

[Handwritten signature]

Ipotesi di Accordo

Il giorno 8 febbraio 2018

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL,

CONFSAL Com.ni, FNC UGL Com.ni

Premesso che:

- Il mercato postale negli ultimi anni è stato fortemente influenzato dall'evoluzione della tecnologia digitale e dai cambiamenti delle esigenze dei clienti sia business che consumer.
- L'Azienda conferma che condizione necessaria per affrontare le problematiche connesse ai mutamenti strutturali dei mercati di riferimento è il rafforzamento delle azioni di riorganizzazione in logica *One Company*, orientato a consolidare la sinergia ed il coordinamento dei diversi asset del Gruppo Poste Italiane.
- L'attività di presidio dell'e-commerce sta diventando sempre più fondamentale per garantire un reale futuro di sviluppo alla Funzione PCL e con esso una sostenibile salvaguardia dell'occupazione. In particolare, il mercato dell'e-commerce sta presentando nuove possibilità di sviluppo legate all'estensione di piattaforme digitali rivolte all'offerta della PMI. Poste Italiane sta esaminando con interesse queste dinamiche al fine di presidiare adeguatamente ogni ipotesi di sviluppo potenziale.
- In tale contesto, la gestione sempre più integrata degli Stabilimenti e l'adeguamento ai nuovi processi della rete logistica, la capillarità della rete di recapito e la capacità di

[Handwritten signatures]
P. Min
V. ...
T. ...

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

cel rec

Quarta

offrire standard di servizio coerenti con le esigenze del mercato hanno permesso a Poste Italiane di divenire uno dei principali protagonisti nella distribuzione dei pacchi.

- L'Azienda proseguirà lo sviluppo e il potenziamento dei servizi di recapito al cliente, anche attraverso l'implementazione di nuove tecnologie in grado di garantire la tracciabilità del servizio al destinatario.

- Ciò anche al fine di assicurare adeguati standard di qualità del servizio richiesti da importanti aziende di vendita *online*, con alcune delle quali Poste Italiane ha già avviato specifiche partnership.

Le nuove sfide che Poste Italiane dovrà affrontare su questo segmento di mercato determinano la necessità di rafforzare la posizione strategica dell'Azienda, anche attraverso la rivisitazione dell'attuale modello operativo ed organizzativo al fine di renderlo più adeguato e flessibile, intercettando così le nuove opportunità di sviluppo.

- In particolare, nell'ambito della Funzione PCL le Parti convengono di definire con la presente intesa il modello operativo del settore del Recapito.

- Le Parti convengono quindi di incontrarsi entro il 30 marzo 2018, a seguito della presentazione del piano industriale, per completare l'intesa di riorganizzazione anche con riferimento alla rete logistica e agli stabilimenti.

- Coerentemente con questo scenario, l'Azienda anche al fine di garantire adeguati livelli di sicurezza, conferma la volontà di effettuare investimenti dedicati: all'ammodernamento delle infrastrutture fisiche e tecnologiche, alla fornitura/sostituzione di adeguate dotazioni individuali, in coerenza con gli standard in materia di sicurezza, nonché al completamento del rinnovo della flotta aziendale dedicata al Recapito.

- Il piano di investimenti, come illustrato nella tabella allegata, formerà oggetto di approfondimento a valle della

Sp

Sp

Luca Sp

cel ne u

Handwritten signature

presentazione del Piano Industriale. A tal fine l'Azienda convocherà un incontro sul tema con le Segreterie Nazionali delle OO.SS. entro il mese di aprile 2018. In tale incontro l'Azienda illustrerà le direttrici degli investimenti medesimi nonché il previsto *deployment* del relativo piano di realizzazione.

Handwritten signatures

Handwritten signature

- Al fine di proseguire il percorso intrapreso di riduzione dei disservizi con interventi volti al miglioramento delle performance dei sistemi informativi a supporto dell'operatività, l'Azienda ha previsto azioni finalizzate alla stabilizzazione delle piattaforme tecnologiche e al completo rinnovamento dei palmari dei Portalettere.

