

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21 novembre 2022

Tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte,
FAILP-CISAL, CONFISAL Comunicazioni e FNC UGL Comunicazioni**

Premesso che

- al fine di consolidare il ruolo di Poste Italiane S.p.A. quale attore logistico completo, capace di implementare un *business* innovativo e sostenibile, in grado di offrire ai clienti una vasta gamma di prodotti e servizi in linea con le nuove esigenze di mercato, il Piano Industriale *Sustain & Innovate* (24SI) tra gli altri obiettivi ha individuato la necessità di valorizzare ulteriormente gli *asset* aziendali e di rafforzare la presenza dell'Azienda all'interno di uno scenario di mercato particolarmente competitivo;
- le innovazioni legate alla diffusione della tecnologia digitale e delle *facilities* ad essa collegate, il processo ormai irreversibile connesso alla *e-substitution*, il sempre più diffuso utilizzo delle piattaforme di *e-commerce* con il correlato sviluppo del segmento B2C soprattutto nell'ambito del segmento *parcel*, hanno indotto importanti cambiamenti nel mercato di riferimento, da ultimo accelerati dalla diffusione della crisi pandemica da COVID-19;
- in tale contesto nell'ambito di un percorso partecipativo coerente con il vigente sistema di Relazioni Industriali in grado di valorizzare il confronto tra le Parti in merito alle azioni ed i progetti di sviluppo e riorganizzazione aziendale, si è reso necessario individuare gli opportuni interventi al fine di adeguare le filiere produttive, in particolare quelle relative alla funzione Posta Comunicazione e Logistica, per efficientare i processi, elevare gli standard qualitativi del servizio offerto ed aumentare la produttività complessiva del settore;

- con il Verbale di Accordo sottoscritto in data 2 agosto u.s., è stato definito il nuovo modello organizzativo delle Lavorazioni Interne che, con la richiamata intesa, sono state superate e ricondotte nell'ambito dello smistamento presso n. 150 Nodi cd. Accentranti (cfr. All. 1 Verbale di Accordo 2 agosto 2022);
- nel medesimo Verbale, Azienda ed Organizzazioni Sindacali hanno stabilito il percorso e gli strumenti utili per addivenire alla definizione di una successiva Intesa di implementazione della riorganizzazione delle attività oggetto di accentramento;
- in particolare, con il richiamato Accordo del 2 agosto 2022 le Parti, nel definire la nuova macro organizzazione di settore, il dimensionamento complessivo dello stesso e le conseguenti modifiche di processo da apportare alle attività di recapito, hanno demandato ad un successivo accordo: la definizione della nuova micro organizzazione dei Centri interessati dalla riorganizzazione, la gestione del personale temporaneamente inidoneo al recapito, i criteri e le modalità di assegnazione del personale presso i Centri Accentranti e di valorizzazione/riqualificazione verso altri ambiti professionali, i criteri di sostituzione in caso di assenza, la definizione delle materie da rimandare - attraverso lo strumento dell'esame congiunto - a livello territoriale;
- nel contempo, sempre con Accordo del 2 agosto 2022, le Parti si sono date atto della necessità di avviare, in via sperimentale, il processo di accentramento delle lavorazioni interne su n. 18 Centri Accentranti con due *step* di implementazione in data 10 e 24 ottobre u.s.; l'avvio della sperimentazione è stato preceduto da informative di dettaglio a livello nazionale sulla nuova architettura dei Centri, dai previsti sopralluoghi con gli RR.LL.S. e dall'accentramento delle risorse interessate all'interno dei Centri Accentranti con provvedimenti di assegnazione temporanea e riconoscimento del regime di trasferta ex art. 40 del vigente CCNL, funzionali all'avvio della sperimentazione ed all'osservazione del funzionamento del nuovo modello;
- al fine di accompagnare l'implementazione dell'Accordo del 2 agosto u.s. e di attuare in maniera efficace, coerente ed uniforme su tutto il territorio nazionale quanto previsto con la presente Intesa, le Parti ribadiscono l'importanza di strutturare un sistema di Relazioni Industriali, partecipativo ed articolato - sia a livello nazionale che territoriale - da attuare durante tutte le fasi di implementazione del progetto di riorganizzazione e attraverso il quale possa essere seguita non solo la realizzazione tecnica del progetto ma anche la complessiva gestione delle ricadute sul personale coinvolto.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

1. MICRO ORGANIZZAZIONE CL

Per effetto di quanto condiviso con Verbale di Accordo del 2 agosto 2022 si rende necessario definire la micro organizzazione dei Centri Logistici, applicando agli stessi la medesima classificazione già prevista per i CD nell'Accordo dell'8 febbraio 2018. Organigramma del CL e criteri di definizione delle figure di staff e coordinamento sono riportati nell'Allegato 1 al presente Verbale.

