



SLP

LOMBARDIA

Ultime notizie sulle attività sindacali nel territorio



Politiche attive, nuove azioni per sanare (parte) delle problematiche di Mercato Privati

Con l'importante Accordo del 3 agosto, Poste Italiane e OO.SS. suggellano un piano per completare gli interventi strutturali sull'anno in corso 2021.
A settembre, il calendario sulle implementazioni per calmierare la carenza di organici

MACRO AREA	Regione	N. CONVERSIONI PT-FT	SPORTELLIZZAZIONI	N. ASSUNZIONI OSP PT	ASSUNZIONI SCF/SCM	TOTALE	TOTALE (FTE)	MOBILITA'
CENTRO	SARDEGNA	37	17	29	4	87	54	10
	MOLISE	9	0	1	0	10	5	5
	ABRUZZO	26	1	4	2	33	18	14
	LAZIO	34	11	11	31	87	64,5	18
		106	29	45	37	217	141,5	47
CENTRO NORD	TOSCANA	41	29	20	35	125	94,5	17
	UMBRIA	9	7	1	6	23	18	5
	MARCHE	17	17	10	5	49	35,5	9
	EMILIA ROMAGNA	30	56	33	34	153	121,5	15
		97	109	64	80	350	269,5	46
NORD EST	VENETO	48	88	63	53	252	196,5	17
	TRENTINO A.A.	23	0	83	3	109	56	5
	FRIULI V.GIULIA	29	8	34	7	78	46,5	7
		100	96	180	63	439	299	29
NORD OVEST	PIEMONTE	93	47	95	49	284	190	14
	LOMBARDIA	79	182	72	90	423	347,5	21
	VALLE D'AOSTA	4	2	4	0	10	6	2
	LIGURIA	22	26	10	14	72	56	12
		198	257	181	153	789	599,5	49
SICILIA	SICILIA	31	7	7	11	56	37	16
		31	7	7	11	56	37	16
SUD	CAMPANIA	43	21	8	16	88	62,5	23
	CALABRIA	43	5	8	6	62	36,5	22
	PUGLIA	25	1	2	6	34	20,5	14
	BASILICATA	7	0	5	3	15	9	4
		118	27	23	31	199	128,5	63
Totale complessivo		650	525	500	375	2.050	1.475	250
TOTALE SPORTELLERIA						1.675	1.100	

Mobilità volontaria, conversioni da Part Time a Full Time, assunzioni, reclutamento interno tramite Job posting, con la nuova intesa gli interventi per il 2021 giungono adesso a un totale complessivo di **3450 azioni** a livello nazionale. Non si tratta ovviamente di un piano risolutivo su una materia "bollente", ma perlomeno c'è un indirizzo e una prima risposta all'urgenza espressa dai territori. Si ha fin troppa consapevolezza che il rafforzamento rilevanti di questi flussi che vanno ad integrare i livelli di presidio delle strutture di Front end di Mercato Privati, non sono ancora sufficienti a colmare il contesto assai critico che da mesi attanaglia gli Uffici postali. **In Lombardia le nuove immissioni previste in MP sono 368 (di cui 347,5 FTE + 21 da mobilità) che integreranno gli attuali organici.**

Costi e tenuta di sviluppo dei servizi. I lavori di analisi e prospettiva svolti al tavolo negoziale, iniziati venerdì 29 luglio e terminati martedì 3 agosto, hanno portato a sottoscrivere un non disprezzabile accordo, con numeriche interessanti, a cui seguirà dopo la pausa estiva l'incontro con i vertici aziendali per definirne la calendarizzazione operativa. Come è noto le **Politiche attive del Lavoro**, sono divenute, nella conferma della piena validità del protocollo di intesa sottoscritto nel verbale del 30 novembre 2017 e in quello dell'8

febbraio 2018 (accordo sulla riorganizzazione di PCL), lo strumento principe per portare equilibratura all'interno e fra le dinamiche di articolazione delle divisioni del Gruppo. Uno strumento importante per la dinamicità con cui vengono e devono essere gestite le fasi di armonizzazione e compensazione di quelle aree che vanno in sofferenza quando si ha un alto tasso di uscita dal servizio di molti colleghi, non compensato dal meccanismo del turn over. Con l'intesa raggiunta, Poste Italiane si impegna a sostenere quindi le azioni, nei numeri sotto riportati:

DIVISIONE PCL

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

A cui si aggiungeranno i 629 addetti al recapito che transiteranno da Nexive entro il 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.

