

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 3 agosto 2021

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL poste,
FAILP-CISAL, CONFSAL Comunicazioni, FNC UGL Comunicazioni**

Premesso che

- In occasione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale avvenuto il 23 giugno 2021, le Parti hanno confermato la piena validità del Protocollo d'Intesa in materia di Politiche Attive del Lavoro, sottoscritto il 30 novembre 2017.
- Con l'intesa del 13 giugno 2018, Azienda ed Organizzazioni Sindacali, in coerenza con gli obiettivi definiti dal Piano Industriale, hanno realizzato un insieme di azioni di Politiche Attive del Lavoro per il triennio 2018-2020 attraverso: conversioni da part-time a full-time; assunzioni di lavoratori che abbiano già prestato servizio in Azienda con contratto a tempo determinato; assunzioni dal mercato esterno ovvero reclutamento di personale interno tramite *job posting*; tutto tenendo conto dell'esigenza di favorire i percorsi di mobilità volontaria nazionale del personale inserito nelle relative graduatorie.
- In occasione degli incontri tenutisi il 29 luglio 2020 ed il 22 dicembre 2020, le Parti si sono impegnate ad avviare il confronto in ordine alle leve di politiche attive del lavoro da attuare a seguito della scadenza dell'accordo del 13 giugno 2018 e, in data 14 gennaio 2021, l'Azienda si è impegnata a realizzare gli interventi già convenuti per l'anno 2020 e, nei territori caratterizzati da maggiori criticità, azioni straordinarie di politiche attive, da considerarsi come anticipazioni degli interventi per Mercato Privati relativi all'anno 2021.
- Successivamente, in data 24 marzo 2021, le Parti, nel darsi atto della piena realizzazione degli interventi di Politiche Attive del Lavoro programmati per il triennio 2018/2020, hanno convenuto di rafforzare il livello di presidio

delle strutture di front end di Mercato Privati, con azioni aggiuntive rispetto a quelle definite con l'Accordo del 14 gennaio u.s. e sempre a titolo di anticipazione rispetto a quanto sarà definito per il 2021 (conversioni a full-time del personale impiegato in attività di sportelleria attualmente in regime di part-time, sportellizzazioni, inserimenti da mercato esterno con contratto a tempo indeterminato in regime part-time per attività di operatore di sportello nonché inserimento da mercato esterno per la copertura di ruoli di carattere specialistico).

- Nel corso dell'ultimo triennio, anche per effetto della crisi pandemica in atto, si è assistito ad un significativo mutamento delle abitudini della clientela (digitalizzazione, maggiore richiesta di servizi relazionali, ecc.) e, al contempo, sono emerse nuove necessità legate all'introduzione di nuovi servizi (RCA, energia, telefonia, ecc.) nonché alla evoluzione organizzativa intervenuta (classificazione UU.PP., HUB&Spoke, ecc.) anche nel mercato postale si è assistito ad un mutamento della propensione all'acquisto dei servizi da parte della clientela che si sostanzia nello sviluppo dell'e-commerce e dei servizi di delivery a discapito delle spedizioni "tradizionali".
- In tale contesto, in coerenza con le complessive compatibilità aziendali, le Parti riconoscono l'ulteriore necessità di supportare adeguatamente le strutture di front end al fine di garantire adeguati livelli di presidio in grado di soddisfare le esigenze della clientela.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e, anche alla luce delle medesime, l'Azienda conferma la propria disponibilità in questa fase contingente a realizzare un ulteriore intervento di Politiche Attive del Lavoro per l'esercizio 2021, secondo le numeriche definite dall'Azienda e riportate nell'allegato 1.

Le Parti, nel condividere che l'impianto delle regole definite nel presente accordo avrà efficacia per il triennio 2021-2023, convengono sull'opportunità di effettuare verifiche periodiche in relazione alla declinazione temporale delle singole manovre e alle relative leve nonché con riferimento alle modalità tecniche d'implementazione dei processi.