2. PRESTAZIONE DI LAVORO

Fermo restando quanto definito con Verbale di Accordo dell'8 febbraio 2018 nonché con l'intesa del 2 agosto 2022, si procederà alla definizione dei nuovi orari di lavoro nell'ambito dei previsti esami congiunti a livello territoriale (cfr. paragrafo "Sistema di Relazioni Industriali") anche in coerenza con quanto previsto in materia dal vigente CCNL.

In tali incontri, le Parti definiranno nel dettaglio gli orari di lavoro dei CL e, conseguentemente, dei CD/PDD secondo gli specifici rimandi definiti negli Allegati 2 e 4 all'Accordo del 2 agosto 2022.

3. RIASSEGNAZIONE ZONE DI RECAPITO

Così come previsto dall'Allegato 3 del Verbale di Accordo del 2 agosto u.s., al fine di garantire lo svolgimento all'interno dei CD delle c.d. attività residuali non accentrabili, l'Azienda assicurerà, secondo tempistiche coerenti con il piano di implementazione di progetto, la prevista integrazione di unità dell'Articolazione Mercato.

A tal riguardo, tenendo conto delle specifiche regolamentazioni regionali, le Parti valuteranno a livello territoriale la necessità e le modalità di riassegnazione delle zone di recapito dei Centri interessati (cfr. Allegato 3 Verbale di Accordo del 02/08/2022) prima dell'avvio del nuovo modello organizzativo presso ciascun Centro, nonché eventuali esigenze di perequazione delle zone di recapito appartenenti al medesimo CD.

4. NUOVA GESTIONE INIDONEI AL RECAPITO

Per effetto di quanto previsto dalla manovra di accentrimento e razionalizzazione delle attività di lavorazioni interne, secondo la macro organizzazione definita con il Verbale del 2 agosto 2022, le Parti ritengono necessario ridefinire la disciplina della inidoneità allo svolgimento delle attività di recapito da parte dei portalettere al fine di assicurare il più utile reimpiego delle risorse interessate in coerenza con i fabbisogni e con la nuova organizzazione aziendale.

a) INIDONEITA' TEMPORANEA AL RECAPITO

Il lavoratore al quale sia stata certificata dalle strutture competenti l'incompatibilità temporanea tra la mansione di portalettere 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 (CS/CO) più vicino alla propria sede di lavoro. Tale applicazione sarà disposta sin dalla presentazione, da parte del dipendente, del certificato medico di parte che attesti l'incompatibilità tra il proprio stato di salute e la mansione di portalettere.

Le risorse la cui inidoneità temporanea sia stata determinata da:

- i) 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 psicofisica non inferiore al 6%;
- ii) una delle patologie di cui all'art. 41 del vigente CCNL;

verranno applicate presso il relativo Nodo Accentrante in una attività compatibile con il livello professionale posseduto.

b) INIDONEITA' DEFINITIVA AL RECAPITO

Al dipendente per il quale sia stata accertata, con le modalità previste per legge, l'incompatibilità definitiva allo svolgimento alla mansione di portalettere sarà proposta, in coerenza con quanto previsto dal CCNL 23 giugno 2021, l'assegnazione presso il Centro Accentrante in cui si registri possibilità di accipienza più vicino alla propria sede di lavoro e, comunque, all'interno della regione di assegnazione, tenendo a riferimento i dimensionamenti previsti con la presente Intesa, con riconoscimento dei trattamenti di cui all'art. 38 del citato CCNL, al ricorrere dei relativi presupposti. Qualora il dipendente non aderisca alla proposta di ricollocazione aziendale entro i termini indicati dall'Azienda, si applicherà la disciplina prevista dal richiamato CCNL.

