



ACCORDO SULLA RIORGANIZZAZIONE E LO SVILUPPO DEI SERVIZI POSTALI

Dopo circa un anno di serrato confronto con l'Azienda si è conclusa nella tarda nottata di ieri la trattativa sulla riorganizzazione dei Servizi Postali.

Un confronto difficile ed articolato che ha fatto registrare in questi mesi momenti di forte tensione, sfiorando in diverse occasioni la rottura del negoziato ma che alla fine a fronte delle notevoli difficoltà dell'attuale fase congiunturale e della contrazione del mercato di riferimento ha visto prevalere la compattezza e l'unitarietà del fronte sindacale per addivenire ad un accordo che, pur affrontando delicati processi di riorganizzazione, consente di garantire forti elementi di stabilità e certezze per il futuro del settore.

In tale ottica l'impegno aziendale a non modificare nel piano strategico 2011 -2013 il proprio assetto societario riconfermando il valore assoluto dell'unicità aziendale.

Un risultato che giudichiamo positivo ma per nulla scontato anche in considerazione dell'imminente processo di liberalizzazione (1 gennaio 2011) che tenderà a stravolgere le presenze degli operatori sul mercato di riferimento e porterà a forti necessità di innovazione di prodotto e di processo.

L'accordo infatti, partendo dall'analisi del mercato postale che registra una significativa contrazione dei volumi a livello internazionale, una erosione delle quote di mercato ed un mutamento della domanda della clientela, intende perseguire da una parte l'obiettivo della difesa dei volumi e dall'altro quello dello sviluppo dei ricavi con l'adozione di soluzioni innovative e di qualità anche attraverso percorsi di valorizzazione professionale che costituiscono un elemento caratterizzante in controtendenza con quanto accade in altre aziende del settore

Tale obiettivo è stato raggiunto scardinando l'impostazione aziendale che intendeva realizzare unicamente tagli sul personale facendo prevalere invece una impostazione che prevede una efficace ed equilibrata riorganizzazione dell'intero settore postale attraverso l'introduzione di un nuovo modello organizzativo e distributivo e lo sviluppo di nuovi servizi

Infatti rispetto ad una dichiarata intenzione aziendale di procedere ad un esclusivo ridimensionamento del settore di circa 10.700 unità, l'accordo prevede invece un efficientamento di 5.857 unità di cui 3.359 nel recapito (al netto delle azioni di efficientamento), 518 negli addetti lavorazioni interne e 1854 nei centri di logistica postale e 126 negli staff che troveranno tutte una nuova collocazione aziendale sia nello stesso ambito di servizi postali, sia in ambito mercato privati con un concreto mantenimento dei livelli occupazionali in Azienda.

La chiave di volta organizzativa che ha permesso di raggiungere l'obiettivo è stata l'introduzione del recapito a 5 giorni che consente contemporaneamente di efficientare il recapito senza modificare gli indici ed i parametri delle zone e di realizzare efficienze nel settore della logistica e degli impianti attraverso la riorganizzazione della rete di trasporto e degli stabilimenti.

Abbiamo inoltre preteso ed ottenuto che l'intero processo di riorganizzazione prima di essere implementato verrà sperimentato in alcune realtà territoriali e l'esito verificato in sede Nazionale.

RECAPITO,

il nuovo modello prevede:

- L'introduzione della settimana corta con la giornata lavorativa di 7 ore e 12 minuti, le pause da contrattare localmente, un ticket di 4,50€ ed il riposo al sabato;
- L'introduzione di nuove zone attraverso la realizzazione della Articolazione Servizi Innovativi (nei capoluoghi di provincia e nei comuni > di 30.000 abitanti), quale nuova rete di sviluppo dedicata a prodotti di valore e di qualità con orario su sei giorni dal lunedì al venerdì dalle 14,00 alle 20,00 ed il sabato dalle 8,00 alle 14,00.
- L'introduzione dell'ora limite per l'uscita in gita del portalettere
- L'aumento della scorta del 1% portandola all'11% - 15%
- Il superamento della zona baricentrica
- Il mantenimento degli attuali limiti di flessibilità operativa e l'aumento della relativa indennità
- L'introduzione di un sistema di incentivazione commerciale per gli addetti all'Articolazione Servizi Innovativi
- Il coinvolgimento portalettere, dei responsabili di CD e dei CS unitamente all'introduzione di punteggi diversificati tra capoluoghi/comuni > di 30.000 ab. e realtà provinciali dovranno garantire l'effettiva perequazione delle attività di recapito
- Con apposita comunicazione a latere dell'accordo, l'Azienda si impegna a decentrare, a livello regionale, l'assunzione del personale CTD

LOGISTICA e TRASPORTI

Il nuovo modello prevede:

- L'introduzione della settimana corta con orario 7 ore e 12 minuti, pause da contrattare localmente e ticket da 4,50€.
- La riorganizzazione di tutti gli stabilimenti con la realizzazione dei CDM in luogo dei CLR e la trasformazione di alcuni CP in CDM.
- La rivisitazione della rete di trasporto Nazionale e della rete di Bacino in funzione del nuovo modello organizzativo.

