

# Recapito 2010

Roma 13 settembre 2010.

L'accordo del 27 luglio avvicina l'Italia agli altri paesi europei, diminuisce i costi di gestione della rete per affrontare la contrazione dei volumi con l'obiettivo di avvicinare Poste italiane ai competitor in vista della liberalizzazione del mercato postale del 2011, affronta il problema dell'ammodernamento dei servizi e recupera risorse per il lancio di nuovi prodotti/servizi.

L'impatto sul personale è stato fortemente contenuto e la gestione delle eccedenze comporterà solo riallocazioni nel settore Mercato privati degli uffici postali consentendo, al superamento delle seniority, il passaggio di molti portalettere nel livello superiore "C".

## Indice:

[Linee guida](#)

[Logistica, Trasporti e Reti](#)

[Il Recapito](#)

[Articolazione Universale](#)

[Articolazione Mercato](#)

[Articolazione Servizi Innovativi](#)

[Centri Primari di Distribuzione](#)

[Centri Distribuzione Master](#)

[Centri Secondari Distribuzione](#)

[Presidi Decentrati Distribuzione](#)

[Sicurezza](#)

[Formazione](#)

[Dimensionamento occupazionale](#)

[Sistema delle Relazioni industriali](#)



## Impegni condivisi da Azienda e sindacato:

Mantenimento dell'attuale assetto societario e dell'unicità aziendale (effetti sul piano strategico 2011-2013).

Garanzia di mantenimento del servizio universale promuovendo qualità e sviluppo attraverso nuovi servizi.

Mantenimento della presenza capillare territoriale.

Allineamento del marketing alle esigenze mutate della clientela.

Evoluzione del ruolo del portalettere attraverso lo sviluppo della capacità di contatto e relazione con i clienti.

Nuove dotazioni tecnologiche e delle strumentazioni (postino telematico per gestire servizi a più alto valore in concorrenza con i competitor).

Articolazione dell'orario in 5 giorni dal lunedì al venerdì e riallineamento degli orari di lavoro 36 ore settimanali (sabato giorno infrasettimanale non lavorativo).

Creazione del portale per il commercio elettronico.

Potenziamento e sviluppo del settore "pacchi" integrato con le altre articolazioni aziendali.

Percorsi formativi di adeguamento delle competenze del personale, di riqualificazione e riconversione

Interventi di potenziamento della sicurezza

## MODELLO ORGANIZZATIVO SU 5 GIORNI.

**Articolazione Universale e Mercato - Orario 7 h. 12 ' dalle 7,00 – 8,00, secondo le tipologie dei centri.  
Lunedì Martedì Mercoledì Giovedì Venerdì**



**L'Articolazione Servizi Innovativi A.S.I. (ove prevista) presta servizio anche il Sabato mattina.**



L'orario ordinario va incrementato dell'intervallo (30') previsto dagli accordi che saranno perfezionati con il sindacato a livello territoriale, da collocare nell'arco della prestazione dopo le prime due ore.

**Orario A.S.I. da lunedì al venerdì dalle 14,00 alle 20,00 (sabato dalle 8,00 alle 14,00).**

## La rete logistica.

Prevede il superamento di tutti gli attuali Centri Logistici di Recapito (CLR) e la confluenza delle attività nei Centri di Distribuzione Master (CDM) con esclusione della videocodifica che può essere svolta nei CMP, nei CSC presso i CP o i CDM.

Razionalizzazione dei Centri Prioritari (CP) *gli ex CPO* trasformandone 20 in (CDM).

La nuova rete logistica prevede quindi:  
C.M.P centri di meccanizzazione  
C.S.I. centro scambi internazionale (MI)  
C.P. centri postali prioritari

## La Rete Nazionale e dei Trasporti.

La rete nazionale collega fra loro i CMP (Aerea, Stradale J+1, oppure J+3, oppure Week End.

All'interno della Rete aerea e della Rete stradale J+1 con il passaggio al recapito su 5 gg. vengono soppressi i collegamenti attivi nella notte tra venerdì e sabato gestiti da una rimodulazione della Rete Week End.

Anche la Rete stradale J+3 cederà i collegamenti del sabato alla Rete Week End.