Adesso tutto il settore di Mercato Privati, sicuramente sarà da monitorare in tutte le sue sfaccettature di implementazione, per evitare perdita di credibilità verso la clientela e ricadute sia per i servizi di sportello e sia per quelli delle Sale consulenza. Altrimenti apparirebbe fortemente contraddittorio per Poste avvalersi di centinaia di servizi, di base, complessi o evoluti senza la possibilità di dispiegarne tutto il loro potenziale. Ecco perché sul versante normativo, con valenza triennale 2021-2023, lo sviluppo della dialettica di confronto con la Dirigenza ha dato rilievo a importanti linee guida per determinare le "leve" di intervento. Prima di tutto il **principio della valorizzazione delle professionalità interne all'Azienda è stato fissato come prioritario rispetto al ricorso al mercato esterno, da utilizzarsi questo solo in forma residuale** anche per la ricerca di competenze ad alto contenuto

specialistico (vedi, ad esempio, ruoli commerciali). **La mobilità è la pietra angolare dell'intero processo in ogni sua fase** (territoriale/regionale/nazionale), in quanto propedeutica all'avvio di tutte le restanti azioni. E' stato 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. E altre importanti dorsali 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.

Premio di risultato 2021, nell'accordo entrano anche i lavoratori ex Nexive

L'intesa garantisce l'anno in corso, utilizzando i parametri del 2020; a novembre nuova negoziazione PdR, di valenza triennale (2022-2024), con rivalutazione tabelle professionali e valori economici. I lavoratori potranno destinare fino al 100% del Premio al programma Welfare

L'Accordo sul PDR è stato sottoscritto con il Coordinamento nazionale RSU nella giornata del **29 luglio**, con l'obiettivo di mettere in protezione gli importi di produttività dell'anno in corso 2021 e assicurare il riconoscimento economico per i lavoratori del Gruppo Poste Italiane.

Si tratta sostanzialmente di una proroga dei contenuti del premio 2020 con cui le Parti hanno inteso favorire il consolidamento dell'apporto professionale di tutte le risorse, per assicurare il conseguimento degli obiettivi di redditività connessi all'implementazione dei processi di riorganizzazione in atto.

Nell'esito del negoziato entrano in scena per la prima volta, nel sistema premiante di Poste Italiane, i lavoratori ex Nexive, nelle modalità che verranno concordate in fase di armonizzazione economica prevista nel prossimo mese di settembre.

Sul piano economico non era possibile apportare alcuna modifica per via dell'impossibilità di sovrapposizione dei cicli negoziale (il recente CCNL), pertanto le Parti hanno rinviato nel prossimo mese di novembre un incontro importante nel quale si definirà un nuovo impianto strutturale di valenza triennale (2022-2024), rinegoziando ovviamente le tabelle professionali (allegato 3) e la parte economica corrispondente, in coerenza degli orientamenti riorganizzativi in evoluzione. Questo in considerazione della valenza strategica del sistema premiante, quale strumento di diffusione e condivisione degli obiettivi di impresa e

coinvolgimento dei lavoratori alle riorganizzazioni in atto.

L'intesa raggiunta tra Azienda e OO.SS. stabilisce adesso che Poste Italiane procederà all'erogazione del premio di risultato con il raggiungimento delle barre di soglia sottoindicate, da intendersi come incrementali rispetto al consuntivo del 2020:

- **Total Financial Assets (TFA) per addetto – k€/FTE: +1% rispetto al consuntivo 2020**

(aumento delle masse gestite MP – libretti, buoni postali, prodotti assicurativi nella misura dell'1% per addetto);

- **Pacchi per addetto – vol/FTE: +5% rispetto al consuntivo 2020**

(aumento dei volumi dei pacchi nella misura del 5% per ciascun addetto).

La determinazione del premio per l'anno 2021 viene definita inoltre secondo il livello di raggiungimento del **parametro EBIT di Gruppo**. L'Azienda e le OOS confermano quindi la volontà positiva di proseguire il percorso già avviato negli ultimi anni volto di favorire la diffusione di iniziative e **piani di Welfare** dedicati al personale, anche con l'obiettivo di cogliere a pieno tutte le agevolazioni fiscali definite dalla normativa vigente in materia.