La disciplina sopra descritta trova applicazione a decorrere dalla data di sottoscrizione della presente Intesa, in stretta correlazione con le tempistiche di implementazione del progetto di riorganizzazione anche con riferimento alle risorse la cui inidoneità sia stata accertata in data antecedente alla sottoscrizione del presente Verbale.

5. STANDARDIZZAZIONE FABBISOGNI NEI CENTRI LOGISTICI E NEI CENTRI DI DISTRIBUZIONE

Al fine di assicurare livelli di servizio che consentano di garantire gli *standard* e la qualità degli *output* delle lavorazioni di smistamento secondo quanto definito dal nuovo modello organizzativo, l'Azienda, a fronte di assenze temporanee che dovessero generare criticità sul servizio, potrà procedere all'adibizione temporanea in attività di smistamento dei portalettere assegnati presso il Centro Logistico, valutando prioritariamente la disponibilità dei lavoratori con più di 60 anni con eventuale attivazione, ove necessario, di personale flessibile per l'attività di recapito.

In caso di indisponibilità protratta nel tempo, l'Azienda farà ricorso alle diverse tipologie di rapporto di lavoro flessibile previste dalla contrattazione collettiva in essere verificando al contempo

l'attivazione delle leve di politiche attive, con particolare riferimento alle conversioni part time/full time; a tale riguardo le Parti, nell'ambito degli incontri di cui all'ultimo capoverso del capitolo Sistema di Relazioni Industriali, valuteranno l'efficacia delle azioni poste in essere anche alla luce dello stato di implementazione del progetto.

Analogamente, eventuali necessità di sostituzione delle Linee Mercato, verranno assicurate ricorrendo prioritariamente a personale portalettere di scorta prevedendo, ove necessario, l'eventuale attivazione di personale flessibile, coerentemente con i criteri previsti nell'Accordo dell'8 febbraio 2018 per le articolazioni del recapito.

Il personale che sarà chiamato a svolgere temporaneamente le attività di smistamento verrà preventivamente formato attraverso specifiche attività di *training* anche *on the job*.

6. AZIONI PER IL CORRETTO DIMENSIONAMENTO DELLE RISORSE - GESTIONE DELLE RICADUTE OCCUPAZIONALI

L'Intesa del 2 agosto 2022 ha individuato le leve gestionali utili a traguardare il corretto dimensionamento degli organici di riferimento, demandando al presente Accordo la puntuale definizione delle concrete modalità di intervento per la corretta gestione delle eccedenze nonché la tempistica di attivazione delle singole leve gestionali e, comunque, la definizione delle più opportune modalità di attuazione delle azioni stesse.

Al fine di favorire il buon esito e l'attuazione dei processi di riorganizzazione concordati e traguardare il corretto dimensionamento degli organici definiti, si farà ricorso alle azioni gestionali di seguito descritte, rispettando la sequenzialità di processo più avanti riportata, specificando che saranno destinatarie delle leve gestionali di cui ai punti successivi:

- i) dapprima saranno interessate dagli interventi gestionali più avanti descritti le risorse assegnate in CD distanti più di 30 Km dal Centro Accentrate;
- ii) quindi, tutte le altre risorse interessate dalla presente riorganizzazione, che potranno accedere ai percorsi di diversificazione professionale sopra richiamati compatibilmente con le esigenze di dimensionamento dei Centri Accentrate presso i quali sono state assegnate.

a) CALL TO ACTION (INDAGINE CONOSCITIVA)

L'Azienda, in via meramente conoscitiva e non vincolante né per i dipendenti né per l'Azienda, procederà, sin da subito, a verificare l'interesse di tutto il personale coinvolto dal processo di accentramento delle ex lavorazioni interne ad essere destinatario di una delle leve gestionali di seguito descritte, finalizzate alla gestione delle eccedenze. L'indicazione data dal dipendente non avrà alcun effetto vincolante rispetto alle iniziative che saranno successivamente realizzate, essendo

le stesse in ogni caso subordinate alle esigenze tecnico-organizzative dell'Azienda e al rispetto dei tempi di implementazione dell'intero processo di accentramento delle lavorazioni interne. L'Azienda, all'esito dell'indagine conoscitiva, fornirà alle OO.SS. a livello nazionale le risultanze aggregate e complessive della *call to action*.

b) ASSEGNAZIONE PRESSO I CENTRI ACCENTRANTI

Al fine di favorire l'avvio operativo del processo di riorganizzazione, in coerenza con il cronoprogramma di cui all'Allegato 2 al presente verbale, le Parti convengono che tutte le risorse interessate dalla presente riorganizzazione assegnate in Centri di Distribuzione allocati entro 30 Km dal Centro Accentrante verranno assegnate presso tale Centro per lo svolgimento di attività di smistamento.