Le modalità e le tematiche delle predette verifiche sono indicate nel paragrafo Relazioni Industriali.

In coerenza con quanto convenuto nelle intese richiamate in premessa ed al fine di dare attuazione alle previsioni in esse contenute, le Parti condividono che, anche con l'obiettivo di gestire la dinamica degli organici, il ricorso agli strumenti ivi previsti avverrà secondo quanto di seguito indicato.

1. Mobilità Volontaria

Con riferimento al tema della mobilità volontaria, per il biennio 2021-2022 trova applicazione quanto stabilito nel Verbale di Accordo sottoscritto in data 4 maggio u.s. e nelle intese territoriali tempo per tempo vigenti. Le Parti concordano che l'Azienda procederà sulla base delle disponibilità organizzative, previo confronto a livello territoriale con le OO.SS. all'attivazione della mobilità provinciale, sia in ambito Mercato Privati che in PCL, quale leva propedeutica all'implementazione delle successive fasi, secondo le graduatorie in essere.

Successivamente, l'Azienda renderà noti a livello regionale i fabbisogni riservati allo scorrimento delle graduatorie di mobilità regionale.

Al termine dei processi di mobilità volontaria regionale, le disponibilità per singola Provincia - per l'individuazione geografica delle quali si terrà conto anche degli esiti delle precedenti fasi di mobilità volontaria - verranno coperte ricorrendo preliminarmente allo scorrimento della mobilità nazionale per il 50% delle disponibilità e, per l'ulteriore 50% (ovvero per la maggiore percentuale in caso di non completa copertura attraverso la mobilità nazionale), alle trasformazioni da part-time in full-time secondo le modalità previste dal successivo paragrafo 2.

Inoltre, al fine di massimizzare i risultati e ridurre le tempistiche di realizzazione, con riferimento a quanto previsto al capoverso precedente le Parti convengono che per le province in cui una delle due leve risulti, totalmente o parzialmente, non attivabile le relative numeriche saranno rese sin da subito disponibili per l'altra leva.

Relativamente alla fase di mobilità nazionale in ambito MP, Azienda e OO.SS. convengono che, al fine di individuare le sedi interessate dalle disponibilità, non

saranno tendenzialmente presi in considerazione gli Uffici Postali presso cui risultino impiegati lavoratori part-time potenzialmente interessati alla conversione a tempo pieno.

Le Parti condividono, in ottica di semplificazione dei processi, che anche la mobilità regionale sarà gestita attraverso lo specifico applicativo già in uso per la mobilità nazionale.

2. Trasformazioni da Part-time in Full-time

Al termine del processo di mobilità nazionale e fermo restando quanto indicato al paragrafo precedente, l'Azienda procederà all'attivazione delle trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno.

Nell'ambito delle province indicate dall'Azienda, le trasformazioni riguarderanno i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato part-time che abbiano superato il periodo di prova, ivi inclusi i dipendenti che abbiano rinunciato alla conversione a tempo pieno in virtù dell'accordo del 13 giugno 2018 e delle successive intese in materia di Politiche Attive del Lavoro, ferma restando la sussistenza dei requisiti di idoneità più avanti indicati.

A fronte della disponibilità rappresentata dall'Azienda sulla singola provincia, le conversioni a tempo pieno avverranno sulla base di una graduatoria provinciale, nell'ambito della quale saranno inseriti i lavoratori, adibiti alla mansione per la quale si proceda alla trasformazione in full-time e per i quali ricorrano i requisiti definiti al punto 3, 4° capoverso, dell'intesa del 13 giugno 2018, che qui si intendono integralmente richiamati, fatto salvo quanto di seguito indicato. La graduatoria sarà redatta secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- data di assunzione (in ordine cronologico);

in caso di pari data di assunzione

- maggiore anzianità anagrafica.

In subordine, laddove permangano disponibilità sulla singola provincia, le conversioni verranno effettuate sulla base di una graduatoria regionale redatta secondo i medesimi criteri suindicati.

