesi ai processi di riorganizzazione che riguarderanno gli ambiti organizzativi interessati dalla presente intesa e le relative dinamiche occupazionali e relazionali.
- Pinocchio
1. 76

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo

1. Strutture centrali e territoriali di staff

In coerenza con le progressive dinamiche di efficientamento che, negli ultimi anni, hanno interessato in particolare gli ambiti di produzione di Poste Italiane, in questa fase l'Azienda intende operare un importante intervento di riduzione degli staff, centrali e territoriali, con l'obiettivo di semplificare i processi di indirizzo e coordinamento, abbreviare i tempi di attraversamento ed ottimizzare le modalità di lavoro anche attraverso l'impiego di nuovi strumenti tecnologici. A tal fine l'Azienda si impegna a definire specifici percorsi formativi - da sottoporre all'esame dell'Ente Bilaterale per la formazione e riqualificazione professionale - volti a favorire l'acquisizione delle competenze necessarie sul nuovo ruolo.

BSA/lu

2

Pinocchio

Al fine di dare attuazione agli interventi di cui sopra, entro il corrente anno 2019, Poste Italiane attiverà le leve gestionali di seguito indicate, per realizzare un numero di uscite dalle strutture di staff, almeno pari a 650 FTE.

Esodi volontari incentivati

L'Azienda riconoscerà un trattamento di incentivo economico alle lavoratrici e ai lavoratori che si avvarranno della facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro.

Tale misura potrà interessare il personale appartenente alle Strutture centrali e territoriali di staff di qualsiasi livello inquadramentale.

Mobilità professionale e/o territoriale

L'Azienda, tenendo conto delle specifiche esigenze organizzative, favorirà un processo di mobilità professionale di risorse verso tutte le strutture aziendali di produzione.

A tal fine saranno prese in considerazione le istanze di carattere volontario da manifestarsi anche tramite adesione a specifiche iniziative di *job posting* che saranno attivate a partire dal mese di aprile p.v..

Nell'ambito di tale iniziativa, verranno agevolate - in coerenza con le esigenze tecnico organizzative dell'Azienda e, ove necessario, in deroga alle graduatorie relative alla mobilità volontaria di cui alle relative intese - le richieste di mobilità professionale verso ambiti di produzione che comportino eventualmente la contestuale variazione del luogo di lavoro.

Per tutte le istanze si procederà comunque ad una verifica della sussistenza dei requisiti attitudinali e delle relative idoneità allo svolgimento delle diverse attività.

Trasformazioni da full time a part time

L'azienda valuterà con particolare favore le richieste provenienti dal personale di staff volte ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, purché compatibili con le esigenze connesse alla funzionalità dei servizi.

Anche per tali trasformazioni troveranno applicazione le policy gestionali in essere.

Le Parti convengono di effettuare entro il mese di giugno 2019 specifici momenti di verifica a livello centrale e territoriale per monitorare l'efficacia degli interventi sopra descritti; laddove i medesimi non consentissero di raggiungere l'obiettivo di

decremento definito, le Parti si danno fin d'ora atto della necessità di ricorrere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, in coerenza con quanto previsto nel paragrafo Relazioni Industriali della presente intesa.

2. Poste Comunicazione e Logistica

Stabilimenti

Con riferimento al modello di funzionamento della rete logistica - confermata nella sua attuale distribuzione territoriale - come descritto nell'**allegato 1**, l'Azienda, ha illustrato le logiche sottese agli investimenti previsti nel Piano Industriale, finalizzati a migliorare l'efficienza e la sicurezza dei processi di lavoro nonché l'ergonomia delle postazioni di lavoro anche al fine di agevolare il proficuo impiego dei dipendenti che dovessero manifestare una ridotta capacità lavorativa.

In tale contesto assume particolare rilevanza l'implementazione della *Lean Production*, la cui caratteristica è promuovere una più consapevole partecipazione dei lavoratori per garantire il miglioramento continuo dei processi produttivi.