Saranno altresì assegnate presso il Centro Accentrante le risorse ALI assegnate in Centri di Distribuzione allocati oltre 30 Km che volontariamente richiedano il trasferimento presso il proprio Centro Accentrante; ciò anche in deroga ai processi di mobilità volontaria tempo per tempo vigenti sulla base delle specifiche Intese definite tra le Parti.

c) GESTIONE RISORSE ASSEGNATE IN CENTRI DI DISTRIBUZIONE ALLOCATI OLTRE 30 KM DAL CENTRO ACCENTRANTE

Al fine di gestire il personale assegnato presso CD allocati oltre 30 Km dal Centro Accentrante, ferma restando la possibilità per le risorse interessate di chiedere volontariamente l'assegnazione presso il Centro Accentrante, le Parti concordano di attivare le seguenti leve gestionali nella sequenza di seguito indicata, tenendo conto, ove possibile, delle risultanze emerse in occasione dell'indagine conoscitiva di cui al precedente punto a):

- i) **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 in atto in Azienda;
- ii) **VALORIZZAZIONE VERSO ATTIVITA' DI FRONT END NEGLI UFFICI POSTALI:** l'Azienda procederà a formalizzare una proposta di applicazione alla sportelleria nei confronti di tutte le risorse attualmente assegnate in attività di lavorazioni interne che sono risultate idonee alle iniziative di *Job Posting* finora effettuate a seguito del buon esito sia della prevista fase test che del successivo colloquio. Nei confronti delle risorse che abbiano superato unicamente il test, l'Azienda darà corso al previsto colloquio per accertare l'idoneità delle stesse e, in caso di esito positivo, procederà a formalizzare una proposta di applicazione alla sportelleria. Laddove invece le risorse non dovessero risultare idonee alla prevista fase selettiva, si darà corso all'applicazione delle altre leve gestionali descritte nel presente paragrafo c). La proposta di applicazione in sportelleria sarà

riferita ad un Ufficio ubicato nell'ambito della provincia di assegnazione, in coerenza con le esigenze organizzative dell'Azienda tenendo anche conto della sede di lavoro attuale ovvero della residenza/domicilio comunicato all'Azienda.

L'Azienda si riserva, altresì, qualora ritenuto opportuno, anche tenendo conto delle complessive risultanze della indagine *Call to Action*, di procedere con una nuova iniziativa selettiva - secondo quanto previsto nel Verbale di Accordo del 12 maggio 2022 - finalizzata a verificare la presenza di ulteriore personale idoneo del medesimo bacino che non abbia già partecipato al *job posting* del 6 giugno 2022 con esito negativo. Le Parti definiranno, nell'ambito di uno specifico incontro, la forma con cui verrà comunicata a ciascun partecipante la valutazione conseguita nel test, anche alla luce delle verifiche in corso di svolgimento con il fornitore.

Qualora le risorse idonee alla sportelleria, a seguito della proposta di assegnazione in Ufficio Postale, dovessero rinunciare alla sportellizzazione, le stesse verranno assegnate presso il Centro Accentrante per lo svolgimento di attività di smistamento.

Le Parti concordano che gli interventi di diversificazione professionale verso la sportelleria di cui al presente Accordo saranno attivati indipendentemente dai processi ordinari ed in deroga alle procedure previste dagli accordi di Politiche Attive del Lavoro tempo per tempo vigenti in Azienda.

- iii) PROGETTO INSOURCING: anche a seguito delle risultanze della *call to action* di cui al punto a), l'Azienda verificherà la possibilità di applicare le risorse interessate dalla riorganizzazione nell'ambito delle attività del progetto Insourcing, favorendo il ricorso allo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto nel rispetto della disciplina tempo per tempo vigente e previa erogazione dei previsti percorsi formativi.