Handwritten signature

- Le Parti riconoscono che il capitale umano costituisce un *asset* fondamentale per lo sviluppo del business. In tal senso, riconoscono alla formazione il ruolo di supporto fondamentale a tale processo, che si concretizzerà attraverso specifici programmi definiti. Nell'ambito di tali programmi Poste Italiane dedicherà particolare attenzione alla formazione dedicata ai piani di implementazione della Lean Production, intesi a introdurre logiche coerenti (Lean Program) con l'obiettivo di organizzare, strutturare e standardizzare le attività lavorative, coinvolgendo le risorse dedicate allo svolgimento delle stesse. I principi, i metodi e le tecniche per l'organizzazione e la gestione di tutti i processi operativi sono finalizzati ad assicurare elevati livelli di sicurezza, ad incrementare la qualità ed a migliorare il valore del servizio percepito dal cliente.

Handwritten signatures

Handwritten signature

Le Parti confermano il ruolo dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione professionale finalizzato all'esame dei progetti formativi e si impegnano ad assumere ogni iniziativa utile a conseguire l'accesso a tutte le fonti di finanziamento previste (Fondo di Solidarietà e Fondimpresa) a seguito della condivisione dei piani formativi.

Handwritten signatures

Handwritten signature

- L'Azienda ha, nel corso dei diversi incontri, dettagliatamente illustrato i modelli di Recapito che intende adottare a partire

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Il numero complessivo delle zone dell'Articolazione di Base, comprensivo delle Linee Mercato; nonché il numero complessivo delle Linee Business, comprensivo delle altre attività, è riportato nell'**Allegato Z** al presente accordo.

A. Modello a Giorni Alterni per le aree previste dall'assetto regolatorio esistente

Esclusivamente nelle Aree Extraurbane Regolate dalla delibera AGCOM n. 395/15/cons., il recapito verrà assicurato dall'**Articolazione di Base**, operante a Giorni Alterni per la consegna di tutti i prodotti, "in cassetta" e "al destinatario".

Con riferimento ad opportunità di business connesse a specifici accordi commerciali, quali ad esempio la distribuzione dei quotidiani in determinate aree territoriali, l'Azienda ha attivato ed attiverà, in aggiunta alle Articolazioni di Base, Articolazioni Business temporanee. Ciò consentirà a Poste Italiane di incrementare gli standard di servizio anche in queste zone geografiche.

Alla luce di quanto sopra, l'Azienda provvederà ad effettuare ogni trimestre specifici incontri a livello regionale per monitorare lo stato di realizzazione dei previsti interventi organizzativi, anche al fine di assicurare il corretto dimensionamento delle risorse impiegate. Entro il mese di marzo p.v. si svolgerà il primo degli incontri in parola.

B. Modello Joint Delivery

Il recapito sarà assicurato da due reti di consegna differenziate prevalentemente per prodotto/clientela di riferimento:

- **Articolazione di Base** che opererà a giorni alterni per la consegna dei prodotti "in cassetta" e per le consegne "al destinatario" in misura coerente con il *target* previsto dal "**modello 44R**" per la subzona di recapito di riferimento.

Luigi
Trisani

[Signature]

[Signatures]

Ull Nll U

Con riferimento al punteggio medio di saturazione individuato nel seguito dalla presente intesa nonché al numero di zone definito, l'Articolazione di Base sarà composta da zone progettate in relazione ai volumi attuali, fermo restando che i volumi di posta descritta che non potranno essere ricompresi nella zona sopra descritta andranno ad alimentare l'Articolazione Linea Business di cui al punto successivo.

- **Articolazione Linea Business** dedicata alla consegna quotidiana di prodotti "al destinatario" della subzona servita nel medesimo giorno dal PTL dell'Articolazione di Base nonché di prodotti "in cassetta" con SLA pari a J+1 e degli oggetti "al destinatario" della subzona non servita nel medesimo giorno dall'Articolazione di Base.

Con specifico riferimento ai comuni di **Milano, Roma e Napoli**, in ragione dell'elevata *densità postale* l'**Articolazione di Base** opererà quotidianamente su zone di recapito, per tutte le consegne "in cassetta" e per le consegne "al destinatario".

Per i medesimi comuni, l'**Articolazione Linea Business** sarà dedicata alla consegna quotidiana dei prodotti "al destinatario" che saranno, prioritariamente, oggetti con SLA pari a J+1.