Nelle Reti di Bacino, con il passaggio del recapito su 5 gg. saranno soppressi i collegamenti attuali del sabato sia in alimentazione, sia in raccolta, fatta salva la necessità connessa eventualmente al prodotto Raccomandata 1.

## Il Recapito.

Ipotesi di orario per i portalettere dell'Articolazione Universale e Mercato (esclusa parte della scorta), Capisquadra Recapito, Capisquadra PDD e Supervisor recapito:

	<b>Città capoluogo *</b>	<b>Provincia</b>
Lunedì	07.00 - 14.12	08.00 - 15.12
Martedì	07.00 - 14.12	08.00 - 15.12
Mercoledì	07.00 - 14.12	08.00 - 15.12
Giovedì	07.00 - 14.12	08.00 - 15.12
Venerdì	07.00 - 14.12	08.00 - 15.12

\* Tali orari valgono anche per i C.D. distanti meno di 15 minuti dai CMP.

**Orari da definire a livello territoriale a seconda della sede di servizio all'interno delle fasce orarie indicate, in funzione dei collegamenti, cui si dovrà aggiungere l'orario della pausa/intervallo di 30 minuti.**

## Una Rete unica.

### **3 Articolazioni**

**Articolazione Universale.**

**Articolazione Mercato.**

**Articolazione Servizi Innovativi.**

**Articolazione Universale.** Assicura il servizio postale di base.

**Articolazione Mercato.** Assicura le consegne dirette ai civici in zone con elevata presenza commerciale, industriale, artigianale e nei C.D. svolge attività di supporto alla rete universale (viaggetti), alimentazione dei PDD, collegamenti da e per UP, vuotatura cassette, *pick up* ecc.

**Articolazione Servizi Innovativi.** Garantisce, nel pomeriggio, dal lunedì al venerdì e nella mattina del sabato il recapito per prodotti e servizi dedicati (*pick up, chiamami, messo notificatore, sales link, ecc.*) La consistenza occupazionale a tendere dell'articolazione Servizi Innovativi attualmente potrà essere pari a 871 risorse.

## Si conferma la Titolarità di zona.

Si conferma il principio della Titolarità di zona, con la piena fungibilità professionale tra le diverse articolazioni, Le modalità ed i criteri di assegnazione delle zone di recapito di tutte le articolazioni saranno definiti dalla contrattazione territoriale fermo restando che, in coerenza con il principio della piena fungibilità professionale, **all'assegnazione della titolarità di zona potranno concorrere i portalettere delle tre articolazioni del recapito.**



La titolarità della zona dovrà essere assegnata entro il termine massimo di 90 giorni dalla sua disponibilità.

**Tutti gli attuali addetti delle tre articolazioni sono inquadrati nella figura professionale di portalettere così come descritto dalla classificazione di cui all'art. 21 del vigente CCNL.**



## Modello organizzativo del Recapito universale.

Il portalettere opera all'interno di una unità organizzativa denominata **Squadra**, composta da 24 a 30 zone di recapito.

Le squadre sono composte da **Aree Territoriali** ciascuna **A.T.** è composta da 6 – 7 zone (nei casi eccezionali fino ad un minimo di 4 zone).

## La prestazione.

La prestazione del portalettere sarà dimensionata sulla base di due punteggi medi, uno pari a 411 punti per i CD ubicati nei capoluoghi di provincia e nei comuni con più di 30.000 abitanti e un altro per i restanti CD pari a punti 399 fatto salvo quanto di seguito previsto per la prestazione del portalettere "incaricato di area".

- CD ubicati nei comuni capoluoghi di provincia e nei comuni con più di 30.000 abitanti da 390 a 450 punti;

- CD restanti da 380 a 440 punti.

I punteggi sopra indicati non sono da intendersi calcolati in tempo/minuti, ma riferiti ai criteri tecnico/logistici in vigore ed in relazione alla prestazione giornaliera del portalettere di h 7-12.

## Consegna mod. 44 R .

Ciascun portalettere titolare di zona riceverà il mod. 44R che sarà aggiornato di norma ogni sei mesi. Il quadro riassuntivo relativo ai mod. 44R sarà fornito alle Organizzazioni Sindacali nei previsti incontri territoriali.

