



SLP



LOMBARDIA

Ultime notizie sulle attività sindacali nel territorio



PCL Lombardia: sul recapito e la logistica c'è la quadra sugli interventi da fare

Dopo il pressing del sindacato già dal mese di febbraio sulle insufficienze diffuse nei territori, l'incontro del 4 aprile ha permesso di condividere con chiarezza la fotografia del settore e di mettere in agenda un piano di correttivi importanti





Speciale PCL LOMBARDIA



Intervista

“Abbiamo fatto comprendere all’Azienda che così non si poteva andare avanti”

Così il Segretario Regionale Raffaele Roscigno esordisce nel presentare i risultati raggiunti dopo i tavoli di consultazione con la dirigenza e culminati nella verbalizzazione delle Parti a seguito dell’incontro conclusivo avutosi lunedì 4.

“Siamo riusciti a trovare insieme misure di intervento adeguate già dal mese...”

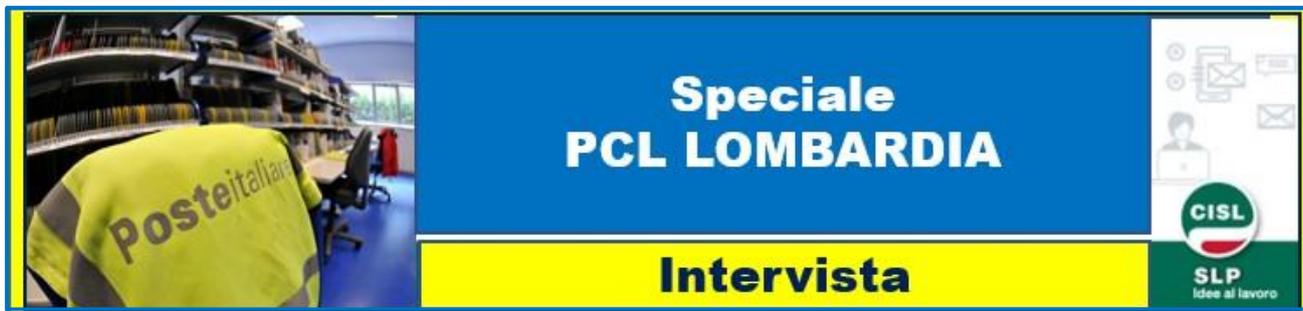


Segretario, cosa è mutato dal mese del febbraio scorso quando sono iniziate le richieste avviate dall’SLP-Cisl Lombardia Uil Poste, Failp Cisl, Confsal Com. e Ugl Comunicazioni?

È il quadro ad essere completamente cambiato, essenzialmente perché abbiamo dovuto alzare la voce per fare comprendere all’Azienda che così non si poteva andare avanti e servivano qui in Lombardia in particolare interventi urgenti per coprire il fabbisogno degli organici innanzitutto per rendere sostenibile gli effetti dell’implementazione del modello Joint Delivery nella città metropolitana di Milano, permetterne l’elasticità operativa e fare riguadagnare in termini di qualità i servizi postali. Nel mese di febbraio permanevano a distanza di due mesi dall’inizio dell’anno ancora troppe incertezze e dominava una situazione complessivamente caotica.

Certo poi, sicuramente non ha aiutato il ritorno repentino del Covid con la variante Omicron che ha impattato con ulteriori assenze sulle coperture dell’intera filiera di PCL...

Ed è anche per questo che dalla fine di gennaio abbiamo espresso forte preoccupazione su come il crescente disagio si stava ripercuotendo sulle spalle delle lavoratrici e dei lavoratori. Le uscite per esodo non sono mai rallentate e la compensazione dei nuovi ingressi per la leva delle stabilizzazioni delle Politiche attive 2021 maturava nel frattempo i soliti ritardi. I lavoratori a tempo determinato non sono stati sufficienti, perché oltre al fatto che erano pochi nei numeri, soprattutto per il periodo che per Poste è quello più congestionato dell’anno, non si riuscivano ad ingaggiare neanche quelli previsti. >>>