L'incontro si inserisce in un contesto di relazioni industriali che prosegue in maniera organica il percorso di riorganizzazione e di innovazione sui vari asset aziendali, valorizzando la crescita e l'apporto professionale dei Lavoratori.

Il PdR per il 2021, entro novembre ci sarà la nuova riparametrazione triennale



Importi del Premio di Risultato relativo all'esercizio 2021, per raggiungimento del 100% degli obiettivi degli indicatori convenuti:

LIVELLI	Importo P.d.R. 2021 Personale di Staff	Importo P.d.R. 2021 Personale di Produzione
A1	1690	1785
A2	1607	1697
B	1767	1867
C	1766	1866
D	1759	1859
E	1796	1898

Nella giornata di ieri, 5 agosto, è stato sottoscritto l'accordo di proroga del Premio di Risultato per l'anno 2021, destinato ai lavoratori delle Società di Postel del Gruppo Poste Italiane.

Al termine di un intenso ed articolato confronto, si è voluto mettere in protezione, anche per l'anno in corso 2021, gli importi di produttività in tali ambiti lavorativi.

Un tale risultato evidenzia la solidità dell'impianto relazionale, soprattutto alla luce delle difficoltà di contesto entro il quale è maturato, nonché in riferimento alle evoluzioni di un mercato alquanto complesso e sempre più condizionato dalle accelerazioni dei processi di digitalizzazione dell'intero Paese.

Postel procederà alla corresponsione del Premio al raggiungimento dei seguenti obiettivi incrementali e al netto dell'impatto delle lavorazioni di Nexive, in fase di acquisizione:

- RNC (rapporto di non conformità) meno 8% rispetto al consuntivo 2020;
- Scarto Carta (quantità di carta scartata durante il ciclo di produzione nelle attività di stabilimento) meno 16% rispetto al consuntivo 2020.

Per gli obiettivi di Address si rimanda al testo del Verbale, pubblicato sul sito internet e diramato attraverso i social di comunicazione.

Inoltre, in relazione alla garanzia di aggancio del PdR in esame alle sorti della Capo Gruppo, la determinazione dello stesso si definirà in conformità al livello di raggiungimento del parametro EBIT di Gruppo.

In considerazione della valenza strategica del Sistema Premiante, quale strumento di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori agli obiettivi di impresa, le OO.SS. hanno evidenziato scelte operative discordi, a cui l'Azienda tarda a porre rimedio, e inevitabili criticità che potrebbero inficiare il perseguimento degli obiettivi alla base del Premio (vedi la qualità della carta, il non sincronismo nel funzionamento delle macchine di recente installazione con le preesistenti).

Problematiche per le quali è stato richiesto, e ottenuto, che si desse via ad un pianificato di incontri per i necessarie analisi di confronto tra le Parti. Nel mese di novembre gli appuntamenti, nel cui ambito costruire anche l'impianto strutturale a valenza triennale (2022-2024) dell'istituto premiante, rinegoziando la parte economica oramai ferma da troppi anni e che non si è potuta modificare adesso per la regola di non andare a far sovrapporre i cicli negoziali (recente CCNL).

Previsti, inoltre, incontri di verifica sull'andamento degli indicatori.

Inoltre si sottolinea anche l'inclusione nel sistema premiante dei lavoratori ex Nexive, anche per Postel, nelle modalità che verranno concordate in fase di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi, prevista nel prossimo mese di settembre.

Confermato il percorso già avviato negli ultimi anni, volto a favorire la diffusione di piani di Welfare dedicati al personale, con l'obiettivo di cogliere a pieno tutte le agevolazioni e i vantaggi fiscali previsti dalle normative vigenti in materia.



