

Barbara Bellu

Salvatore Ferraro

Verbale di Accordo

In data 03 dicembre 2024

tra Poste Italiane S.p.A.

e

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

[Signature]

Premesso che

- nel corso del mese di novembre u.s. Azienda e Organizzazioni Sindacali hanno approfondito i progetti di evoluzione organizzativa che, in coerenza con gli obiettivi del Piano Strategico, saranno implementati per le funzioni Posta, Comunicazione e Logistica, Mercato Privati e Digital Technology & Operations, nei termini definiti nel Verbale del 27 novembre 2024;
- con la presente intesa, in coerenza con le previsioni contrattuali in materia di contrattazione, le Parti, intendono definire, tra quelle previste dalla legislazione e dal CCNL vigente, le leve di gestione delle conseguenze sul piano sociale dell'attuazione dei processi di riorganizzazione definiti.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

La premessa costituisce parte integrante del presente Accordo.

1. POSTA COMUNICAZIONE E LOGISTICA

Nuovo assetto della rete postale

Con riferimento alle soluzioni organizzative individuate per la rete logistica di PCL di cui agli accordi del 16 luglio 2024 e 27 novembre 2024, che saranno avviate da febbraio 2025, le Parti convengono sulle azioni di seguito descritte per la gestione delle eccedenze rivenienti dall'adeguamento della Rete Portalettere (efficientamento 3.300 articolazioni); resta fermo che laddove dovessero determinarsi delle situazioni di eccedenza, che saranno comunicate alle OO.SS. nell'ambito dell'incontro nazionale di cui al successivo paragrafo Relazioni Industriali, le eventuali conseguenti azioni di ricollocazione delle risorse impiegate nel Centro non saranno implementate per un periodo di un mese successivo all'avvio della riorganizzazione del Centro medesimo.

Le seguenti leve saranno attivate progressivamente in coerenza con le tempistiche di avanzamento del progetto:

[Signatures]

Carriera & G. Neri

Salvatore Jorjano

- esodi volontari incentivati: riconoscimento di un trattamento di incentivo economico ai lavoratori che si avvarranno della facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro secondo le prassi Aziendali;
- trasformazioni da full time a part time: l'Azienda valuterà con particolare favore le richieste di conversione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale provenienti da tutto il personale interessato dalla riorganizzazione, con articolazione luglio-dicembre;
- riqualificazione professionale verso altri ambiti organizzativi: l'Azienda valuterà con particolare favore la possibilità di attivare processi di riqualificazione delle risorse interessate verso altre strutture, sia in ambito PCL che in altre funzioni aziendali, in coerenza con le esigenze organizzative.

2. MERCATO PRIVATI

Dimensionamento front end

FAO
L'applicazione del nuovo modello definito per il dimensionamento dell'organico delle figure professionali di front end dell'UP (ODA, OFE, OSP e DUP Base) ha determinato, per gli anni 2024, 2025 e 2026, i valori complessivi di fabbisogno minimo e massimo indicati, a livello nazionale, nel documento allegato.

Resta fermo l'impegno dell'Azienda a comunicare alle Segreterie Nazionali delle OO.SS., entro il corrente mese di dicembre, i valori di dettaglio a livello di Filiale per il 2025.

[Signature]
Le Parti, pertanto, confermano che la suddetta determinazione dei corretti dimensionamenti genera la necessità di attivare - attraverso l'implementazione dei consueti processi di politiche attive e delle leve previste dal vigente CCNL - percorsi finalizzati alla più efficace distribuzione delle risorse, intervenendo sia sulle eventuali situazioni di carenza che su quelle di eccedenza.

[Signature]
Al riguardo, e con specifico riferimento agli effetti occupazionali derivanti dall'applicazione del modello per il 2025 (cfr. Allegato), le Parti convengono sul processo di seguito descritto e sulle relative leve da attivare, che sarà progressivamente implementato secondo il processo delineato in allegato (2025/2026). L'Azienda valuterà altresì la possibilità di ricorrere allo strumento dell'esodo incentivato.

In una prima fase saranno favoriti i trasferimenti volontari individuali a livello provinciale in coerenza con quanto definito con l'accordo del 20 giugno 2023 e dalle successive intese territoriali in materia di mobilità provinciale, avendo a riferimento le graduatorie 2025 definite in applicazione delle intese medesime.

AA. SS. OO.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Successivamente si darà corso agli interventi di Politiche Attive del Lavoro (mobilità nazionale e regionale, conversioni da PT a FT, assunzioni da mercato esterno, sportellizzazioni) individuati per il front end di Mercato Privati per l'anno 2025; secondo il quadro normativo complessivo definito nell'intesa del 16 maggio 2024.