A tale riguardo, con specifico riferimento all'anno 2019, le Parti intendono definire i nuovi dimensionamenti a tendere dei singoli siti, riportati nell'**allegato D** alla presente intesa.

Con particolare riferimento alla figura del Caposquadra, le Parti si danno atto che nell'ambito della relativa prestazione di lavoro sono ricomprese le attività descritte nell'**allegato 2**.

Al fine di dare concreta attuazione all'implementazione del progetto organizzativo sopracitato, le Parti convengono che, per l'anno 2019, le ricadute occupazionali di cui all'**allegato E** alla presente intesa, saranno gestite attraverso l'utilizzo degli strumenti dell'esodo incentivato e della riqualificazione professionale verso differenti ambiti organizzativi, ivi incluso il front end di Mercato Privati, previa verifica dei requisiti previsti.

L'Azienda conferma che, in presenza di concentrazione di uscite volontarie nelle attività di produzione, attiverà il ricorso al personale flessibile necessario a garantire adeguati livelli di copertura dei servizi.

In relazione alla complessiva dinamica del business ed a specifiche esigenze individuate, l'Azienda effettuerà un numero di inserimenti da mercato in regime part-time per un numero complessivo pari a 50 FTE da adibire alle attività di Addetto produzione, attingendo al bacino delle risorse che abbiano già lavorato per

Poste Italiane con contratto a tempo determinato, utilmente inserite nelle graduatorie del punto 1 lett. B) dell'accordo del 13 giugno 2018, attribuendo, a parità di punteggio, priorità al personale precedentemente impiegato sulle attività di smistamento.

Lavorazioni interne

Con riferimento alle Lavorazioni Interne, l'Azienda ha illustrato alle OO.SS. il progetto che, per il 2019, prevede l'adeguamento degli organici in funzione dell'ottimizzazione e della semplificazione delle attività attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie nonché degli andamenti del business

Nel darsi reciprocamente atto del superamento dei dimensionamenti definiti nelle precedenti intese, le Parti convengono che le ricadute occupazionali generate dalla riorganizzazione in atto saranno gestite attraverso lo strumento dell'esodo volontario incentivato, per un numero complessivo almeno pari a 650 FTE.

Le Parti condividono, altresì, che laddove la concentrazione di uscite volontarie dalle attività di lavorazioni interne, dovesse generare criticità con ripercussioni sul recapito, l'Azienda potrà valutare l'adibizione temporanea su attività di ripartizione di PTL assegnati in scorta, con la conseguente eventuale attivazione di personale flessibile per le esigenze del recapito ovvero, previo passaggio relazionale da svolgersi a livello territoriale, l'arretramento delle lavorazioni presso il nodo di rete di riferimento..

Inidoneità temporanea al recapito

In coerenza con l'evoluzione tecnologica e organizzativa del settore delle lavorazioni interne - caratterizzato da una significativa contrazione delle attività che determina la complessiva situazione di incapienza del settore medesimo - anche al fine di cogliere le opportunità di utile reimpiego generate dagli investimenti tecnologici previsti negli stabilimenti e dalle nuove modalità di svolgimento delle attività, le Parti concordano che le previsioni dell'Accordo del 29 febbraio 2008 troveranno applicazione secondo quanto di seguito indicato.

A decorrere dalla sottoscrizione della presente Intesa e fino alla definizione dei nuovi dimensionamenti del settore delle Lavorazioni Interne, derivanti dalle azioni organizzative che interesseranno il medesimo settore, il lavoratore al quale sia stata certificata dalle strutture competenti l'incompatibilità temporanea tra la mansione di portalelettere e lo stato di salute sarà applicato, con eventuale riconoscimento del regime di trasferta secondo quanto previsto dall'art. 40 del

vigente CCNL, presso il Nodo di Rete più vicino alla propria sede di lavoro, di cui all'allegato 1 alla presente intesa.