## Capisquadra.

I capisquadra saranno attribuiti secondo i seguenti criteri:

- Nei CD con meno di 5 PDD verrà assegnato presso la sede del centro un Caposquadra ogni 24/30 zone.
- Nei CD con almeno 5 PDD sarà assegnato un caposquadra ogni 5 PDD con sede presso il PDD avente il maggior numero di zone o baricentrico, e un Caposquadra ogni 24/30 zone, (detraendo quelle dei PDD già prima considerate per l'assegnazione dei capisquadra PDD), con sede presso il CD.

Ai capisquadra in servizio presso i PDD sarà assegnato un mezzo aziendale per garantire lo svolgimento del proprio ruolo nell'ambito del territorio di riferimento.

Nei PDD con un numero di zone di recapito maggiori o uguali a tre, dove non è presente un caposquadra, sarà individuato un portalettere che avrà anche i seguenti compiti: l'eventuale tenuta delle chiavi per l'apertura/chiusura del PDD; la preparazione del corriere registrato.

Nei PDD con sede presso un ufficio postale e con orario di fine attività diverso da quello dell'UP medesimo, lo stesso sarà dotato di una feritoia di sicurezza e/o di una cassetta di tipo modulare per la custodia della corrispondenza entro il 28.2.2011. Nelle more, fatte salve altre soluzioni condivise, un portalettere sarà incaricato della tenuta delle chiavi per l'apertura/chiusura del PDD, nonché della preparazione del corriere registrato.

**Lo svolgimento dei compiti sopra descritti sarà valorizzato nella prestazione del portalettere, (denominato incaricato di area), che non potrà superare i 370 punti.**

I portalettere assegnati ai PDD con meno di tre zone di recapito, rispondono gerarchicamente al Direttore dell'ufficio postale presso il quale sono allocati e funzionalmente alla struttura di RAM.

Il presidio del servizio per specifiche realtà "decentrate" avviene attraverso la figura di operatore unico (addetto all'attività di sportelleria e di recapito) ovvero attraverso prestazioni di lavoro part-time.

### Copertura del servizio e sostituzioni per assenze.

**Copertura per provincia minima del 111% e massima del 115%** per le ordinarie esigenze di servizio, cioè le **copertura zone e ferie escluse le assenze relative alle due settimane consecutive di ferie nel periodo 15 giugno - 15 settembre ed un'ulteriore settimana di ferie collocata nel periodo 15 gennaio - 15 aprile**



L'Azienda deve comunicare semestralmente alle OO.SS., nel corso di uno specifico incontro, lo stato reale di copertura delle esigenze di carattere strutturale sopra previste.

**Gli addetti di "scorta" sono collocati nei Centri di Distribuzione C.D.** per garantire un'ottimale copertura dell'intero bacino territoriale afferente. Il responsabile del CD provvederà alla gestione della scorta sulla base delle esigenze quotidiane, in stretto raccordo con i capisquadra. Per comprovate esigenze le Parti potranno definire, in specifici incontri territoriali, una diversa collocazione degli addetti alle attività di scorta.

**[A] Copertura assenze non assoggettate all'abbinamento.** Nei **periodi 15 giugno - 15 settembre** (due settimane di ferie consecutive) e **15 gennaio - 15 aprile** (una settimana ove richiesta), e le **lunghe assenze** di tutto il personale, ivi compresa la scorta, **a partire da venti giorni, certificate come tali fin dall'inizio**, qualora non possano essere soddisfatte con la "Scorta", saranno coperte con l'utilizzo delle diverse fattispecie del rapporto di lavoro flessibile previste dal CCNL.



Per le stesse **esigenze di copertura di cui sopra** le Parti, con riferimento a quanto previsto dall'art. 25 del CCNL (rapporto di lavoro a tempo parziale), hanno convenuto di **incontrarsi** entro il mese di **settembre p.v.** per individuare le modalità più opportune in grado di consentire l'utilizzo di fattispecie di **part-time**.



L'intervallo va indicato nel mod. 44R, per il personale dotato di palmare viene attestato

utilizzando la prevista funzionalità del palmare (inizio e fine intervallo).