Le trasformazioni e gli eventuali trasferimenti di cui al presente paragrafo, per le risorse che al momento dello scorrimento delle relative graduatorie siano in congedo obbligatorio di maternità, dispiegheranno i propri effetti al termine dello stesso periodo.

Resta inteso che coloro che rinuncino alla trasformazione in tempo pieno nell'ambito della provincia di assegnazione potranno concorrere alle eventuali successive tranches di conversione da part-time in full-time nell'arco di vigenza del presente accordo e saranno collocati in calce alle graduatorie provinciali e tra di loro ordinati secondo i criteri sopra riportati.

Al fine di semplificare i processi e renderne più celere l'attivazione, le Parti convengono di utilizzare per le conversioni da part-time in full-time di cui alla presente intesa uno specifico applicativo sviluppato dall'Azienda.

Con riferimento al personale part-time impiegato in attività di Portalettere e di Operatore di Sportello, le Parti confermano l'importanza e l'utilità dell'istituto della clausola elastica "speciale" di cui all'art. 23, comma X, del vigente CCNL.

3. Sportellizzazioni e assunzioni da mercato esterno

Al fine di soddisfare le necessità di rafforzamento delle strutture di front end in ambito Mercato Privati, nonché di valorizzare le istanze interne di crescita e sviluppo del personale, saranno attivati percorsi di sportellizzazione, attingendo prioritariamente dai *job posting* pubblicati a seguito dell'Accordo del 14 gennaio 2020 (la cui scadenza resta confermata al 31 dicembre 2021) ed attivando, ove necessario, specifici ulteriori *job posting* aperti a tutti i settori aziendali, ferma restando in entrambi i casi la verifica sull'idoneità professionale all'attività di sportelleria. In proposito, l'Azienda conferma che al termine del processo di sportellizzazione relativo all'anno 2021, tutti i lavoratori che abbiano sostenuto il colloquio di idoneità professionale propedeutico all'inserimento sul ruolo di Operatore di Sportello riceveranno un feedback in merito all'eventuale esito negativo dello stesso.

Con il medesimo obiettivo di supportare e rafforzare le attività a contatto con il pubblico ed accompagnare i processi di evoluzione aziendale intervenuti, si

procederà ad assunzioni con contratto a tempo indeterminato part-time per lo svolgimento di attività di sportelleria.

In proposito, fermo restando che le selezioni saranno effettuate nel rispetto delle policy aziendali vigenti (in presenza dei requisiti minimi di volta in volta previsti dagli annunci di selezione pubblicati dall'Azienda), le Parti condividono - in coerenza con quanto indicato nella dichiarazione a verbale di cui all'art. 22 del vigente CCNL - l'opportunità di considerare quale elemento di valutazione l'esperienza già maturata in azienda con contratto di lavoro a termine.

In relazione all'esigenza di garantire il necessario *know-how* specialistico per le attività di natura consulenziale, in coerenza con le previsioni delle normative MIFID, le Parti convengono che, al fine di soddisfare il complessivo fabbisogno relativo ai ruoli di specialista commerciale nell'ambito della Funzione Mercato Privati, l'Azienda terrà conto delle istanze di mobilità volontaria delle risorse adibite a tali ruoli (le cui disponibilità verranno successivamente rese note) nonché delle risorse interne risultate idonee ai processi di *job posting* in corso o che verranno successivamente emanati e procederà ad attivare su tutto il territorio nazionale percorsi di inserimento da mercato di giovani laureati, prevalentemente mediante contratto di apprendistato professionalizzante.

L'Azienda si impegna a fornire specifica informativa alle OO.SS. firmatarie della presente intesa in merito alle località ove avranno luogo le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante di cui sopra.