Nel bel mezzo della dell'emergenza sanitaria, con la curva epidemica ancora alta e le assenze imprevedibili di quote di personale portalettere e degli smistamenti interni nei Centri di Distribuzione il servizio è stato non in difficoltà, di più. Con tutto quello che ne è derivato non solo come stress diffuso tra i lavoratori ma anche per l'impossibilità di mantenere i cruscotti della qualità in verde. E dico di questo perché l'importante riorganizzazione degli accordi nazionali e regionali del 2018 per ridonare smalto ai servizi postali, quasi in concomitanza con quelli sulle Politiche attive dell'anno precedente non possono, non devono perdere quel complesso equilibrio che ha garantito una ripresa dei risultati economici e insieme il mantenimento dei livelli occupazionali. Per questo a febbraio abbiamo iniziato un pressing qui in Lombardia affinché vi fosse con l'Azienda una condivisione della fotografia reale dello stato complessivo di PCL. Lontani dalla lunga coda del consueto periodo natalizio e da un certo alibi che poteva condizionare i ragionamenti, era necessario fare il punto.

Quanto ha influito l'acquisizione di Nexive da parte di Poste Italiane sull'incremento dei volumi?

All'incirca per un 30%. Un dato importante per il valore economico che comporta, ma che ha messo a dura prova i Nodi di Rete che erano già alle prese con l'impennata del flusso dei pacchi, che sta costringendo a riadeguare spazi, modalità di lavorazione e mezzi.

Tra le criticità, oltre agli organici si sono avuti problemi anche nei CMP e nella logistica?

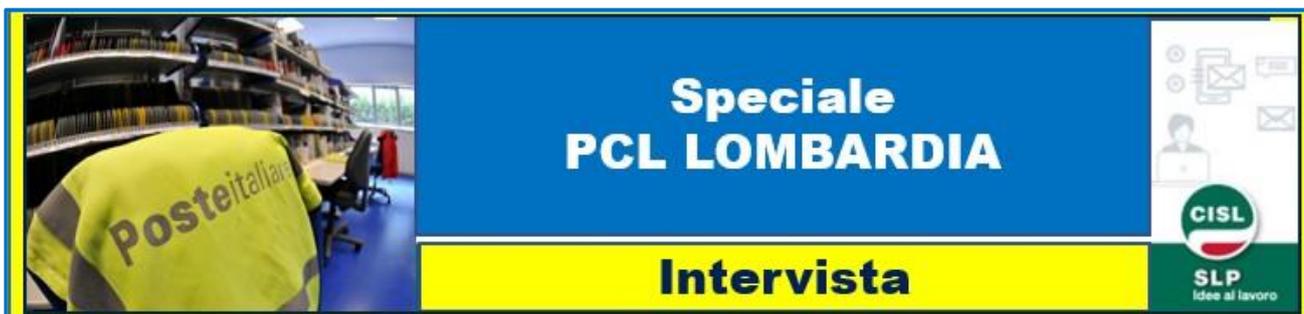
Indubbiamente. La filiera interessa tutti gli stadi del servizio, dalla presa in carico e produzione dei processi di smistamento (del comprensorio e dell'extra regione) nelle modalità di meccanizzazione e di ripartizione manuale negli Stabilimenti che per noi sono quello di Roserio e quello di Peschiera Borromeo + Malpensa, al trasporto dei prodotti lavorati, quindi all'indispensabile ruolo di collegamento con i CD. PCL non è solo l'ultimo miglio della consegna al civico. C'è una catena, che è una catena di valore che non può permettersi intoppi, pena la perdita di qualità, sia della posta pregiata (Posta 1 e oggetti a firma quali Raccomandate e Assicurate), ma anche di quotidiani, pacchi e della posta commerciale tracciata che anche se è un prodotto J+3 contiene comunicazioni importanti come le bollette, gli estratti conto etc. La

Cosa è successo esattamente a monte del processo nei mesi scorsi, che ha messo a repentaglio la qualità del servizio?

