



POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

COMUNICATO ACCORDO 03/08/2021

Si è concluso nella giornata di oggi l'importante accordo sulle Politiche Attive del Lavoro, dopo una serie di incontri richiesti in merito alla necessità di rafforzare il livello di presidio delle strutture di front end di Mercato Privati, per mezzo di azioni aggiuntive rispetto a quelle anticipatorie definitive con l'Intesa dello scorso mese di marzo. Tali azioni infatti si sono ben presto mostrate insufficienti a rispondere alle diffuse necessità dei territori.

I lavori di confronto, iniziati giovedì 29 luglio, hanno portato infine a siglare, in modo unitario, un nuovo accordo che stabilisce numeri significativi di azioni da attuarsi entro l'anno 2021. Si è deciso pertanto che si ricorrerà a interventi strutturali, quali: conversioni da Part time a Full time; sportellizzazioni; 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 preliminarmente i percorsi di mobilità volontaria nazionale del personale inserito nelle relative graduatorie.

Con l'intesa raggiunta Poste Italiane si impegna a sostenere le azioni nei numeri sotto riportati:

DIVISIONE PCL

- 1400 Stabilizzazioni;
- 900 Conversioni Part Time in Full Time;
- 250 Mobilità.

A tali numeri dovranno aggiungersi i 629 addetti al recapito che transiteranno da Nexive entro il prossimo mese di ottobre;

DIVISIONE MERCATO PRIVATI

- 650 Conversioni Part-Time in Full Time;
- 525 Sportellizzazioni;
- 500 Assunzioni OSP;
- 375 Assunzioni SCF/SCM;
- 250 Mobilità;

DTO - DIGITAL TECHNOLOGY & OPERATIONS

- 50 Conversioni Part Time in Full Time.

L'accordo delinea pertanto una numerica significativa di interventi, che vanno ad aggiungersi a quelli della manovra straordinaria di inizio anno (ricordiamo le 1.400 azioni sempre sugli assetti degli Uffici Postali), e che portano l'impatto totale degli interventi dell'anno in corso ad un **numero complessivo di 3450 azioni**, nel solo ambito di MP. **Tuttavia, si ha la consapevolezza che si tratti di inserimenti sì rilevanti, ma ancora non sufficienti a colmare il contesto di grande criticità lamentata dai territori, riguardo la diffusa carenza degli organici e soprattutto inadeguati a sostenere lo slancio di processi riorganizzativi già condivisi.**

Sotto il versante normativo (con valenza regolatoria triennale 2021-2023), lo sviluppo della dialettica di confronto con l'Azienda ha imposto come sintesi i seguenti importanti profili metodologici che determineranno la dorsale guida degli interventi:

- Il principio della **valorizzazione delle professionalità interne all'Azienda è stato fissato come prioritario rispetto al ricorso al mercato esterno**, quest'ultimo da utilizzarsi solo in forma residuale. Saranno pertanto esperite le relative procedure di Job Posting nell'ambito di tutti i perimetri organizzativi del Gruppo, anche per la ricerca di competenze ad alto contenuto specialistico (vedi, ad esempio, ruoli commerciali);
- **La mobilità sarà la pietra angolare dell'intero processo in ogni sua fase** (territoriale/regionale/nazionale), in quanto propedeutica all'avvio di tutte le restanti azioni;
- Attenuato il parametro rigido nell'utilizzo del mix tra le due leve di Mobilità e Conversione, nella misura del 50%, in quanto, qualora non fosse possibile rispettare tale percentuale per indisponibilità di domanda su uno dei 2 orientamenti di intervento, i numeri residuali, non potuti soddisfare, saranno riversati sull'altra leva che presenti margini di recettività;
- Agevolata la soglia di accesso alle graduatorie di stabilizzazione in favore dei Lavoratori a Tempo Determinato, avendo le Parti condiviso di abbassare a sei mesi il periodo di lavoro che ne consenta l'accesso, anziché i precedenti nove;
- Nuove opportunità per quei Lavoratori assunti in ragione dei picchi di traffico nel settore recapito (tre mesi + tre). Costoro, nell'ambito dei processi di turn over, a domanda, e se non utilmente collocati in processi di Conversione, potranno trasformare in sei mesi continuativi il proprio periodo di lavoro;
- Sancito il principio di rarefazione, nel senso che, al fine di garantire la necessaria continuità operativa, i Lavoratori destinatari di una qualsiasi leva di Politiche Attive non potranno concorrere, in quella specifica tranche, per alcuna delle ulteriori opportunità (es.: se un Portalettere viene trasferito, non potrà accedere alle sportellizzazioni o alle conversioni nel territorio di destinazione, resterà fermo in quel giro di Politiche Attive).

Inoltre è stato stabilito un sistema di Relazioni Industriali che monitorerà l'intero processo, in termini di implementazione e di verifica sull'effettiva realizzazione delle fasi, con incontri che verranno convocati nel rispetto dei tempi indicati in Accordo.

L'intesa rappresenta un ulteriore importante avanzamento all'interno di un sistema relazionale volto a rafforzare il consolidamento di tutele e di sempre migliori condizioni di lavoro, in maniera partecipata e in coerenza con gli obiettivi di salvaguardia di tutti gli asset presenti all'interno dell'Azienda.

Roma, 03 agosto 2021

SEGRETARIO GENERALE SLP -CISL
MAURIZIO CAMPUS