Le OO.SS. negli incontri territoriali potranno concordare una riduzione della durata dell'intervallo fino ad un minimo di 15 minuti e lo spostamento dell'inizio e fine prestazione, nel limite massimo di 45 minuti, secondo le specificità di alimentazione del CD ed al rispetto degli orari di uscita dei portalettere per il giro di consegne. Particolari articolazioni orarie, fermo restando la prestazione di 7h e 12' potranno essere individuate nei PDD in contesti geografici particolarmente disagiati.



## Riepilogo sostituzione delle assenze / utilizzo scorte.

Copertura del servizio per tipi di assenze.	Sostituzione 1 <sup>a</sup> scelta Caso "A"	Sostituzione 2 <sup>a</sup> scelta Caso "B"	Sostituzione 3 <sup>a</sup> scelta Caso "C"	Flessibilità operativa (ex abbinamento)
<p><b>Copertura ordinaria esigenze del servizio</b>, (copertura zone e ferie, <b>escluse assenze indicate nel precedente paragrafo [A] (Art. 38 ccnl comma 8)</b> tramite la <b>copertura per provincia minima 111% max 115%. Primi 3 gg. delle lunghe assenze</b> nell'ambito della stessa A.T. ed altre assenze.</p>	<p><b>Utilizzo scorte</b> collocate nei C.D. per l'ottimale copertura dell'intero bacino territoriale da essi serviti.</p>	<p><b>(B1) Assente la scorta c'è l'obbligo della flessibilità operativa.</b></p> <p><b>(B2)</b> Ogni zona viene frazionata in N-1 parti dove N è il numero di zone dell'A.T. Ciascuna frazione sarà attribuita al personale presente</p> <p><b>Lunghe assenze</b> sono intese a partire da venti giorni, certificate tali fin dall'inizio, non c'è obbligo di abbinamento ma si usa la scorta.</p>	<p>Quanto stabilito al precedente punto <b>B2</b> potrà essere superato qualora i Capisquadra e <u>tutti i portalettere dell'area territoriale</u> concordino modalità di suddivisione del territorio, o delle attività di recapito, riferite alla medesima area territoriale, purché individuate come regola continuativa.</p>	<p>La flessibilità operativa è compresa nel limite individuale annuale di 120 ore ed nel limite individuale mensile di 12 ore.</p> <p><b>Il superamento dei limiti di flessibilità operativa, mensile o annuale è volontario.</b></p> <p>Per la prestazione relativa alla flessibilità operativa di cui ai punti B e C <b>in luogo dello straordinario è erogato un compenso complessivo pari a € 46 da ripartire pro quota</b> tra coloro che hanno partecipato alla prestazione aggiuntiva.</p>

Nel caso "B2" l'Azienda ottempera stabilendo modalità di suddivisione del territorio, cioè frazionando ogni zona in N-1 parti (dove N indica il numero delle zone che compongono l'area territoriale), ciascuna delle quali sarà attribuita al personale presente. Nei casi B) e C) le modalità di suddivisione del territorio o delle attività saranno individuate anche tenendo conto di quanto previsto dal Piano Ecologico del Recapito.

Le prestazioni di flessibilità operativa rientrano nel limite del lavoro straordinario previsto dallo stesso Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, cioè il limite massimo complessivo di 250 ore annue per ciascun lavoratore. Detti limiti, anche in analogia con quanto previsto dalle normative vigenti, potranno essere superati quando sussistano eccezionali esigenze tecnico-produttive e/o nei casi di forza maggiore.

In via ordinaria, **le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere richieste per la sostituzione del portalettere assente.** Laddove ne ricorressero le necessità, in caso di assenza dell'addetto all'Articolazione Servizi innovativi, l'Azienda provvederà alla sua sostituzione utilizzando gli strumenti previsti dal CCNL.

### Maggiorazione Ticket Restaurant.

Ai lavoratori del settore recapito che effettuano un turno di lavoro di durata superiore alle sette ore giornaliere, con un intervallo non inferiore ai 15 minuti, viene riconosciuto un **ticket del valore di € 4,50** per ogni giorno di effettivo servizio.