Qualora per le risorse interessate, anche a seguito degli specifici colloqui tecnici effettuati con la Linea, risultasse necessario prevedere un rafforzamento delle competenze e conoscenze necessarie per lo svolgimento delle nuove attività nell'ambito del progetto Insourcing, l'Azienda procederà ad inserire le risorse all'interno di specifici progetti/percorsi formativi di riqualificazione della durata massima di tre mesi (cd formazione "*Long Term*") finalizzati a far acquisire le competenze necessarie per lo svolgimento del nuovo ruolo.

Le Parti concordano che entro il mese di gennaio 2023 verrà effettuato uno specifico *focus* relativo al personale inserito nell'ambito del progetto Insourcing anche relativamente agli aspetti connessi alla disciplina della prestazione di lavoro.

Azienda e OO.SS. condividono che la decorrenza dell'eventuale ricollocazione derivante dall'applicazione delle leve di cui ai precedenti punti ii) e iii) sarà definita in coerenza con le tempistiche di implementazione del processo di accentramento delle ex Lavorazioni Interne nel CD di assegnazione della risorsa.

Verificata l'applicabilità delle leve sopra descritte, qualora non fosse possibile procedere alla ricollocazione delle risorse in eccedenza attraverso uno degli strumenti gestionali sopra indicati anche a seguito delle risultanze del percorso formativo seguito dalle risorse interessate, le stesse saranno assegnate presso il relativo Centro Accentrante per lo svolgimento di attività di smistamento.

d) AZIONI PER IL CORRETTO DIMENSIONAMENTO DEI CENTRI ACCENTRANTI

Sempre al fine di traguardare il corretto dimensionamento dei Centri Accentranti indicati nell'Allegato 3 alla presente Intesa e anche tenuto conto delle risultanze dell'indagine conoscitiva di cui alla lettera a), laddove dovesse registrarsi eccedenza di personale presso i singoli Centri, una volta esperite le azioni descritte nei punti precedenti e ferma restando la possibilità di accedere agli interventi di Politiche Attive che saranno tempo per tempo definiti, l'Azienda procederà ad attivare le leve gestionali indicate al precedente punto c) secondo la sequenzialità ivi richiamata (esodi volontari incentivati, valorizzazione verso attività di *front end* negli uffici postali, progetto Insourcing, con eventuale formazione "*Long Term*"), nei confronti del personale assegnato presso i Centri Accentranti su attività di produzione; in particolare - fermo restando quanto più avanti previsto per il personale in condizioni di oggettiva necessità e particolare disagio - accertata l'idoneità alle specifiche leve, ai fini della ricollocazione verso attività di *front end* si terrà conto del punteggio conseguito nella fase di test e in subordine dell'anzianità aziendale, mentre, ai fini della ricollocazione nel progetto Insourcing, si terrà conto della maggiore anzianità aziendale e, a parità, della maggiore anzianità anagrafica.

* * *

Tenuto conto delle risultanze che emergeranno dalla *call to action*, delle verifiche gestionali finalizzate all'accertamento della idoneità alle specifiche mansioni/attività di reimpiego, nonché degli esiti delle attività formative erogate alle risorse che necessitano di consolidare le proprie competenze/conoscenze, l'Azienda conferma la possibilità di reimpiegare in attività di *front end* negli Uffici Postali fino ad un massimo di 250 risorse; analogamente potranno essere reimpiegate nelle diverse attività del progetto Insourcing fino a un massimo di 600 risorse (cfr. Allegato 4).

Fondo di Solidarietà

Sempre al fine di addivenire al corretto equilibrio degli organici del settore secondo i dimensionamenti definiti, le Parti, tenendo conto delle risultanze della *call to action*, valuteranno entro il mese di gennaio 2023 il ricorso alle prestazioni straordinarie del *Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale di Poste Italiane S.p.A.*, per la gestione delle risorse in eccedenza, impegnandosi sin d'ora, qualora condiviso, ad attivare le relative procedure di legge e a definire le Intese di dettaglio finalizzate all'individuazione delle modalità di accesso ed erogazione delle prestazioni.