All'esito delle azioni di cui sopra l'Azienda procederà alla riattualizzazione della complessiva situazione dell'organico e della relativa distribuzione. Qualora dovessero permanere esigenze di ricollocazione delle risorse, le Parti concordano di attivare uno specifico piano di mobilità volontaria provinciale finalizzata al riequilibrio occupazionale da sedi eccedenti verso sedi carenti, cui potranno concorrere le risorse assegnate in una sede eccedente, compatibilmente con le disponibilità previste per ciascuna sede carente.

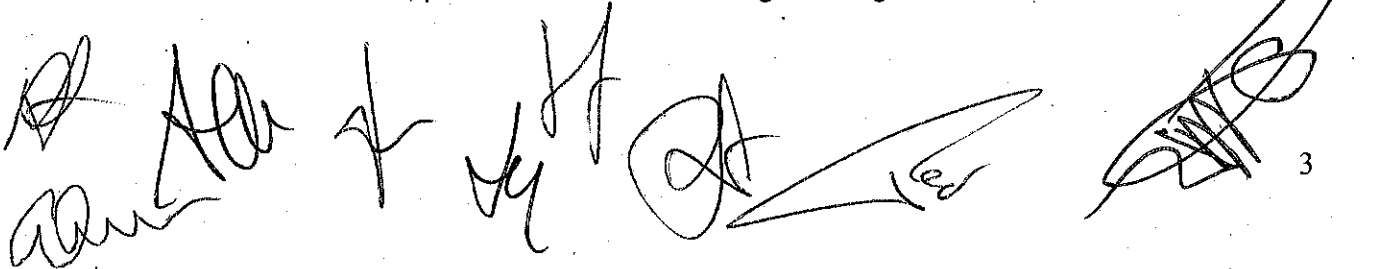
A tal fine sarà oggetto di specifica comunicazione alle OO.SS. l'elenco degli UP eccedentari e di quelli in carenza, con le relative numeriche. Le graduatorie riferite alla presente fase di mobilità volontaria mirata saranno definite in coerenza con i criteri riportati nell'Allegato.

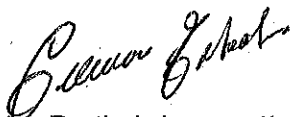
Ferma restando la sequenza temporale di attivazione delle singole leve riportata in allegato, i trasferimenti realizzati in applicazione di quanto sopra avranno priorità rispetto alle graduatorie in vigore ai sensi del sopracitato accordo del 20 giugno 2023 in materia di mobilità volontaria territoriale.

All'esito delle azioni sopra delineate ed effettuato un aggiornamento degli UP eccedentari e carenti, di cui l'Azienda fornirà apposita informativa a livello nazionale, qualora residuassero ulteriori realtà eccedentarie, le Parti convengono di avviare un processo di mobilità collettiva di cui all'articolo 39 del CCNL vigente secondo le seguenti logiche e criteri.

In particolare, dagli UP con eccedenza di personale saranno individuate le risorse da ricollocare utilizzando il criterio della minore anzianità aziendale e, a parità, della minore anzianità anagrafica. Ai fini della ricollocazione delle risorse risultate eccedentarie, ferme restando le tutele previste dalle disposizioni legali e contrattuali in materia di trasferimento, sarà utilizzata la modalità riportata nell'Allegato, che è stata definita con il duplice obiettivo di ricollocare entro 20 km dalla sede di lavoro il maggior numero di risorse eventualmente eccedentarie generando altresì, in termini complessivi, il minor impatto possibile in termini di distanza.

In entrambe le fasi di cui sopra, l'Azienda terrà conto di eventuali istanze volontarie di trasferimento oltre i 20 km, purché coerenti con le esigenze organizzative.






Le Parti si danno atto di aver esperito, con quanto sopra definito, la procedura prevista dal citato articolo 39 del CCNL del 23 luglio 2024.

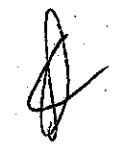
Con riferimento alla tematica degli organici del front end ed alla relativa distribuzione, le Parti si incontreranno entro la fine del 2025 per verificare le risultanze del percorso sopra descritto dedicato al riequilibrio occupazionale delle risorse. In tale sede resta confermato che Azienda e OO.SS. approfondiranno congiuntamente la declinazione di dettaglio dei valori di fabbisogno per Filiale relativa all'anno 2026, derivante dall'applicazione delle logiche alla base del modello di dimensionamento.

Progetti di Revisione della Portafogliazione Retail ed Evoluzione del Canale POE


Nel documento allegato al presente Verbale sono confermate le ricadute occupazionali e la relativa distribuzione territoriale conseguenti sia alla revisione dei portafogli Retail derivante dalla nuova segmentazione dei clienti sia alla complessiva evoluzione del canale POE.