Entro settembre 2010 l'Azienda presenterà alle OO.SS. un progetto specifico dedicato al personale operante nell'Articolazione Servizi Innovativi in materia di incentivazione.



## Sicurezza.

L'azienda predisporrà un articolato piano volto a rafforzare le iniziative idonee, tramite specifiche e dedicate modalità di comunicazione, a diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro anche promuovendo il coinvolgimento e la partecipazione delle strutture aziendali nel processo di evoluzione della materia. In particolare l'Azienda installerà, entro dicembre l'anno in corso, **51 totem multimediali** da collocarsi in altrettanti centri di distribuzione.



Entro il mese di dicembre 2010, le aziende ed OO.SS si incontreranno per analizzare un piano di diffusione a tutti i portalettere della dotazione del palmare. In ambito OPN (Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza), saranno predisposte adeguate modalità di comunicazione volte a consolidare la prevenzione di specifiche casistiche infortunistiche determinate da inadeguate procedure in uso. L'Azienda inoltre illustrerà entro il 30 novembre 2010 alle OOSS uno specifico palinsesto relativo alle successive iniziative di comunicazione.

## Strumentazioni.



**L'azienda si è impegnata a potenziare la flotta entro il 2011.**

Acquisto di: 1.000 autoveicoli; 200 Liberty 50cc a sella ribassata; 1500 quadricicli elettrici; 1.300 biciclette.

L'Azienda installerà specifiche cassette modulari con inizio nella regione Sardegna in presenza di particolari condizioni logistiche (strade dissestate, dislivelli significativi, ecc...).

La manutenzione ordinaria dei mezzi in *full rent* verrà assicurata dalle società di noleggio, nel rispetto delle indicazioni delle case costruttrici; in caso di manutenzioni straordinarie o in caso di guasto le suddette società forniranno un veicolo sostitutivo entro due giorni lavorativi dalla richiesta o dalla segnalazione.

La verifica delle manutenzioni, le tempistiche e le specificità degli interventi sono gestite anche attraverso un sistema informatizzato definito GMA (Gestione Mezzi Aziendali) che sarà implementato su tutte le ALT entro il 30 settembre 2010.

La perfetta efficienza di tutti i mezzi sarà assicurata attraverso le puntuali manutenzioni ordinarie previste nel rispetto delle specifiche tecniche e delle tempistiche elaborate dalle case costruttrici per quel che riguarda i veicoli in proprietà, per i quali sono previsti, inoltre, interventi manutentivi straordinari immediatamente dopo la segnalazione di eventuali malfunzionamenti.



Dispositivi di Protezione Individuali o DPI e dei capi di vestiario al personale (casco, scarpe protettive, ecc.) saranno oggetto di interesse dell'OPN per l'analisi del progetto di sperimentazione, elaborato d'intesa con INAIL e Ministero delle Infrastrutture, per l'introduzione di un nuovo modello di casco protettivo. I relativi contenuti, i territori interessati, nonché l'esito della sperimentazione saranno illustrati all'OPN per le necessarie considerazioni utili ad eventualmente prevedere una progressiva estensione delle dotazioni rilevate più adeguate. Ci sarà l'impegno aziendale per rinnovare l'intera flotta dei motomezzi aziendali, bandendo una specifica gara entro il 31/12/2010. Le caratteristiche dei mezzi saranno illustrate in un incontro dell'Organismo Paritetico Nazionale. Le Parti hanno convenuto di riprendere gli incontri dell'OPN a partire dal prossimo mese di ottobre prevedendo per gli stessi una cadenza almeno trimestrale.



## Le ricadute occupazionali, dimensionamento risorse e part time.

Tipologia	ZONE	SCORTA 10%	CAPISQUADRA RECAPITO	TOTALI.
Riduzioni per taglio zone	-4.142	-414	-100	- 4.656
<b>Saldo recapito al netto reimpieghi ASI</b>				<b>- 3.359</b>
saldo attività stabilimenti				- 1.854
Saldo Lavorazioni Interne				- 518
Saldo staff				- 126
<b>Saldo complessivo netto reimpieghi</b>				<b>- 5.857</b>
Riepilogo tabella: saldo attività stabilimenti + Saldo Lavorazioni Interne + Saldo staff				- 2.498

Portalettere da reimpiegare in ambito **Servizi Postali** per implementazione Articolazione **Servizi Innovativi** n. 871, per attività di **Messo notificatore** n. 88, per incremento scorta **1%** n. **1.297**.