* * *

Nei confronti del personale che versi in condizioni di oggettiva necessità e di particolare disagio l'Azienda valuterà la possibilità di inserimento prioritario in percorsi di ricollocazione e riqualificazione professionale al *front end* degli Uffici Postali e nell'ambito del Progetto Insourcing secondo quanto previsto al precedente punto c).

* * *

Mobilità Volontaria in deroga

A livello territoriale, al fine di favorire la perequazione delle risorse secondo il nuovo assetto organizzativo dello smistamento, le Parti convengono che, anche alla luce dei risultati delle politiche di *turn over*, entro il mese di settembre degli anni 2023 e 2024, nelle province/regioni in cui sia stato completato il percorso di accentramento delle attività di smistamento secondo il cronoprogramma indicato nell'Allegato 2 al presente verbale, verranno attivate procedure di mobilità in deroga (da Centro eccedente a Centro carente) alle quali potranno partecipare le risorse addette ad attività di produzione.

A livello centrale, in occasione delle verifiche che le Parti effettueranno secondo quanto previsto nell'ultimo capoverso del capitolo 9. Sistema di Relazioni Industriali della presente Intesa, verrà seguito l'andamento di tali processi di mobilità volontaria territoriale anche al fine di valutare, all'esito del complessivo processo di riorganizzazione, l'attivazione della procedura di mobilità volontaria nazionale in deroga con le relative disponibilità e modalità di attuazione.

* * *

Sempre al termine dell'implementazione del progetto di riorganizzazione previsto dalla presente Intesa, le Parti effettueranno un approfondimento in merito ai Cluster dei Centri di Distribuzione secondo quanto previsto dall'Accordo dell'8 febbraio 2018.

7. FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Al fine di favorire il buon esito della riorganizzazione e delle azioni gestionali previste nella presente Intesa e nell'accordo del 2 agosto 2022, l'Azienda predisporrà specifici piani formativi dedicati sia al personale adibito alle cd attività residuali nei CD (cfr. Allegato 5), sia al personale destinatario di diversificazione e riqualificazione professionale verso il progetto Insourcing (formazione *Long Term*).

I richiamati percorsi formativi verranno analizzati nell'ambito dei lavori dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale in occasione dei quali le Parti valuteranno la possibilità di ricorrere alle risorse del Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della

riconversione professionale del personale del Gruppo Poste Italiane, del Fondo Impresa e del Fondo Nuove Competenze previa sottoscrizione di specifica Intesa.

8. ANTICIPO MANOVRA POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO PER L'ANNO 2023

Al fine di perseguire gli obiettivi di Piano richiamati al primo punto della premessa della presente Intesa ed in linea con il complessivo impianto di Politiche Attive del Lavoro definito dall'Accordo del 3 agosto 2021, le Parti, con l'obiettivo condiviso di consolidare ed innalzare gli *standard* qualitativi del servizio, concordano di realizzare azioni finalizzate al rafforzamento degli organici del recapito per complessive 700 disponibilità full time. Più in particolare, verranno avviate - ai sensi dell'art. 23 punto IV del vigente CCNL - le procedure necessarie a verificare l'interesse del personale portalettere con contratto di lavoro part time che abbia prestato attività lavorativa nel corso del 2022, ad essere trasformato in full time nei limiti delle disponibilità suindicate. Successivamente, l'Azienda darà corso ad assunzioni per attività di recapito con contratto di lavoro a tempo indeterminato, part time o full time in relazione all'esito della precedente fase di conversione; a tali stabilizzazioni, che saranno effettuate secondo le prassi in atto, potranno concorrere le risorse che abbiano già lavorato in Poste Italiane S.p.A. con contratto a tempo determinato in attività di recapito e smistamento.

Tali azioni, unitamente a quelle che verranno concordate nella manovra di politiche attive per l'anno 2023 consentiranno a tendere e progressivamente entro l'arco di piano PAL, di garantire un più efficace presidio dei servizi di recapito ed aumentare significativamente i livelli di copertura con personale stabile.