Al riguardo, le Parti, convengono che la gestione delle stesse avvenga a partire dal mese di gennaio 2025 con l'obiettivo di addivenire al suo completamento entro il 30 settembre 2025. L'Azienda, tenendo conto delle professionalità acquisite, procederà, per le risorse di livello B interessate dalle riorganizzazioni, alla riallocazione entro 25 KM dal comune della sede di lavoro attuale, avendo a riferimento attività coerenti con il livello inquadramentale posseduto, nel rispetto dei requisiti normativi previsti per lo svolgimento delle specifiche attività (es. IVASS, MIFID, etc.); a tal fine, l'Azienda avvierà - in ordine di anzianità di servizio - una sessione dedicata di colloqui rivolti al personale specialista assegnato presso UU.PP./zone in condizione di eccedenza rispetto ai portafogli previsti, finalizzata a verificare la compatibilità tra la professionalità degli interessati con la tipologia di portafoglio disponibile. Fermo restando quanto sopra, saranno valutate altresì eventuali istanze volontarie coerenti con le esigenze organizzative.

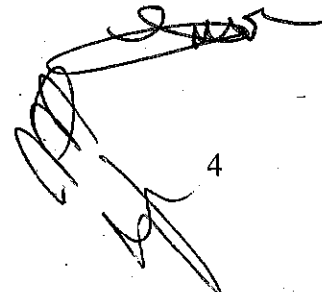
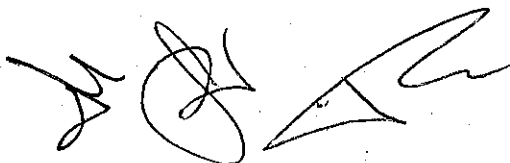
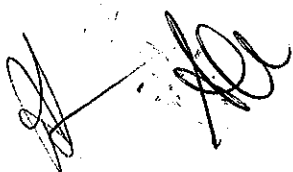


Resta inteso che, nelle more di una ricollocazione coerente con le professionalità acquisite dalle singole risorse, le stesse potranno continuare ad essere impiegate sulle medesime mansioni fino al 30 settembre 2025.



Le attività gestionali derivanti dal processo di ricollocazione di cui sopra avranno priorità rispetto alle graduatorie definite ai sensi dell'accordo del 20 giugno 2023 e delle successive intese territoriali in materia di mobilità volontaria.

L'Azienda valuterà altresì le richieste di accesso allo strumento dell'esodo incentivato formulate dalle risorse coinvolte.



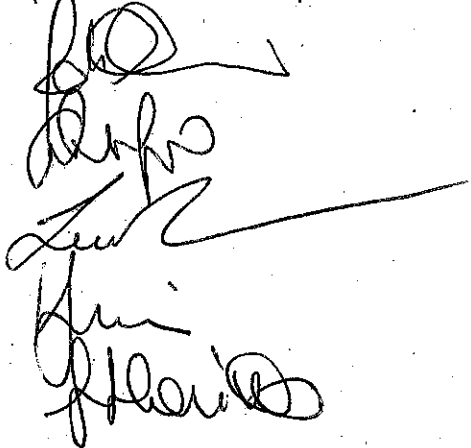
Per quanto riguarda l'evoluzione della rete logistica di PCL, le Parti convengono altresì di attivare a partire dal secondo semestre 2025 la procedura di seguito illustrata.

A livello regionale, nell'ambito dei Comitati di Monitoraggio Regionali già costituiti in applicazione dell'intesa del 21 novembre 2022, saranno verificate le attività di riorganizzazione all'interno dei singoli territori, l'organizzazione del lavoro e l'avanzamento delle azioni di ricollocazione del personale.

In particolare, i suddetti Comitati si riuniranno prima dell'avvio di ciascun trimestre per procedere alla verifica degli aspetti progettuali; successivamente si riuniranno ulteriormente ad un mese dall'implementazione di tutte le azioni previste per ciascuno step di progetto (adeguamento Rete Portalettere e attivazione Rete Corriere), per analizzare specifiche tematiche che dovessero emergere a seguito della realizzazione dei diversi interventi.

Nell'ambito del Comitato di Monitoraggio Centrale di cui all'Intesa del 21 novembre 2022 saranno analizzate le specifiche tematiche indicate dai Comitati di Monitoraggio Regionali che non abbiano trovato soluzione a livello territoriale.

per Poste Italiane S.p.A.




per le OO.SS.

SLP - CISL 

SLC - CGIL _____

UILposte _____

CONFSAI - COM. ni 

FAILP - CISAI 

FNC UGL COM. ni 

Il presente verbale, in coerenza con quanto definito nel CCNL vigente, viene sottoposto all'approvazione del Coordinamento delle RSU di Poste Italiane S.p.A. - collegato in videoconferenza - che, con voto palese, lo approva a maggioranza (68 voti a favore, 26 voti contrari).