In tutti i modelli di recapito sopra descritti, opereranno, laddove presenti, le **Linee Mercato**. Esse si rendono necessarie per le attività di supporto logistico e per le consegne dirette a civici in zone caratterizzate da un'elevata presenza commerciale, industriale e artigianale.

Le Linee Mercato sono focalizzate su:

- attività di logistica a supporto delle altre articolazioni di recapito (es. viaggietti, alimentazione PDD,

Luigi Ferrero
Trissino - Padova

collegamenti da e per UP, vuotatura cassette, pick up);

- attività di recapito per i Grandi Clienti del territorio di riferimento.

L'attività delle Linee Mercato ed il conseguente carico di lavoro sono gestiti attraverso i Modelli MPT (Modello Pianificazione Trasporti). In esso le attività sono valorizzate in termini di percorrenze e di durate di esecuzione, alla stessa stregua di quanto accade per gli operatori trasporti. A livello regionale verrà data specifica informativa del numero delle Linee Mercato presenti nei singoli CD.

Le attività di notifica degli atti giudiziari saranno allocate all'interno di entrambe le articolazioni, di Base e Business; Linee Business *ad hoc* possono essere individuate in funzione di specifici accordi commerciali quali, ad esempio, quelli attualmente operativi per le attività di messo comunale dedicato nelle città di Milano e Firenze.

2. Strutture di Recapito

Nell'**Allegato 1** al presente accordo sono riportati i criteri e i dettagli della nuova clusterizzazione delle strutture di Recapito, che si distinguono in:

- Centri di Distribuzione - **CD**;
- Presidi Decentrati di Distribuzione - **PDD**

La differenziazione fra CD e PDD è definita in funzione del numero di articolazioni (Articolazione di Base, Articolazione Linea Business e Linea Mercato) previste per il centro di recapito. In particolare, i centri di recapito con un numero di articolazioni minore o uguale a 10 saranno definiti PDD; i centri di recapito con un numero di articolazioni maggiore di 10 saranno definiti CD.

Cell. 1111

[Handwritten signature]

Cell by a

I CD, dipendenti dalla RAM, svolgono attività di:

- recapito;
- ripartizione;
- trasporto;
- supporto logistico;
- messo notificatore;
- accettazione Grandi Clienti.

Nell'ambito dei centri di recapito viene definita una prima categoria di centro, denominato **CD BASE**, a cui vengono ricondotti i Centri con **numero di articolazioni** minore o uguale a 20.

I restanti CD, con numero di articolazioni superiore a 20, si distinguono in tre gruppi, in funzione del **numero totale di risorse previste**.

- CD STANDARD: numero totale di risorse previste minore di 70;
- CD SUPERIORE: numero totale di risorse previste maggiore o uguale a 70 ed inferiore a 110;
- CD COMPLESSO: numero totale di risorse previste maggiore o uguale di 110.

Nell'Allegato 1 al presente accordo, a titolo esemplificativo, sono riportati gli organigrammi risultanti dalla nuova clusterizzazione.

La presenza o meno delle singole tipologie di attività sopradescritte può differire da CD a CD e variare nel tempo in funzione di ottimizzazioni logistiche e di processo; in tal caso, l'Azienda provvederà a livello regionale a rendere adeguata informativa alle OO.SS., in coerenza con le vigenti previsioni contrattuali.

Nei PDD, non essendo prevista la figura dedicata ad Attività di Lavorazioni Interne, le attività che residuano a valle del processo logistico, verranno svolte dall'Incaricato d'Area che

dovrà, altresì, assicurare l'apertura e la chiusura del Centro di Recapito (cfr. **Allegato 2**).

In caso di assenza temporanea del responsabile della struttura di recapito, la relativa attività sarà svolta dal personale individuato dall'Azienda, con riconoscimento del trattamento economico di cui all'art. 20 del vigente CCNL, capoverso "Mutamento temporaneo di mansioni".

Le Parti convengono che, tenuto conto del superamento della figura professionale di Responsabile CDM derivante dalla nuova clusterizzazione delle Strutture di Recapito, l'indennità di posizione di cui all'art. 71 del vigente CCNL verrà corrisposta, secondo i criteri e le modalità ivi previste, al Responsabile CD Complesso.

