

Sintesi sull'attività dell'Osservatorio Nazionale PCL

L'implementazione del nuovo modello di recapito, com'era prevedibile, ci vede costantemente impegnati nella gestione degli effetti organizzativi prodotti dalla nuova riorganizzazione.

Ci siamo ritrovati di fronte a specificità diverse rispetto alle precedenti esperienze, poiché la definizione della fase operativa viene realizzata sulla scorta della sperimentazione diretta (sul campo) delle nuove attività.

La costituzione dell'osservatorio nazionale è finalizzata alla ricerca di possibili soluzioni che consentono di superare le criticità riscontrate nei diversi Centri di Distribuzione, attraverso le quali sarà possibile definire linee guida operative di riferimento sulle nuove attività a completamento della struttura dell'Accordo.

Nei diversi incontri dell'osservatorio si è convenuto di:

- consentire la possibilità di anticipare gli orari di ingresso dei PTL, rispetto alla griglia oraria prevista dall'Accordo, in quelle realtà dove i CD sono ubicati all'interno dei Centri Logistici o in prossimità degli stessi;
- garantire che l'orario del personale debba essere non inferiore alla cadenza settimanale;
- definire il carico di lavoro medio per gruppo di linee business;
- anticipare l'avvio del monitoraggio territoriale all'11 giugno 2018;
- intervenire con piani formativi per il personale delle linee business e Incaricati d'Area;
- regolamentare attraverso il Manuale della Sicurezza le responsabilità riferite alla gestione delle chiavi;
- risolvere la problematica relativa alla "gestione incassi" con la rivisitazione dell'attuale policy;
- completare le nomine degli Specialisti di produzione;
- intervenire presso i CMP per favorire la finalizzazione del prodotto attraverso un diverso utilizzo degli impianti cd SIACS;
- procedere ad una gara di acquisto pluriennale per la fornitura di Kit per la rilevazione automatica del malore al fine di tutelare i lavoratori che operano in solitudine;
- potenziare la flotta aziendale e procedere alla dotazione dei nuovi palmari, dando priorità per le forniture ai Centri di nuova Implementazione;
- introdurre la possibile rotazione per il personale adibito alle linee business;
- avviare un monitoraggio territoriale per la verifica della congruità dei mezzi utilizzati per il recapito tra le diverse articolazioni e il superamento delle criticità presenti;
- considerare il limite dell'abbinamento nelle 14 ore mensili, effettuate sia entro l'orario di lavoro che fuori orario.
- garantire l'adeguata formazione per la corretta implementazione della tracciatura al civico;
- aggiornare il sistema ICT per consentire il recapito, nella sub zona non servita durante il giorno di festività, nel giorno successivo alla medesima (ad eccezione della giornata del Santo Patrono).

Con la ripresa delle attività, dopo la pausa estiva, il confronto riprenderà sulle questioni ad oggi in sospeso, che riportiamo di seguito, ed eventuali nuove problematiche che ci verranno segnalate:

- chiusura sperimentazione sui 5 CD interessati;
- definizione Linee Guida;
- introduzione dell'istituto dell'abbinamento nei centri non implementati con il nuovo modello di recapito (Accordo 8 febbraio 2018);
- introduzione della figura del Responsabile Qualità in pool;
- determinazione del carico di lavoro medio per singole linee business;
- rotazione per il personale applicato sulle Linee Business.

L'azienda ha presentato una propria proposta operativa, non vincolante, per consentire la rotazione del personale applicato alle Linee Business. La materia non è di semplice soluzione in quanto, a differenza delle turnazioni stabilite in altri ambiti produttivi, è condizionata da più fattori.

- a) I turni sono organizzati con orari diversi, pertanto non è possibile ipotizzare una rotazione settimanale ma mensile (tre mesi per l'azienda), per superare oggettive difficoltà legate al conteggio delle ferie, Ticket ecc.
- b) Il numero delle Linee Business previste nel turno di mattina (tranne eccezioni) è inferiore a quelle del pomeriggio. Di fatto i colleghi applicati nel turno pomeridiano potrebbero attendere il doppio dei mesi stabiliti per passare al turno antimeridiano.
- c) I colleghi interessati ad ogni cambio turno vengono applicati su Linee con percorsi e carichi differenti.

Preso atto della disponibilità aziendale, riteniamo appropriato che il confronto per definire possibili proposte/soluzioni debba tenersi a livello territoriale.

Particolare impegno viene richiesto al livello territoriale, attraverso il percorso relazionale stabilito dall'Accordo, con particolare riferimento alla verifica sulla fattibilità dei fabbisogni ufficializzati dall'Azienda (a valle della gestione delle eccedenze) e alla esigibilità di quanto tempo per tempo concordato.

L'Azienda si è impegnata a garantire altresì:

- la sostituzione dei Responsabili assenti in tutti i Centri di recapito (Base, Standard, Superiore o complesso) anche con personale non appartenente alla qualifica immediatamente inferiore (es: A1 sostituito dal liv B o Liv B sostituito da Liv D), a cui spetta il riconoscimento economico previsto dall'art.20 CCNL;
- ulteriori interventi nei Centri Meccanizzati per assicurare una maggiore finalizzazione del corriere per le sub zone;
- adeguata informativa, ogni tre mesi, sulla copertura della scorta presente in ambito provinciale. In presenza di particolari necessità, attraverso specifici incontri territoriali, si potrà definire una diversa applicazione del personale assegnato come scorta;
- evidenza delle ore di servizio prestato, incluse quelle di prestazione in abbinamento (ripartita e straordinario) al personale che ne faccia richiesta art 29 CCNL;
- il divieto di ingresso ai lavoratori nei CD, prima dell'orario previsto;
- puntuale informativa in merito al dimensionamento analitico di tutte le strutture, indispensabile per verificare possibili modifiche sul fabbisogno di riferimento.

La scelta/necessità di introdurre un modello organizzativo che stravolge le precedenti concezioni sulle dinamiche di consegna nel segmento del recapito, indirizzate a rafforzare le potenzialità della nostra rete di distribuzione, ha creato condizioni che possono garantire l'acquisizione di nuove commesse di lavoro a garanzia dei livelli occupazionali.

In questa fase, il ruolo determinante del sindacato e in particolare dell'SLP, è riconosciuto sia all'interno che al di fuori dell'Azienda.

In un contesto così complesso, dove a breve saremo chiamati ad affrontare l'organizzazione dei Centri di Meccanizzazione e della Logistica, l'impegno da parte nostra si fa sempre più gravoso, dovendo garantire tutele e diritti della categoria e nel contempo accompagnare le riorganizzazioni che definite nell'ambito del confronto fra le parti vanno condivise e sostenute dai nostri iscritti.