Le Parti, inoltre, fermo restando quanto indicato al secondo capoverso del precedente paragrafo 5, concordano di avviare sin da subito le attività propedeutiche alla trasformazione per un numero complessivo di 60 risorse da part time in full time operanti in attività di smistamento nei CS con figura professionale di addetto di produzione con accertata idoneità alla mansione (Cfr. Allegato 6). Numeriche, distribuzione territoriale, tipologia di orario di lavoro e tempistiche degli interventi saranno comunicate per tempo dall'Azienda attraverso i consueti canali di comunicazione.

Le Parti si danno atto che tutti gli interventi di Politiche Attive del Lavoro sopra descritti devono intendersi come anticipatori rispetto a quelli che verranno definiti per l'anno 2023 in attuazione dell'Intesa del 3 agosto 2021 e, con riferimento agli interventi che saranno avviati a partire dall'anno 2023, condividono l'opportunità di riesaminare, entro il prossimo mese di gennaio 2023, i criteri di redazione delle graduatorie per la stabilizzazione del personale che abbia reso attività lavorativa in favore dell'Azienda con contratto a tempo determinato in attività di recapito/smistamento al fine di apportare eventuali modifiche.

* * *

Le Parti, inoltre, in coerenza con gli obiettivi di sviluppo di Piano, si danno atto della necessità e dell'importanza che l'Azienda, seppure all'interno di un contesto congiunturale critico caratterizzato dal forte aumento del costo delle materie prime e delle fonti energetiche, continui a perseguire gli obiettivi di business attraverso politiche, strategie e strumenti orientati a ridurre l'impatto ambientale e a salvaguardare il benessere delle persone.

In tal senso l'Azienda conferma l'impegno a rinnovare la flotta aziendale attraverso la progressiva sostituzione dell'attuale parco mezzi con l'introduzione di veicoli green a propulsione elettrica, ibrida ed endotermica, con l'obiettivo sia di aumentare i livelli di sicurezza per tutti gli addetti, sia di tagliare le emissioni del 40% entro il 2025 riducendo sensibilmente l'impronta ecologica delle attività aziendali.

L'Azienda, inoltre, continuerà a realizzare interventi di efficientamento immobiliare di *smart building* finalizzati ad aumentare l'efficienza energetica dei propri immobili e ad installare colonnine di ricarica con la finalità di creare delle aree di recapito ad emissione zero.

Nell'Allegato 7 vengono descritte le principali direttrici di intervento di sviluppo *green* e le tempistiche di riferimento.

A livello territoriale, nel corso degli incontri di monitoraggio sull'implementazione del nuovo modello organizzativo previsti nella presente Intesa, l'Azienda fornirà evidenza alle OO.SS. in merito agli interventi programmati e realizzati.

9. SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Con l'obiettivo di dare concreta attuazione a quanto concordato con la presente Intesa garantendone la piena esigibilità, le Parti convengono di procedere secondo le modalità di seguito indicate, strutturando un sistema di monitoraggio articolato su diversi livelli, finalizzato a fluidificare il complessivo processo di implementazione della riorganizzazione prevista nella presente Intesa e a prevenire e comporre eventuali elementi di conflitto che dovessero emergere nel corso delle diverse fasi di implementazione del progetto.

A livello regionale entro il mese di gennaio p.v. verranno effettuati incontri di approfondimento relativi agli interventi progettuali ed alle ricadute connesse alla implementazione delle azioni definite con la presente Intesa nonché ad effettuare l'esame congiunto sulle materie specificamente demandate dal presente Accordo. Qualora tale esame non dovesse concludersi mediante accordi sottoscritti a livello regionale, si applicheranno integralmente le disposizioni contenute nella presente Intesa e nell'Accordo del 2 agosto 2022. A tal fine l'Azienda fornirà alle OO.SS. regionali specifica informativa in merito agli orari di lavoro che verranno adottati sui singoli Centri in occasione della partenza del progetto ed alla relativa organizzazione.

Con riferimento al calendario previsto per l'implementazione del nuovo modello, di cui all'Allegato 2 al presente Accordo, le Parti concordano che, a partire dal mese di gennaio 2023, si attiverà la procedura di monitoraggio di seguito illustrata.