### Gestione delle eccedenze.

Azienda ed OO.SS. hanno sottoscritto azioni che tutelano il personale e non producono effetti negativi sul piano delle ricadute occupazionali, salvo le uscite volontarie dal servizio (pensionamento o Fondo di Solidarietà).

#### 1) **Esodi volontari incentivati.**

L'Azienda riconoscerà un trattamento di incentivo economico ai lavoratori che si avvalgono della facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro in tutti gli ambiti organizzativi dell'Azienda.

#### 2) **Fondo di solidarietà.**

Possibile un eventuale utilizzo delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà per il sostegno al reddito dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale di Poste Italiane S.p.A. in tutti gli ambiti organizzativi dell'Azienda, **per un numero di lavoratori fino ad un massimo di 500 così suddivisi: 300 Servizi Postali e 200 altre strutture di Poste Italiane** sarà su base volontaria. Per l'individuazione dei lavoratori da avviare al Fondo di Solidarietà si terrà conto, in via prioritaria, del **criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione, ovvero della maggiore età**. Il personale interessato, per il periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro ed il mese antecedente a quello previsto per la decorrenza della pensione, percepirà un assegno straordinario di sostegno al reddito nei termini e nelle misure definite dal Regolamento del Fondo. Inoltre, nel periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, il predetto personale beneficerà del versamento della contribuzione correlata.

#### 3) **Part Time.**

L'Azienda valuterà, con particolare favore, le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, provenienti dal personale assegnato negli ambiti organizzativi interessati dalla presente intesa. A tali trasformazioni si applicheranno le *policy* gestionali in essere.

Le Parti hanno convenuto che ai fini dell'attuazione del presente punto, la durata della prestazione individuale a tempo parziale determinata consensualmente tra azienda e lavoratore potrà essere ridotta ovvero ampliata in ragione d'anno dalla contrattazione di secondo livello.

#### **4) Riqualificazione professionale in Mercato Privati e riequilibrio degli organici**

Per tutte le eccedenze dai processi di riorganizzazione di Servizi Postali, l'Azienda, tenendo conto delle specifiche esigenze organizzative di Mercato Privati, favorirà un processo di riqualificazione professionale attraverso la mobilità di persone di livello "E", "D" e "C" di Servizi Postali prevalentemente verso gli Uffici Postali.



Le Parti, negli incontri territoriali, individueranno **specifici processi di valorizzazione e/o inserimento in Mercato Privati delle eccedenze previste nelle strutture organizzative di Servizi Postali**, così come descritti nei punti da 1 a 5 che seguono. Il personale in assegnazione temporanea verrà considerato, come appartenente all'ufficio di originaria assegnazione. Le Parti hanno concordato di convocare entro il mese di ottobre p.v. la Commissione Paritetica per la Classificazione Professionale anche al fine di verificare il corretto inquadramento delle figure professionali in S.P.

1. Saranno prioritariamente prese in considerazione le domande delle risorse che siano risultate idonee all'attività di operatore di sportello, nelle precedenti edizioni di *job posting*.

All'interno di tale bacino si procederà innanzitutto alla sportellizzazione delle risorse applicate in strutture organizzative eccedentarie (Centri di Distribuzione, Stabilimenti, Lavorazioni Interne e Staff). Le Parti hanno concordato che, fatte salve le eventuali intese territoriali in essere, saranno accettate prioritariamente le domande del personale idoneo con maggiore anzianità aziendale.

2. Qualora nelle suddette strutture organizzative permanessero ulteriori eccedenze, le stesse potranno essere reimpiegate nell'ambito di Mercato Privati su base volontaria, previa valutazione aziendale della sussistenza dei requisiti attitudinali necessari per l'espletamento delle nuove attività.