4. Assunzione a Tempo Indeterminato di Lavoratori che abbiano reso prestazione lavorativa con contratto a termine

Con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato per attività di recapito e smistamento, in coerenza con quanto disposto dall'art. 22 Comma IX del vigente CCNL, le Parti concordano che potranno concorrere alle assunzioni a tempo indeterminato i lavoratori che abbiano:

- prestato attività lavorativa con le medesime mansioni di Portalettere e/o Addetto di Produzione con uno o più contratti a tempo determinato per un periodo almeno pari a 6 mesi complessivi maturati a far data dal 01/01/2014 ed entro il 31 gennaio dell'anno in cui si darà avvio al processo assunzionale;

- manifestato la volontà di avvalersi del diritto di precedenza di cui all'art. 22 del vigente CCNL attraverso la propria registrazione sullo specifico applicativo aziendale, di volta in volta attivato successivamente alla comunicazione delle disponibilità da parte dell'Azienda, secondo quanto più avanti indicato; le Parti convengono che a tal fine sarà presa in considerazione unicamente la data di ricezione della domanda risultante dall'applicativo in parola e che, pertanto, ai fini in parola eventuali comunicazioni inviate all'Azienda con differenti modalità, anche da parte delle risorse in possesso dei previsti requisiti di adesione, non saranno efficaci e, quindi, non saranno prese in considerazione.

Alle assunzioni a tempo indeterminato sull'intero territorio nazionale potranno concorrere tutti i lavoratori che abbiano svolto prestazione di lavoro - indipendentemente dalla sede di applicazione - con contratto a tempo determinato e che rientrino nel bacino di risorse individuato secondo le modalità suindicate.

A ciascun lavoratore verrà attribuito un punteggio calcolato secondo i seguenti criteri:

- a) saranno presi in considerazione i periodi di attività lavorativa svolta dai singoli soggetti in Poste Italiane S.p.A. con contratto a tempo determinato per mansioni di Portalettere o di Addetto di Produzione a decorrere dal 1 gennaio 2014;
- b) sarà attribuito un punto per ciascun periodo di servizio prestato con contratto a termine per lo svolgimento di attività di Portalettere o di Addetto di Produzione coincidente con il mese solare; i periodi non coincidenti con i mesi solari verranno sommati tra loro e successivamente divisi per 30, attribuendo un punto per ciascun periodo pari a 30 giorni di calendario nonché per ciascuna frazione residua pari o superiore a 15 giorni di calendario, che sarà pertanto considerata come mese intero;
- c) la modalità di calcolo verrà applicata separatamente per il punteggio complessivo nazionale e per quelli provinciali determinati in funzione dei periodi di servizio resi da ciascun soggetto sulle singole province, con la conseguente possibile non coincidenza tra il punteggio complessivo nazionale e la somma tra i punteggi provinciali.

Il punteggio verrà aggiornato alla data del 31 gennaio e del 31 luglio per le assunzioni il cui iter verrà avviato rispettivamente nel primo o nel secondo semestre di ciascun anno; le Parti condividono che l'iter di assunzione si intende avviato con la pubblicazione della comunicazione in merito all'apertura dell'applicativo relativamente alle disponibilità di volta in volta rese note.

Le assunzioni avverranno in funzione delle disponibilità provinciali rese note dall'Azienda attraverso l'apposito sistema informativo e comunicate alle OO.SS. nazionali che abbiano sottoscritto la presente intesa.

Per ciascuna tranche di stabilizzazioni, ogni lavoratore in possesso dei requisiti di cui sopra e che non sia stato licenziato per giusta causa durante il contratto a tempo determinato potrà visualizzare i propri punteggi nazionali e provinciali (questi ultimi relativamente alle province presso cui abbiano reso servizio con contratto a tempo determinato per attività di Portalettere e/o Addetto allo Smistamento) accedendo all'applicativo messo a disposizione dall'Azienda.

Per concorrere alle assunzioni di ciascuna tranche, entro i 7 giorni lavorativi successivi al primo giorno di pubblicazione sul sito internet aziendale, di cui verrà data notizia sulla stampa nazionale, ciascun lavoratore per il quale ricorrano tutte le condizioni previste dal presente paragrafo dovrà manifestare la volontà di avvalersi del diritto di precedenza di cui all'art. 22 del vigente CCNL e, quindi, il proprio interesse per una o più province, fino a un massimo di tre, tra quelle per le quali l'Azienda abbia indicato disponibilità di inserimento, accedendo all'applicativo secondo le modalità che saranno di volta in volta comunicate e prestando il consenso al trattamento dei propri dati ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di privacy.