Tale misura non troverà applicazione nei confronti delle risorse la cui inidoneità temporanea sia stata determinata da infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, con prognosi iniziale pari o superiore a 25 giorni ovvero che abbia determinato un grado di menomazione dell'integrità psico-fisica non inferiore al 6%; analoga tutela viene estesa al personale la cui inidoneità temporanea al recapito sia riconducibile ad una delle patologie di cui all'art. 41 del vigente CCNL.

In relazione all'evoluzione organizzativa dell'ambito delle Lavorazioni Interne, Le Parti convengono di incontrarsi all'esito della stessa per un complessivo approfondimento della tematica delle inidoneità temporanee al recapito; tale incontro dovrà svolgersi entro il 30 giugno 2019.

Recapito

Con riferimento al verbale di accordo dell'8 febbraio 2018 relativo al processo di implementazione del nuovo modello di Recapito, al fine di garantire la piena operatività dello stesso ed adeguarne il relativo assetto alle mutate esigenze di business, le Parti, all'esito dei passaggi relazionali effettuati a livello territoriale, convengono di modificare l'allegato Z dell'Accordo sopracitato così come riportato nell'**allegato 3** alla presente intesa.

In relazione al numero complessivo delle zone dell'Articolazione di Base, comprensivo delle Linee Mercato, le Parti convengono che quanto previsto dal nuovo allegato Z (allegato 3 alla presente intesa) avrà validità fino all'anno 2021. In proposito le Parti confermano la centralità degli organismi e delle sedi di monitoraggio, avviati a livello territoriale e nazionale, al fine di realizzare la migliore implementazione dell'accordo dell'8 febbraio 2018, a conclusione della quale Azienda e OO.SS. effettueranno un incontro di verifica complessiva.

3. Mercato Privati

L'Azienda conferma l'impegno a concludere entro il mese di aprile 2019 gli avviati processi di sportellizzazione definiti nel verbale di riunione del 27 settembre 2018, coerentemente con le numeriche ivi definite, anche attingendo al bacino delle risorse che abbiano già aderito ai job posting recentemente pubblicati.

W
Come convenuto con il verbale di incontro del 18 dicembre 2018, le Parti hanno proseguito l'approfondimento del progetto di riorganizzazione delle Macro Aree MP, denominato BTT, di cui all'**allegato 4**.

AA
In tale contesto, per le attività che permangono in ambito MP, l'Azienda ha definito il mantenimento di presidi a livello territoriale, nonché la costituzione della funzione Supporto al Business e la revisione degli assetti organizzativi interni delle strutture Commerciale e Gestione Operativa (cfr. Allegato 4).

La gestione delle ricadute occupazionali derivanti dall'implementazione del progetto, descritte nell'Allegato 4 al presente verbale e che considerano anche i processi di turn over del personale, avverrà progressivamente entro il 2019, secondo i criteri di seguito individuati, anche con l'obiettivo di rafforzare i ruoli di front end e ad elevata componente relazionale.

Per le risorse di livello C si procederà alla ricollocazione nel comune sede di lavoro attuale ovvero entro 10 Km dallo stesso o dal comune di residenza, secondo un criterio di maggior favore per il lavoratore.

Di P
Per le risorse di livello B l'Azienda procederà alla collocazione entro 30 Km dal comune sede di lavoro attuale ovvero dal comune di residenza, secondo un criterio di maggior favore per il lavoratore.

In entrambi i casi sopracitati, L'Azienda terrà altresì conto di eventuali istanze volontarie coerenti con le esigenze organizzative.