SICUREZZA

- Un rafforzamento delle politiche relative alla sicurezza anche attraverso l'introduzione e l'utilizzo di nuovi strumenti informatici quali ad esempio il palmare.
- Il rinnovamento e potenziamento della flotta aziendale attraverso un nuovo mix di mezzi che prevede l'acquisto di ulteriori 1000 autovetture – 200 scooter 50cc a sella ribassata – 1500 quadricicli elettrici e 1300 biciclette.
- L'assicurazione delle puntuali manutenzioni dei mezzi previste dalle case costruttrici
- La tempestiva dotazione dei DPI e dei capi di vestiario a tutti gli addetti.
- Maggiore coinvolgimento degli organismi paritetici (OPR e OPN) sulla valutazione e sui criteri di adozione dei mezzi di lavoro e antinfortunistici.

RICADUTE OCCUPAZIONALI

Sicuramente uno dei punti più delicati e difficili dell'intesa nel quale siamo convinti di aver raggiunto un giusto equilibrio tra le necessità di efficientamento e quelle di ricollocazione del personale interessato; in particolare si realizzeranno:

- Esodi volontari incentivati che potranno interessare il personale appartenente a tutti gli ambiti organizzativi
- Ricorso al Fondo di Solidarietà per un numero massimo di 500 lavoratori in tutti gli ambiti aziendali (300 Servizi Postali e 200 altri ambiti organizzativi)
- Agevolazione dei percorsi di trasformazione volontaria del rapporto di lavoro da full time a part time
- Reimpiego e riqualificazione professionale delle eccedenze attraverso la loro professionalizzazione e la collocazione negli uffici postali (sportellizzazione), l'utilizzo dei processi di mobilità volontaria per le azioni di riequilibrio territoriale sia in ambito Servizi Postali, sia in ambito Mercato Privati
- Realizzazione di un adeguato piano formativo di tutto il personale interessato da percorsi di riqualificazione professionale

QUADRI E RESPONSABILI LIVELLO B

- Impegno dell'Azienda ad individuare ogni utile soluzione di ricollocazione tenendo anche in considerazione le domande presentate volontariamente dagli interessati
- Fermo restando i trattamenti normativi ed economici in essere, i quadri A1 che per effetto della riorganizzazione dovessero subire una diminuzione del numero degli addetti del proprio centro conserveranno la loro collocazione lavorativa in via transitoria. L'Azienda dovrà nei successivi 24 mesi individuare idonee soluzioni di ricollocazione
- L'Azienda con lettera a latere dell'accordo si impegna a riconoscere in tutti gli ambiti organizzativi di Servizi Postali il riconoscimento delle funzioni superiori effettuate

AZIONI DI CONSOLIDAMENTO OCCUPAZIONALE

Con apposito accordo a latere dell'intesa si prevede un ulteriore percorso di consolidamento della posizione lavorativa **degli ex CTD già riammessi in servizio** alla data della sottoscrizione dell'intesa attraverso l'adesione volontaria degli stessi a transazioni individuali che, come nella precedente intesa, prevedono:

- la rinuncia ad ogni ulteriore azione legale collegata;
- restituzione delle somme percepite per i periodi non lavorati;
- assunzione con decorrenza dal giorno della sottoscrizione dell'accordo transattivo;
- anzianità convenzionale dalla data della riammissione in servizio a seguito di sentenza;
- mantenimento della stessa posizione di matricola contributiva;
- proseguimento, nella nuova posizione lavorativa, di TFR, ferie ed ogni altra competenza e spettanza;
- mantenimento dell'inquadramento in essere.

SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E TEMPISTICHE

La nostra azione ha realizzato un forte impianto di relazioni industriali, basato sulla contrattazione nazionale e decentrata, finalizzato a verificare la corretta gestione e tempestiva realizzazione dei contenuti dell'accordo. In particolare sono previste:

- La costituzione di commissioni tecniche paritetiche territoriali
- Incontri territoriali per individuare la ripartizione del numero delle zone per singolo CD
- Definizione territoriale degli orari di lavoro giornalieri relativi alla logistica ed al recapito
- Individuazione territoriale della durata e della collocazione della pausa per la refezione
- Verifica nazionale della corretta implementazione e gestione dell'accordo

Infine l'accordo presume la realizzazione dei contenuti attraverso una tempistica puntualmente definita che prevede:

Nei primi 15 giorni di settembre si terranno assemblee nei luoghi di lavoro per l'illustrazione e l'approvazione dell'intesa.

Dal 20 settembre al 8 ottobre avvio della fase di sperimentazione.

Dal 11 ottobre, verificato positivamente a livello nazionale l'esito della sperimentazione, si procederà alla prima fase di implementazione che riguarderà i CD metropolitani e quelli ubicati nei capoluoghi di provincia che terminerà il 31 marzo 2011

Dal 1 gennaio 2011 si procederà alla seconda fase di implementazione che riguarderà tutti gli altri CD e terminerà entro il 31 maggio 2011

Roma, 28 Luglio 2010

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLP-CISL Petitto	SLC-CGIL Miceli	UILPOST UIL Amicone	FAILP CISAL De Candiziis	CONFISAL COM. Gallotta	UGL COM Muscarella
					