3. In caso di ulteriori residue eccedenze, si favoriranno meccanismi di mobilità volontaria (*sia provinciale sia regionale*) in ambito Servizi Postali, previa verifica dell'esistenza delle condizioni di idoneità alla nuova attività e della sussistenza dei necessari requisiti professionali. Tali mobilità saranno finalizzate sia a gestire eventuali disequilibri rispetto al corretto dimensionamento occupazionale in SP, sia a consentire ad altre risorse idonee al *job posting*, in forza presso strutture organizzative non eccedentarie, di essere riqualificate nelle attività degli Uffici Postali. A tal fine le Parti definiranno, a livello regionale, le modalità e i criteri per rendere operative le suddette mobilità volontarie territoriali, anche tenuto conto degli accordi vigenti in materia.

4. A completamento dei processi descritti, le Parti hanno concordato, qualora persistessero residuali eccedenze, di procedere - esperita la procedura di cui all'art. 41 CCNL - ad attivare processi di mobilità collettiva in SP. Questa mobilità territoriale sarà specificamente delimitata da un lato nell'ambito delle strutture del recapito e dall'altro nell'ambito degli stabilimenti e delle Lavorazioni Interne considerati come un unico bacino. Le suddette mobilità saranno finalizzate a compensare gli eventuali disequilibri occupazionali in Servizi Postali ovvero a consentire l'utile collocazione in MP di altre risorse idonee al *job posting* provenienti da strutture SP non più eccedentarie.

5. All'interno della stessa procedura ex art. 41 CCNL, le Parti individueranno i criteri per la collocazione in Mercato Privati, coerenti con il fabbisogno territoriale della stessa, di tutte le eccedenze eventualmente ancora rimanenti in Servizi Postali dando priorità, tra le stesse, ai livelli "C".





Le Parti si sono infine date atto dell'opportunità di effettuare entro il 15 febbraio 2011 una verifica dello stato di applicazione della graduatoria di mobilità nazionale riguardante le figure professionali di Servizi Postali in essa inserite. Per le risorse che verranno riallocate in ambito MP è prevista l'adozione di uno specifico processo di formazione.



## Specificità per la gestione dei Quadri.

L'Azienda si è impegnata ad individuare ogni opportuna soluzione di ricollocazione del **personale Quadro e di livello B**, che risulti eccedente, tenuto anche conto delle eventuali istanze di carattere volontario coerenti con le proprie esigenze organizzative.

Fermo restando il mantenimento dei trattamenti normativi ed economici in essere, le Parti hanno convenuto sull'opportunità di ricercare, in sede territoriale, idonee **soluzioni riallocative coerenti con la categoria professionale** di appartenenza.

I **responsabili CPD di livello A1** le cui strutture, per effetto della prevista riorganizzazione, dovessero subire una riduzione degli addetti tale da collocare le stesse sotto la soglia delle 80 risorse, **conservano la loro collocazione lavorativa**, in via transitoria. L'Azienda opererà per proporre alle risorse di cui sopra un'utile ricollocazione coerente sia con l'assetto a regime dell'organizzazione di SP sia con il contenuto professionale del loro livello inquadramentale, entro 24 mesi.

Con riferimento alla medesima popolazione aziendale, l'Azienda procederà ai necessari interventi formativi rivolti a facilitare percorsi di ricollocazione professionale.

L'accordo 27 luglio sarà in sperimentazione dal 20.09.10 presso:

CALUSO [CPD]  
BOARIO TERME  
LOVERE  
FABRIANO  
PRATO MARTINI  
PRATO DATINI  
ROMA BRAVETTA  
RAGUSA ERCOLANO  
VITTORIA  
MODICA

•PISOGNE  
•RANZANICO  
•BORGO SASSOFERRATO  
•SERRA S. QUIRICO  
•ARCEVIA  
•COMEANA  
•MERCATALE VERNIO  
•MONTEMURLO  
•POGGIO CAIANO  
•VAIANO  
•GIARRATANA

•SANTA CROCE CAMERINA  
•ISPICA  
•CHIARAMONTE GUELFI  
•ACATE  
•COMISO  
•POZZALLO  
•SCICLI



**IO MI FIDO !**

**Per ogni necessità di tutela scegli di iscriverti all'U.G.L.**