Entro i 5 giorni lavorativi successivi alla scadenza dei 7 giorni di cui al capoverso che precede, saranno pubblicate sul sito internet aziendale le graduatorie provvisorie provinciali e nazionale, redatte sulla base della manifestazione di interesse espressa dal lavoratore, in coerenza con i criteri sopra riportati.

A valle della pubblicazione delle graduatorie, le persone interessate potranno entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla pubblicazione medesima e secondo le modalità ivi indicate, inviare osservazioni e/o eccezioni alle graduatorie stesse. L'Azienda provvederà, entro i successivi 5 giorni lavorativi, alla valutazione delle richieste ed all'eventuale aggiornamento degli elenchi. Nei 5 giorni lavorativi successivi alla

pubblicazione delle graduatorie, ciascun lavoratore dovrà effettuare, attraverso l'applicativo informatico in questione, la scelta definitiva su una delle province in relazione alle quali lo stesso abbia manifestato il suo interesse. In mancanza, si considererà effettuata la scelta per la provincia prioritaria nell'ordine di preferenza indicato in precedenza da parte del lavoratore.

Ai fini della scelta delle province di interesse, durante ciascuna fase di apertura dell'applicativo e per tutta la durata della stessa le risorse potranno effettuare eventuali modifiche rispetto alle scelte già inserite, fermo restando che l'Azienda prenderà a riferimento esclusivamente le informazioni presenti a sistema alla data e all'orario di chiusura dell'applicativo, opportunamente comunicati dall'Azienda; pertanto, sarà onere esclusivo di ciascun lavoratore verificare la correttezza delle scelte dallo stesso inserite sul sistema informatico.

L'Azienda procederà all'assunzione nella provincia indicata, sulla base della graduatoria provinciale ordinata in funzione dei punteggi attribuiti nell'ambito del sopracitato bacino nazionale.

In caso di parità, saranno prioritariamente assunti coloro che abbiano maturato una maggiore anzianità nell'attività di recapito/smistamento, a seconda che le stabilizzazioni si riferiscano, rispettivamente, alle attività di recapito o di smistamento; in subordine, coloro che abbiano prestato attività lavorativa per il maggior numero di mesi nella provincia di riferimento; infine, al permanere della condizione di parità, prevarrà la maggiore anzianità anagrafica.

Le Parti condividono che i lavoratori che, sebbene in possesso dei requisiti legali, contrattuali e aziendali previsti, abbiano rinunciato alla proposta di stabilizzazione effettuata dall'Azienda in virtù dell'accordo del 13 giugno 2018 e delle successive intese in materia relative alle Politiche Attive del Lavoro per il triennio 2018-2020 potranno concorrere alle assunzioni a tempo indeterminato di cui alla presente intesa.

Il lavoratore che non abbia interesse a manifestare la propria preferenza in relazione alle province rese note dall'Azienda, può concorrere alle successive assunzioni che saranno di volta in volta rese disponibili dalla stessa.

Colui che, nell'ambito del processo di stabilizzazioni di cui alla presente intesa, pur avendo manifestato la disponibilità per una provincia, rifiuti la proposta di

assunzione a tempo indeterminato per la provincia medesima, sarà considerato rinunciatario relativamente a tutte le assunzioni a tempo indeterminato realizzate, in qualsiasi provincia, in virtù del presente accordo e di qualsiasi eventuale ulteriore intesa in materia di Politiche Attive del Lavoro. Sono altresì considerate rinunciatricie ai fini in parola le risorse che non si presentino alle convocazioni dell'Azienda necessarie al perfezionamento dell'assunzione, fatto salvo il caso in cui la motivazione addotta e preventivamente comunicata all'Azienda sia da questa considerata giustificata.