Un grosso problema si è profilato proprio con i collegamenti. Abbiamo sottoposto all'Azienda il rilievo degli elementi di rischio operativo a livello non solo dei KPI della qualità, ma perfino della stessa regolarità del servizio fornito dagli accollatori che hanno condizionato parecchio, anche per effetto di situazioni vertenziali - le attività della logistica nel suo insieme. È stato posto pertanto il problema di un modello che si basa prevalentemente di fornitori di servizi esterni, che hanno dimostrato in questi mesi di non soddisfare in maniera adeguata i tempi che necessitano all'erogazione verso la clientela di un servizio affidabile. Spesso è accaduto che i CD si siano incaricati di andarsi a prendere il prodotto smistato di propria competenza che giaceva presso le banchine dei CMP. Insomma, una situazione ai limiti dello sbando, da rincorsa del prodotto da consegnare. Ed ingiustificato anche per il sacrificio, lo stress dei lavoratori in tiri disagiati come quello notturno, tante volte sottodimensionati per tutte le ragioni che si sono venute creare: assenze covid, difficoltà di reclutamento del personale a tempo determinato etc.

Cosa ha fatto l'Azienda per rispondere agli scossoni di questo periodo complicato?

E' stata in difficoltà, ma ancora di più i lavoratori, sovraccaricati da ore supplementari rispetto all'orario di servizio e da turni straordinari continui. Non potendo avere la completezza dei contingenti di CTD previsti, ha gestito come ha meglio potuto attraverso piani di rientro, soluzioni operative che tendevano all'ottimizzazione degli smistamenti e del recapito, focalizzandosi sulla priorità dei prodotti, per mitigare gli effetti scompensativi. Nell'incontro di dicembre il tavolo di confronto si sarebbe dovuto svolgere tra gennaio e febbraio, ma la situazione non ha permesso di sostenere delle analisi a bocce ferme anche l'ondata di ritorno dell'emergenza con la variante Omicron.



Che tenore ha avuto il tavolo negoziale a livello regionale?

Intanto, sicuramente si è riaperto un confronto aperto e senza precondizioni né da parte datoriale, né dalla nostra: la condizione essenziale per riaprire una discussione franca su quella che noi consideriamo una carenza diventata strutturale, anche solo considerando PCL. Come si evince dalle stesse premesse del Verbale d'Incontro del 4 aprile, che è un buon verbale d'intesa, costruito bene, importante, abbiamo sottoposto, come Sindacato, delle rivendicazioni calibrate che l'Azienda non ha potuto che riconoscere vere perché basate sulla osservazione di ciò che è, di ciò che hanno vissuto le lavoratrici e i lavoratori in questi mesi di fortissime difficoltà e per i quali abbiamo richiesto tra l'altro un impegno all'Azienda per fare in modo che se ne tenga conto in merito alla scelta di valutazione, per scongiurare iniquità da un punto di vista retributivo. La flessibilità accentuata, lo stress continuo nelle lavorazioni che hanno accompagnato le attività devono essere riconosciute come un valore aggiunto.

L'Azienda ha riconosciuto il problema principale degli organici?

Sui numeri, non si poteva fare altrimenti. L'Azienda ha palesato l'attuale situazione evidenziando le coperture lorde, anche alla luce dei recenti processi derivanti dalle politiche attive, mobilità, trasformazioni da Part-time a Full-time e soprattutto le stabilizzazioni delle assunzioni dei lavoratori ex CTD. Vi sono stati, tanto per fare un esempio 16 ingressi per effetto della mobilità nazionale rispetto a 75 uscite di esodo! Non solo si allarga la forbice rispetto agli ingressi, Molti dei 1.425 CTD presenti a copertura dei Servizi Postali della Lombardia, vanno in scadenza e vanno rinnovati, anche perché si è visto i grossi problemi che si sono riscontrati per il reclutamento di nuovi profili, soprattutto per la rigidità dei vincoli di domanda.

Quindi?

Con il graduale rifluire del periodo emergenziale e nel parziale rientro dei picchi di volume ci si è trovati concordi a assumere nuovamente un approccio sistemico e di ridare impulso a un modello partecipato di Relazioni Industriali in grado di rimettere equilibrio nei suoi ambiti organizzativi. Primo step: assegnazione delle zone vacanti, ancora al 35%; Secondo step: un'assunzione di responsabilità nel determinare numeriche più robuste nelle manovre occupazionali, come rinnovi dei contratti in scadenza e da reclutare – servendosi di una campagna stampa più pervasiva; Terzo step. Una serie di interventi per facilitare l'ingaggio nuovi portalettere a tempo determinato, abbassando le richieste di vincolo (titolo di studio, abbassamento punteggio di test, prova motorino, che si potrà svolgere nella regione di residenza). Insomma, adesso è necessario che davvero iniziare a strutturare meglio la Rete.