Decreto legge n.105/2021: fino al 31 dicembre le misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica

Mentre crescono le attenzioni e il monitoraggio delle Istituzioni sulla curva dei contagi della variante Delta del Coronavirus, e la possibilità di estendere l'agibilità della Green Pass, l'Azienda comunica alle OO.SS il recepimento di quanto contenuto nel recente Decreto

Sulla scorta di quanto stabilito dal Decreto Legge n°105/2021 del 23 luglio, contenente le misure urgenti atte a fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid19 e per l'esercizio in sicurezza delle attività sociali ed economiche, i Vertici aziendali hanno comunicato pochi giorni fa (comunicazione del 4 agosto) le azioni messe in campo da Poste Italiane. In una serie di punti nodali viene recepito lo stato di emergenza nazionale, prorogato fino al 31 dicembre 2021, che mantiene in vigore la previsione relativa alla sorveglianza sanitaria eccezionale. Importante: con effetto dal 1 luglio **viene a cessare l'equiparazione al ricovero ospedaliero e l'esclusione dal comparto delle assenze a titolo di malattia effettuate dai lavoratori "fragili"**; le stesse ricadranno nella disciplina ordinaria dell'istituto della malattia. Viene **prorogato fino al 31 ottobre 2021 lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile** per i lavoratori la cui condizione di fragilità sia accertata da Organo medico legale. Estesa fino al 30 settembre la tutela per interdizione anticipata delle lavoratrici addette ad attività operative non remotizzabili. Sempre fino al 30 settembre troverà applicazione la previsione contenuta nel verbale dell'OPN (organo paritetico nazionale) del 22 gennaio 2021, relativa al prolungamento oltre il primo anno di età del bambino del periodo di applicazione temporanea per allattamento all'interno della Macro Area previsto dall'Allegato 7 al vigente CCNL.

Rientro dai viaggi all'estero: nelle bacheche aziendali le indicazioni per l'autocertificazione

Linearmente a quanto dispone la disciplina generale italiana per gli spostamenti da/per l'estero, contenuta nel DPCM2 (marzo 2021), l'Azienda richiede al lavoratore rientrante dai paesi esteri l'autocertificazione con cui si attesta l'edempimento degli obblighi normativi

Permessi Covid, lettera unitaria delle OO.SS per richiedere la proroga

In merito alle evidenze pervenute dai territori sulle richieste di recupero dei permessi Covid (144 ore) avanzati dai lavoratori interessati, le OO.SS. hanno richiesto la proroga del termine utile al suddetto recupero, al fine di evitare spiacevoli decurtazioni salariali.

Le Sedi della Segreteria Regionale e le Sedi Territoriali Slp-Cisl

Segreteria Regionale Slp Cisl Lombardia

Sede Legale
Via Ercole Marelli 165
20099 Sesto San Giovanni (MI)
Sede amministrativa
Via Tadino 23
20124 Milano



Bergamo

Via Carnovali 88
24126 Bergamo
e-mail: bergamo@slp-cisl.it
Segr. Rossana Pepe

Brescia

Via Altipiano D'assiago 3
25128 Brescia
e-mail: brescia@slp-cisl.it
Segr. Celso Marsili

Como

Via Brambilla 24
22100 Como
e-mail: como@slp-cisl.it
Coord. Giuseppe Melina

Cremona

Via Trento e Trieste 5
26100 Cremona
e-mail: cremona@slp-cisl.it
Coord. Pietro Triolo

Lecco

Via Besonda inferiore 11
23900 Lecco
e-mail: lecco@slp-cisl.it
Coord. Antonio Pacifico

Lodi

Piazzale Forni 1
26900 Lodi
e-mail: loidi@slp-cisl.it
Coord. Sergio Blasi

Mantova

Via Pietro Torelli 10
46100 Mantova
e-mail: mantova@slp-cisl.it
Segr. Reana Franzoni

Milano

Via Tadino 23
20124 Milano
e-mail: milano@slp-cisl.it
Segr. Roberto Puddu

Monza

Via Dante 17/A
20900 Monza
e-mail: monza@slp-cisl.it
Segr. Michele Aquilina

Pavia

Via Rolla 3
27100 Pavia
e-mail: pavia@slp-cisl.it
Segr. Matteo Zucca
Coord. Maurizio Dassù

Sondrio

Via Bonfadini 1
23100 Sondrio
e-mail: sondrio@slp-cisl.it
Segr. Antonio Rizzo

Varese

Via Bernardino Luini 5
21100 Varese
e-mail: varese@slp-cisl.it
Segr. Maurizio Cappello
Coord. Onofrio Palella