L'effettiva assunzione in Poste Italiane S.p.A. con contratto di lavoro a tempo indeterminato è condizionata:

- i) alla presentazione della documentazione prevista dall'art. 18, comma V, del vigente CCNL, verificata da parte dell'Azienda;
- ii) alla piena idoneità allo svolgimento dell'attività cui l'assunzione si riferisce, per le attività di recapito anche relativamente alla guida di tutti i mezzi aziendali impiegati nella medesima attività, nonché al possesso dei requisiti soggettivi previsti a tal fine dalle disposizioni legislative tempo per tempo vigenti;
- iii) alla preventiva/contestuale sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede sindacale (ex artt. 410 e ss. c.p.c. e 2113 c.c.) con espressa rinuncia a qualsiasi pretesa nei confronti di Poste Italiane S.p.A. e delle società del Gruppo Poste relativamente a precedenti rapporti di lavoro a qualsiasi titolo intercorsi nonché agli atti/diritti e azioni di cui a ricorsi eventualmente promossi in via giudiziale relativamente ai medesimi rapporti di lavoro.

Nei confronti dei lavoratori che, nell'ambito delle stabilizzazioni per attività di recapito di cui alle precedenti intese in materia di Politiche Attive del Lavoro, siano stati assunti con contratto a tempo parziale "di picco" e che non convertano il proprio rapporto di lavoro in tempo pieno, l'Azienda conferma che - prima di procedere alle ulteriori stabilizzazioni riportate nell'allegato 1 e nel rispetto delle relative disponibilità - sarà offerta la possibilità di modificare il contratto in part-time per 6 mesi continuativi, in coerenza con le articolazioni individuate dall'Azienda, presso uno dei centri presenti nella provincia o, laddove necessario e in via residuale, nella regione di assegnazione.

A tal fine, i lavoratori interessati saranno inseriti in graduatorie provinciali ordinate secondo il criterio della data di assunzione (in ordine cronologico) e, in subordine, della maggiore anzianità anagrafica e potranno indicare, secondo le modalità che saranno comunicate, i centri di proprio interesse tra quelli disponibili.

Al fine di garantire la necessaria continuità operativa delle strutture aziendali di appartenenza, le Parti condividono che le risorse che risultino destinatarie di una qualsiasi leva di Politiche Attive del Lavoro tra le seguenti: i) mobilità regionale o nazionale; ii) conversione da part-time in full-time; iii) sportellizzazione, non potranno nella medesima tranche di attivazione delle PAL concorrere per alcuna delle ulteriori leve e pertanto non saranno inserite nelle relative graduatorie.

5. Sistema di Relazioni Industriali

Con l'obiettivo di dare concreta attuazione a quanto sopra stabilito ed al fine di verificare la fase applicativa della presente intesa, le Parti si incontreranno entro ottobre 2021 per analizzarne il grado di implementazione ed entro dicembre 2021 per verificare lo stato di effettiva realizzazione dei processi di Politiche Attive previsti dal presente accordo.

per **Poste Italiane S.p.A.:**

Salvatore Cocchiaro
(originale firmato)

Roberto Mazzi
(originale firmato)

Francesco Ferrari
(originale firmato)

Ilaria Giorgia Calabritto
(originale firmato)

Paola Mancino
(originale firmato)

per le **OO.SS.:**

SLC-CGIL N. Di Ceglie; M. Tomassini;
G. Di Guardo; L. Damiani
(originale firmato)

SLP-CISL V. Cufari; G. Marinaccio; N. Oresta;
R. Roscigno
(originale firmato)

UILposte P. Giordani; P. Esposito
(originale firmato)

FAILP-CISAL S. Fasciana; G. Tabacchini;
M. Moriccioni; S. Trazzera; I. Navarra
(originale firmato)

CONFSAL-COM.NI G. Duranti; E. Matrone
(originale firmato)

FNC UGL Com.ni M. Vannoli; L. Nemesi;
(originale firmato)