Sulla sicurezza, in materia di prevenzione?

L'Azienda si è detta già impegnata nel dare corso con più uniformità anche su questo punto importantissimo, in particolare sulla formazione dei CTD che svolgono le attività di portalettere. Dal primo mese di servizio infatti verranno implementati percorsi di training sulla sicurezza aggiuntivi e di rinforzo a quello obbligatorio previsto per legge. Serve sensibilizzare di più, dare le cognizioni per fare in modo che ci sia più consapevolezza tra i ragazzi nuovi che fanno il loro ingresso in Azienda riguardo le fonti di pericolo collegate alle specifiche attività, in modo che ci sia una diffusa proattività anche nella segnalazione di aree o condizioni pericolose che devono essere eliminate o mitigate attraverso idonee misure di prevenzione.

Dotazioni, le rivendicazioni del Sindacato si sono incontrate con risposte da parte aziendale?

L'approvvigionamento, ritardato dal contesto della pandemia ha causato enormi ritardi. Adesso però è stato garantito l'arrivo di 3.500 nuovi smartphone, di cui si è conclusa la sperimentazione nel CD di Cinisello Balsamo nel mese di marzo e 1.600 palmari di ultima generazione che verranno assegnati entro il mese. Entro questo aprile è prevista invece una fornitura di scarpe antinfortunistiche di 10.000 pezzi e l'Azienda riconosce che laddove localmente se ne presenti la necessità è possibile continuare a ricorrere al fondo cassa per articoli mirati.



PCL – VERBALE DI INCONTRO

Sottoscritto nel tardo pomeriggio di oggi un verbale di incontro sulla situazione del settore PCL in Lombardia. Il tavolo negoziale, indetto su nostra richiesta del febbraio scorso, in capo a diversi steps, ha redatto una fotografia aggiornata della linea e delle criticità emerse dall'introduzione del modello Joint Delivery, il cui monitoraggio e verifica erano stati interrotti durante la pandemia.

Abbiamo con forza evidenziato la situazione drammatica, occupazionale e organizzativa, nella quale si è operato durante gli ultimi mesi del 2021 e il primo trimestre 2022, con carichi di lavoro eccessivamente appesantiti da significativi picchi di ingresso di posta descritta, le conseguenti difficoltà dei Nodi di Rete, l'alimentazione irregolare dei centri (per anomalie anche legate alla Logistica) e gli ingorghi generatisi in tema di lavorazioni interne.

Disagi organizzativi che hanno influito negativamente anche in termini di KPI e che rischiavano di avere ricadute pesanti sulle valutazioni collettive ed individuali dei lavoratori.

Il confronto schietto e responsabile ha consentito la sottoscrizione di un verbale denso di contenuti e di impegni aziendali che qui sintetizziamo.

- In merito agli ORGANICI l'Azienda ha garantito anche per il mese di aprile coperture con TD superiori a quanto previsto nell'Accordo Nazionale del joint delivery, mettendo in campo azioni diverse per favorire il reclutamento di personale (abbassamento del punteggio del test di logica, deroga sul voto del titolo di studio, pubblicazione sulla stampa delle iniziative di assunzione) e prova del motomezzo presso le strutture della Regione di residenza, e in definitiva un sostanziale rinnovo dei contratti cessanti.
- L'Azienda si è impegnata inoltre ad attutire l'impatto del particolare momento di difficoltà dei centri, sulle VALUTAZIONI onde evitare che possano avere ripercussioni negative sulle POLITICHE RETRIBUTIVE.
- Un ulteriore elemento di rischio operativo riscontrato nel corso della riunione e riconducibile ai livelli di qualità e regolarità del servizio da parte degli accollatari, è stato coerentemente affrontato e discusso poiché impattante sulle attività dei centri. A questo proposito la delegazione sindacale ha chiesto una maggiore oculatezza nelle scelte di fornitori di servizi esterni e una riflessione sul ruolo imprescindibile della LOGISTICA aziendale.
- DOTAZIONI di mezzi, palmari, vestiario, DPI – Con il mese corrente è prevista una fornitura di SCARPE ANTIINFORTUNISTICHE di circa 10.000 pezzi e di nuovi SMARTPHONE per circa 3500 pezzi. L'Azienda ha inoltre assicurato una maggiore sollecitudine nelle forniture ai nuovi assunti.
- ASSEGNAZIONE ZONE- previsto a breve l'avvio e il completamento del processo di assegnazione di zone vacanti, come previsto dal modello joint delivery e secondo l'intesa sottoscritta a livello regionale.