Pr
All'esito delle azioni di cui al paragrafo precedente, qualora dovessero permanere ulteriori esigenze di ricollocazione per il personale di livello B, le Parti concordano che le risorse interessate saranno temporaneamente impiegate su attività di front end in UP collocati entro 10 Km dal comune sede di lavoro o dal comune di residenza - secondo un criterio di maggior favore per il lavoratore - nelle more dell'individuazione di una posizione coerente con il livello inquadramentale posseduto nonché con la professionalità acquisita, anche nel rispetto delle normative specifiche di settore (MiFid).

Per il personale Quadro la ricollocazione avverrà in ambito provinciale con applicazione delle previsioni di cui all'art. 38 del CCNL del 30 novembre 2017 in merito alla "indennità di prima sistemazione"; l'Azienda valuterà richieste di ricollocazione al di fuori della provincia su base volontaria.

4/

Per il personale di livello Quadro, l'Azienda individuerà uno specifico percorso formativo, da realizzarsi presso la filiale e all'interno di UP caratterizzati da particolare complessità operativa e organizzativa, finalizzato all'acquisizione e allo sviluppo delle competenze necessarie per ricoprire il nuovo ruolo. Tale percorso formativo sarà approfondito nell'ambito dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione Professionale.

3/

Nelle more dell'individuazione di una posizione coerente con la professionalità maturata, le risorse potranno essere applicate in attività di supporto al DUP per un periodo massimo di 18 mesi, ivi inclusi i periodi di formazione.

In relazione all'implementazione del progetto riorganizzativo in questione, le Parti si incontreranno nel corso del corrente anno a livello nazionale e regionale per monitorare lo stato di avanzamento dello stesso.

Le Parti si danno atto che entro il 31 luglio 2019 verrà avviato il confronto in merito alla riorganizzazione delle Macro Aree Territoriali.

Le Parti hanno altresì analizzato gli interventi di ottimizzazione organizzativa che, nel corso dell'anno 2019, consentiranno di proporre un'offerta di servizi maggiormente aderente al mercato di riferimento e nel contempo un rafforzamento del front end nelle realtà che necessitano di un adeguamento del presidio.

In tale contesto si inseriscono gli interventi di seguito riportati (cfr. allegato 5):

- Di. 1/10
- Ottimizzazione degli uffici postali doppio turno attraverso la revisione dei turni pomeridiani in funzione delle esigenze di business;
 - Evoluzione dei corner di vendita attraverso la definizione di un formato unico anche finalizzato alla non sovrapposizione di diversi corner nell'ambito dello stesso ufficio postale;
 - Revisione organizzativa delle figure di supporto e coordinamento UP con particolare riguardo al ruolo di Referente Coordinamento UP;
 - Rivisitazione del modello organizzativo delle strutture di staff di filiale con riallineamento dei perimetri di competenza delle figure professionali delle strutture interessate.
- 3/

Supri

Nell'ambito degli interventi organizzativi volti a garantire un servizio coerente con il contesto di mercato nelle singole realtà territoriali, l'Azienda ha illustrato un piano di razionalizzazione della rete degli uffici postali nei maggiori centri urbani a forte concentrazione di offerta rispetto alla domanda, che consentirà la ricollocazione di 480 risorse presso uffici con maggiore necessità di presidio; a tal fine l'Azienda procederà a fornire specifica informativa a livello territoriale in merito agli uffici interessati dalla razionalizzazione.

Libera

HE

Le risorse rinvenienti dagli interventi di cui sopra, per un numero complessivo pari a 1.270, saranno ricollocate a rafforzamento del front end, con i medesimi criteri descritti per il progetto BTT; nel contempo le Parti si danno atto della necessità di continuare a ricorrere all'istituto dell'esodo volontario incentivato.

↓

Con riferimento alle specifiche esigenze di alcune realtà territoriali ed in particolare nelle regioni Abruzzo, E. Romagna, F.V. Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Sardegna, Toscana, Trentino Alto Adige, Umbria, Valle d'Aosta e Veneto, l'Azienda realizzerà interventi mirati di rafforzamento del front end attraverso inserimenti complessivamente pari a 160 FTE dal mercato esterno su attività di operatore di sportello, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato part time.