A livello nazionale verrà costituito un Comitato di Monitoraggio Centrale composto da una adeguata rappresentanza aziendale e da due rappresentanti per ciascuna O.S. sottoscrittrice della presente Intesa; il Comitato di Monitoraggio Centrale avrà il compito di verificare che l'implementazione delle azioni di riorganizzazione definite, unitamente alle attività di ricollocazione del personale interessato, avvengano in coerenza e secondo i tempi di implementazione definiti nel presente Accordo.

Il Comitato di Monitoraggio Centrale si riunirà con cadenza almeno trimestrale e, comunque, a richiesta delle OO.SS. facenti parte del Comitato stesso.

A livello regionale verranno costituiti Comitati di Monitoraggio Regionali con composizione speculare rispetto a quella del Comitato Centrale, con il compito di seguire e verificare la corretta implementazione delle attività di riorganizzazione all'interno dei singoli territori, l'organizzazione del lavoro e l'avanzamento delle azioni di ricollocazione del personale.

In particolare prima di ciascun *step* di implementazione previsto dal presente Accordo ed esperiti i sopralluoghi con gli RR.LL.S., nell'ambito del Comitato di Monitoraggio Regionale si procederà alla verifica di tutti gli aspetti progettuali; successivamente ad 1 mese dall'implementazione di ciascun *step* di progetto il Comitato di Monitoraggio Regionale si riunirà ulteriormente per verificare il complessivo stato di implementazione di ciascuno *step* e per analizzare specifiche tematiche che dovessero emergere a seguito dell'implementazione delle diverse azioni di riorganizzazione.

I Comitati di Monitoraggio Regionali, a richiesta delle OO.SS. regionali sottoscrittrici del presente Accordo, potranno indicare al Comitato di Monitoraggio Centrale eventuali specifiche problematiche relative all'implementazione del nuovo modello organizzativo definito con la presente Intesa e con l'Accordo del 2 agosto 2002 che non abbiano trovato soluzione a livello territoriale.

Le eventuali ipotesi di intervento individuate dall'Azienda saranno illustrate nel corso della prima riunione utile del Comitato di Monitoraggio Centrale.

Al fine di favorire la continuità dell'implementazione del progetto di riorganizzazione previsto con la presente Intesa, nonché di prevenire e risolvere eventuali elementi di conflittualità che possano emergere in occasione dell'avanzamento dei previsti *step* progettuali, le Parti si danno atto che all'interno dei lavori dei Comitati centrali e territoriali dovranno essere ricondotte ed analizzate anche le situazioni che possano determinare il ricorso alle procedure di cui all'art. 17 del vigente CCNL.

Fermo restando i compiti e le attribuzioni sopra individuate per i Comitati centrali e territoriali, tenuto conto della complessità della manovra organizzativa, a livello centrale, l'Azienda e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente Accordo si incontreranno con cadenza

quadrimestrale al fine di verificare lo stato di avanzamento complessivo del progetto di riorganizzazione e la funzionalità del sistema di monitoraggio previsto nel presente capitolo.

* * *

Con riferimento al progetto “Separazione logistica e produzione” nell’ambito degli stabilimenti, le Parti convengono di incontrarsi entro il primo trimestre del 2023 per un approfondimento congiunto in merito al consolidamento del progetto stesso, anche alla luce della sperimentazione avviata.

* * *

In considerazione delle evoluzioni che stanno interessando l’ambito organizzativo di DTO e della importanza che la funzione riveste per lo sviluppo dei diversi *asset* aziendali e per traguardare la *mission* del Gruppo volta a facilitare la transizione tecnologica e digitale del Paese, le Parti convengono di riattivare quanto prima gli incontri di approfondimento relativi alla funzione DTO.

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

Roberto Mazzi
(originale firmato)

Lucia Benigni
(originale firmato)

Francesco Ferrari
(originale firmato)

Ilaria Giorgia Calabritto
(originale firmato)

per le **OO.SS.:**

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

SLP-CISL R. Roscigno; M. Nocentini; M. Penzo; A. Stefanelli
(originale firmato)

UILposte S. Cirillo; G. Franchina
(originale firmato)

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

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

FNC UGL Com.ni M. Vannoli; D. Damu; M. Tritto; F. Travain; G. Spadavecchia; G. Greco
(originale firmato)

Approvato a maggioranza dei componenti del Coordinamento Nazionale RSU collegato in modalità videoconferenza