A fronte di tali intendimenti si è altresì convenuto su un ulteriore incontro di verifica sullo stato di implementazione del modello JD nell'ambito dell'area metropolitana di Milano, da tenersi entro la metà del mese di maggio.

E sull'attivazione di un PERCORSO DI MONITORAGGIO A LIVELLO TERRITORIALE finalizzato a verificare gli aspetti di carattere organizzativo SU BASE PROVINCIALE. Nei quali verrà data evidenza del piano di assegnazione zone.

A breve verrà fornito il calendario completo degli incontri di monitoraggio territoriali.

Milano li, 4 aprile 2022

Slp Cisl	Uil Poste	Failp Cisl	Confasal Com.ni	FNC COM.NI
R.Roscigno	L. Benevento	S. Trazzera	G. Alonge	A.Esposto

(originale firmato)



Dopo 2 anni di stallo per la Pandemia, si riprende il monitoraggio e la verifica del modello Joint Delivery, degli organici necessari e delle asimmetrie dei carichi di lavoro

Come previsto dall'Accordo dell'8 febbraio 2018 firmato da Azienda e OO.SS. a livello nazionale, il ruolo del Comitato Tecnico di Monitoraggio di verifica e implementazione del Modello riorganizzativo denominato Joint Delivery è centrale per il suo funzionamento, in coerenza con lo scopo di renderlo maggiormente aderente alle esigenze della clientela finale. Nell'ambito di un sistema di Relazioni Industriali continuo, nel 2019 i confronti per mezzo del Comitato hanno permesso gli interventi per un potenziamento delle Linee Business. All'inizio 2020 l'emergenza sanitaria ha determinato una impercorribilità di percorso di verifica compiuto, perché si è dovuto ricorrere a una gestione più complessiva per le molte problematiche che ne erano derivate. Dopo le prime interlocuzioni nel mese di dicembre 2021, nell'incontro del 4 aprile che porta a conclusione il verbale del 3 marzo si è ritenuto opportuno ripristinare le attività di piano a partire dalla convocazione dalla terza settimana di aprile per la provincia di Bergamo, per proseguire dalla metà di maggio sull'analisi dell'implementazione del modello Joint Delivery per l'Area Metropolitana di Milano.

In primis, le Relazioni Industriali saranno impegnate nel confronto sull'assegnazione delle zone vacanti che oggi rappresentano il 35% del totale. Si procede a steps

Linee Base, Linee Business e Linee Mercato. L'assegno di titolarità delle zone è al 65%. Questa la fotografia da cui si parte. Ritenendo il modello relazionale costruito sul confronto, la condivisione e partecipazione un elemento prezioso per lo sviluppo strategico aziendale, le Parti si sono trovate concordi nella riunione di lunedì scorso di mantenere un confronto preventivo finalizzato al miglioramento dell'impianto organizzativo del servizio. Primo step, quindi, compensare il 35% ancora vacante, risolvendo l'eccessiva flessibilità per l'assolvimento dei servizi giornalieri in carenza di organici. L'Azienda si disporrà a garantire coperture operative a quelle previste dall'Accordo sul Joint Delivery, per assicurare un pieno ripristino e consolidamento della normale funzionalità operativa, a iniziare da questo mese.

Premialità e valutazioni, l'impegno aziendale a bilanciare l'impegno dei lavoratori con gli impatti delle difficoltà operative del 2021

Al tema sollevato dalle rappresentanze dei lavoratori sul rischio di possibili conseguenze negative nella valutazione delle prestazioni dei lavoratori, nonostante lo stress operativo e i carichi di lavoro raddoppiati, l'Azienda ne ha riconosciuto il valore e la giustizia che non vada in una direzione di iniquità.