↓

Le selezioni saranno effettuate in coerenza con le policy aziendali vigenti, valorizzando l'eventuale possesso di laurea o di altro titolo di studio superiore a quello richiesto; in subordine, a parità di condizioni, verranno prioritariamente presi in considerazione i soggetti che abbiano precedentemente reso attività lavorativa in Poste Italiane con contratto a tempo determinato su qualsiasi mansione presso la provincia interessata dall'assunzione in parola nonché coloro che, avendo avuto precedenti rapporti di lavoro a termine con Poste Italiane per qualsiasi mansione anche in province diverse, abbiano la residenza nella provincia presso cui l'Azienda procederà all'assunzione.

↓

↓

Con riferimento a quanto sopra, in caso di effettivo inserimento per attività di Operatore di Sportello Junior part time, di risorse che abbiano già reso attività di PTL o Addetti allo smistamento in Poste Italiane con contratto a tempo determinato, le stesse manterranno comunque l'eventuale posizione nella graduatoria di cui al punto 1 lett. B) dell'accordo del 13 giugno 2018 e, in caso di scorrimento della stessa fino alla relativa posizione, potranno optare per essere adibiti ad attività di portalettere full time, ove ne ricorrano tutte le condizioni anche con riferimento alle idoneità alla mansione ed all'utilizzo di tutti i mezzi aziendali previsti per tale mansione.

ad

L'Azienda si impegna a valutare le richieste dei lavoratori finalizzate all'ottenimento della conversione a part time, nel rispetto delle specifiche policy di riferimento.

Le Parti si incontreranno entro il 15 aprile p.v., per esaminare il dettaglio degli interventi descritti nonché i criteri e le politiche di ricollocazione delle risorse, laddove non definiti nella presente intesa.

Entro il mese di settembre 2019, l'Azienda presenterà alle OO.SS. una proposta in tema di classificazione degli Uffici Postali.

4. Politiche attive del lavoro

In relazione al verbale del 13 giugno 2018 ed alle azioni di politiche attive previste per l'anno 2019, l'Azienda ha comunicato alle OO.SS. le disponibilità complessive relative all'intero anno 2019 e pari ad almeno 2.960 FTE.

Stabilizzazioni

Con specifico riferimento al tema delle assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori che abbiano reso prestazione lavorativa con contratto a termine, l'Azienda ha comunicato che, relativamente alle disponibilità per l'anno 2018, sono state effettuate 1.144 stabilizzazioni.

Con riguardo al punto 1, lettera B), del medesimo accordo, le Parti, tenuto conto degli attuali scenari di mercato e della necessità di continuare a garantire elevati standard di qualità dei servizi, convengono di realizzare nel corso del 2019 tutte le stabilizzazioni, necessarie a garantire il rispetto delle numeriche complessive già individuate per il triennio 2018/2020, pari a 2.000.

Le Parti concordano, conseguentemente, che l'avvio del relativo processo sarà anticipato al mese di maggio 2019, utilizzando un apposito applicativo predisposto dall'Azienda, attraverso il quale il lavoratore inserito nella graduatoria nazionale, potrà indicare fino a tre province di interesse, relativamente alle quali sarà inserito nelle graduatorie provinciali.

Boalini
Sia la graduatoria nazionale che quelle provinciali saranno redatte per tutte le assunzioni da realizzare nel corso del 2019, avendo a riferimento i mesi di servizio prestati alla data del 31 gennaio 2019, con attribuzione del punteggio definito in base ai criteri di cui al suindicato accordo del 13 giugno 2018; a tal fine le Parti convengono che nelle graduatorie di cui al punto 1, lett.B), saranno inseriti i lavoratori che abbiano reso attività lavorativa con contratto a tempo determinato con mansioni di PTL o Addetto produzione per un periodo non inferiore a 9 mesi.