Reclutamento dei CTD, le Parti individuano nuove misure per facilitare metodi e tempi, dalle campagne di comunicazione alle prove motorino nelle regioni di residenza

Per quanto riguarda il reclutamento dei lavoratori con Contratto a tempo determinato, un problema che si è manifestato, anche in maniera inedita, proprio a cavallo dei mesi più critici tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022, soprattutto per l'assegnazione in alcuni territori, vengono messe in campo alcune rilevanti novità al fine di allargare la platea dei potenziali candidati. Intanto viene messo a punto l'abbassamento del punteggio del test di logica che permette di accedere nelle varie fasi della selezione e si ricorre poi a una deroga sul voto del titolo di studio richiesto. L'Azienda si impegna a rafforzare le sue campagne di comunicazione per dare evidenza della richiesta di personale, specificando le modalità di accesso per le domande. Sensibilizzata la sede centrale sulle pratiche di test, l'iter dovrebbe divenire più fluido fino ad approdare alle prove motomezzo, che, anche questo molto importante, dovranno essere organizzate presso le strutture delle regioni di residenza, facilitando ulteriormente le persone interessate.

Vestiario, palmari e altre dotazioni di servizio

Carenza di dotazioni, specie per i neoassunti. Sollecitando nuove forniture, le OO.SS. hanno ribadito con forza quanto lamentato nei luoghi di lavoro sparsi sul territorio, in particolare di vestiario dei portalettere, caschi, DPI e palmari, spesso in numero minore rispetto alle necessità riscontrate e inadeguati come funzionalità (tanto da dilatare i tempi delle operatività durante la gita, per insufficienza di carica delle batterie e lentezza dei software). L'Azienda riconoscendo questi disagi ha assicurato di poter garantire entro il primo semestre 2022 l'implementazione e la sostituzione di 1.600 palmari di ultima generazione. In previsione verranno sperimentati i primi smartphone aziendali. Sono state condivise delle tabelle di dettaglio relativamente ai fabbisogni e alle forniture per le varie RAM ed è stata confermata l'autorizzazione per gli acquisti mirati da parte delle singole strutture che necessitano di approvvigionamenti.

Logistica, occorre rivedere le reti di trasporto per compensare tramite mezzi della flotta aziendale l'operatività dei servizi esterni (accollatori)

Quello dei collegamenti della logistica è un tema complesso, sul quale però, considerati i forti disagi che sono stati riscontrati dal novembre 2021 fino ai primi mesi del 2022, il sindacato da diverso tempo sottolinea la necessità di ricorrere anche a mezzi della flotta aziendale di Poste Italiane per l'assolvimento dei trasporti dai grandi Centri di Smistamento ai Centri di Distribuzione. Per varie ragioni, anche di tipo vertenziale che ha coinvolto il personale dei servizi esterni, si sono registrati "buchi" organizzativi per assenze non previste dei cosiddetti accollatori e/o ritardi nell'esecutività dei trasporti che hanno impattato su tutta la filiera sia a monte e sia a valle. La qualità del servizio ne ha risentito, tanto da divenire un tema che si è ritenuto che debba essere valutato con la serietà e lo scandaglio dovuti. Se si pensa che PCL vive di logistica, e il suo elastico è fondamentale per i collegamenti, il problema è tutt'altro che marginale.

SLP-CISL LOMBARDIA

Sedi della Segreteria Regionale e delle Segreterie Territoriali

SEGRETERIA REGIONALE LOMBARDIA

SEDE LEGALE

Via Ercole Marelli 165
2099 Sesto San Giovanni (MI)

SEDE AMMINISTRATIVA

Via Tadino 23
20124 Milano

Bergamo

Via Carnovali 88
24126 Bergamo
e-mail: bergamo@slp-cisl.it
Segretario Maurizio Scarpellini

Brescia

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

Como

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

Cremona

Via Trento e Trieste 54
26100 Cremona
e-mail: cremona@slp-cisl.it
Segretario Pietro Triolo

Lecco

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

Lodi

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



Mantova

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

Milano

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

Monza

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

Pavia

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

Sondrio

Via Bonfadini 1
23100 Sondrio
e-mail: sondrio@slp-cisl.it
Segretario Dante Spiniello

Varese

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