Conversioni da Part Time in Full Time e Mobilità Volontaria

Con particolare riferimento alle conversioni da part-time a full-time, che nel 2019 saranno pari ad almeno 920 (460 FTE) complessive, l'Azienda ha rappresentato alle OO.SS la prevista distribuzione delle stesse su base regionale, relativamente al primo semestre (cfr. **allegato 6**); nel medesimo allegato 6 è riportata l'analoga ripartizione, rappresentata dall'Azienda, in merito alle disponibilità per la mobilità volontaria nazionale, parimenti riferita al primo semestre 2019.

Anche al fine di consentire il concreto dispiego delle leve gestionali di cui alla presente intesa, le Parti si impegnano a concludere positivamente il già avviato confronto sulla mobilità volontaria entro il 20 marzo p.v..

Relativamente al settore recapito, in coerenza con le esigenze organizzative e produttive dello stesso, l'Azienda si impegna ad effettuare entro il 2020 una proposta di conversione in full time in ambito regionale a tutti i portalettere assunti *ab initio* in regime part-time.

Le Parti si incontreranno entro il 31 luglio p.v. per definire, anche alla luce dell'andamento degli esodi incentivati, il termine ultimo entro il quale l'Azienda si impegna ad effettuare almeno una proposta di conversione in full time su base regionale, al personale part-time involontario applicato in ambito PCL e MP.

Infine, in merito alla possibilità di procedere a trasformazioni in tempo pieno nei confronti del personale part-time operante nella struttura COO, le Parti convengono di definire la tematica, in coerenza con i contenuti del verbale di incontro del 24 luglio 2018, nell'ambito del più ampio confronto inerente la riorganizzazione del settore, da effettuarsi entro il corrente mese di marzo 2019.

Assunzioni da mercato esterno per attività di Consulenza sui Servizi Finanziari

Fermo restando l'impegno dell'Azienda a completare le assunzioni già previste per l'anno 2018 (112), nel corso del 2019 verranno effettuati ulteriori 500 inserimenti

[Signature]

sulle figure in questione, prevalentemente con contratto di apprendistato professionalizzante.

[Signature]

Le Parti confermano il valore dell'istituto della clausola elastica speciale di cui all'art. 23, comma X, del vigente CCNL, quale strumento necessario alla gestione dei flussi di attività in tutti gli ambiti produttivi, in coerenza con le esigenze tecnico organizzative (periodo estivo, picchi di attività legati a specifiche commesse, ecc.).

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Le Parti si danno atto che all'esito dei processi di Politiche Attive sopra descritti, nell'ambito dei già previsti momenti di verifica, verrà effettuato uno specifico approfondimento volto a valutare l'opportunità di ricorrere ad ulteriori sportellizzazioni, attraverso la pubblicazione di nuovi specifici job posting in relazione ai quali l'Azienda si impegna a fornire un feedback a tutte le risorse colloquate.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Le Politiche Attive del Lavoro per il 2020 saranno oggetto, nell'ambito del più ampio confronto sulle dinamiche occupazionali riferite allo stesso anno, di specifico approfondimento tra le Parti da svolgersi entro il mese di dicembre 2019, tenuto conto di quanto previsto dall'accordo del 30 novembre 2017.

[Signature]

Sistema di Relazioni Industriali

La presente intesa viene sottoposta all'approvazione del Coordinamento R.S.U., acquisita la quale le Parti si danno reciprocamente atto della piena esigibilità della stessa.

Con il condiviso obiettivo di valorizzare la prossimità territoriale, le Parti convengono che nell'ambito della contrattazione territoriale di cui all'art. 2, lett. B), del vigente CCNL Azienda e OO.SS.:

- definiranno i criteri di individuazione delle risorse, eccedentarie nell'ambito dei Nodi di Rete, nei cui confronti sarà avviato il processo di ricollocazione professionale, nel caso in cui lo strumento dell'esodo volontario non dovesse risultare sufficiente a gestire le eccedenze definite nell'allegato E alla presente intesa;

[Signature]

[Signature]

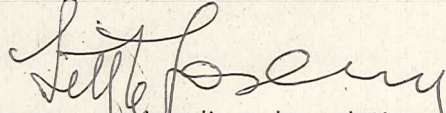
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

- 
- 
- in ambito MP, approfondiranno le ricadute occupazionali e le relative ricollocazioni derivanti dall'implementazione dei processi sopra descritti, in coerenza con i criteri definiti a livello nazionale, nella salvaguardia delle professionalità acquisite.

A livello nazionale le Parti, entro il mese di settembre 2019, effettueranno un incontro di verifica dello stato di realizzazione complessivo dei processi definiti con il presente Accordo quadro.



In tale sede, le Parti individueranno le modalità più opportune per attivare il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà per il sostegno al reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale di Poste italiane S.p.A. definendo contestualmente gli specifici ambiti organizzativi interessati.



Con riferimento a quanto previsto nel paragrafo PCL - Stabilimenti, le Parti si danno atto dell'importanza strategica della *Lean Production* nei Nodi di Rete la cui tempistica di implementazione è riportata nell'**allegato 7** alla presente intesa.

A seguito degli investimenti previsti, il piano di ammodernamento dei processi produttivi si propone di incrementare i livelli di sicurezza delle postazioni di lavoro e la relativa ergonomia, introducendo un approccio basato sulla partecipazione organizzativa degli operatori dedicati.

Le Parti concordano di rafforzare ulteriormente il processo formativo che coinvolgerà tutti i lavoratori impiegati nei Nodi di Rete interessati dalla *Lean production*.



In tal senso, l'Azienda e le OOSS firmatarie della presente intesa individuano nel livello territoriale la sede più consona per accompagnare, nella logica partecipativa di cui sopra, l'implementazione della *Lean Organization* per singolo stabilimento.



A tal fine, vengono costituiti specifici comitati paritetici Azienda-OO.SS., che, fermi restando i contenuti della presente intesa e dei relativi allegati, esamineranno nel corso di specifici incontri gli interventi organizzativi di volta in volta previsti, individuando le modalità condivise di implementazione della nuova organizzazione e i relativi contenuti professionali nonché i fabbisogni formativi, prevedendo, laddove necessario, interventi mirati al miglioramento dell'ergonomia e della sicurezza.

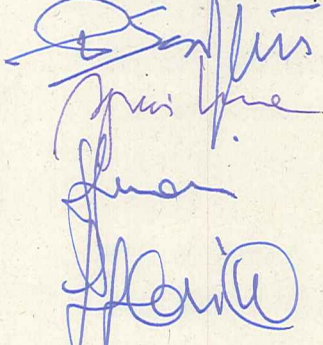


Tali comitati parteciperanno a percorsi formativi dedicati, con l'obiettivo di acquisire competenze comuni tali da consentire a tutti i componenti di "gestire" in logica condivisa i singoli interventi e l'evoluzione del modello organizzativo.

Inoltre, i componenti di parte sindacale dei comitati saranno preventivamente informati di tutti gli interventi formativi che verranno erogati agli operatori interessati dalla implementazione della *Lean Production*.

Le Parti firmatarie della presente intesa, convengono sull'opportunità di dedicare con cadenza quadrimestrale, a partire dal prossimo mese di luglio, una specifica sessione di incontri all'esame dell'andamento complessivo dei processi di trasformazione organizzativa avviati e degli investimenti realizzati, anche al fine di individuare le più opportune iniziative condivise volte a superare eventuali criticità riscontrate.

Poste Italiane S.p.A.


Dell'El
G. P. C.

SLC CGIL

SLP CISL

UILposte

FAILP CISAL

CONFSAL Com.ni

FNC UGL Com.ni