Le Parti concordano altresì che nei confronti del portalettere Incaricato d'Area l'indennità Portalettere di cui all'art. 72 del vigente CCNL, laddove spettante, sarà riconosciuta nella misura complessiva di 1 €.

3. Prestazione di lavoro

Articolazione di Base

Il portalettere opera all'interno di un'Area Territoriale, che costituisce l'elemento organizzativo in grado di garantire gli standard di prestazione e la fidelizzazione della clientela di riferimento e che rappresenta una porzione di territorio del Centro di Recapito.

L'Area Territoriale è composta da 4, 5 o 6 zone/macrozone di recapito.

A fronte di specifiche situazioni determinate da particolari caratteristiche territoriali ovvero organizzative del singolo

Celli

CD, l'Area Territoriale può essere composta da 3 o da 7 zone/macrozone di recapito.

Nell'ambito di ciascuna Area Territoriale viene individuata una zona/macrozona cd "Frazionabile".

Al portalelettere è attribuita la titolarità di una zona/macrozona, ivi inclusa la cd Frazionabile.

Al portalelettere titolare della cd zona Frazionabile saranno inoltre comunicate, prima dell'assegnazione della zona/macrozona di recapito, 2 Aree Territoriali - ulteriori rispetto a quella di appartenenza e facenti capo al medesimo CD/sito - nelle quali sarà tenuto ad effettuare la prestazione in abbinamento, secondo quanto illustrato nel successivo paragrafo "Modalità di sostituzione degli addetti al Recapito".

Nell'ambito della prestazione di lavoro del portalelettere dell'articolazione di base, lo stesso dovrà assicurare il completo espletamento della sua attività ordinaria nel rispetto degli SLA relativi a ciascuna tipologia di prodotto.

Articolazione Linea Business

L'attività del portalelettere è resa all'interno di un'unità organizzativa, denominata Gruppo, composta da tutte o alcune Linee Business del CD, il cui numero potrà essere temporaneamente incrementato in funzione dei volumi e delle commesse.

Ogni gruppo sarà, di norma, costituito da almeno 6 Linee Business ed opererà su una porzione di territorio prevalente, ferma restando la possibilità di impiego delle singole articolazioni Linea Business sull'intero territorio di riferimento del centro.

La saturazione della prestazione dell'articolazione linea business sarà basata sui tempi standard di lavoro

preparatorio e di consegna previsti (algoritmo prestazione Portalettere) nonché sulle percorrenze e sulle relative tempistiche, in funzione delle caratteristiche del territorio.

In caso di carichi di lavoro eccedenti la saturazione, la gestione degli stessi sarà garantita attraverso il ricorso al lavoro straordinario di cui all'art. 31 del vigente CCNL.

In coerenza con quanto previsto nel successivo paragrafo "Orario di Lavoro", il portalettere assegnato all'Articolazione Linea Business con articolazione dell'attività lavorativa su 5 giorni settimanali può essere chiamato a svolgere, nell'ambito della propria prestazione lavorativa ordinaria, attività di Lavorazioni Interne.

Le Parti convengono che, con riferimento a prestazioni giornaliere pari a 7h e 12', l'effettiva prestazione del portalettere - riferita alle attività svolte in una zona/subzona di recapito - sarà dimensionata sulla base del punteggio medio pari a 425 (fatto salvo quanto previsto per la prestazione del portalettere Incaricato di Area). Con riferimento a tale punteggio medio, le zone/subzone di recapito potranno avere fasce di oscillazione da 390 a 460.

I punteggi di cui al capoverso precedente saranno applicati, secondo le tempistiche di implementazione di cui all'**Allegato 3**, anche nei territori già riorganizzati secondo i precedenti modelli di recapito.

Coerentemente con il carattere sinergico ed integrato che contraddistingue l'assetto organizzativo sopra descritto, si conferma per tutti gli addetti alle diverse articolazioni, ferma

Cell del CC

restando la collocazione degli stessi in una delle medesime, l'inquadramento nella figura professionale di Portalettere di cui all'art. 20 del vigente CCNL e la conseguente piena fungibilità professionale.

Criteri di assegnazione

I criteri di assegnazione dei servizi dedicati (intendendosi per tali le Zone/Macrozone dell'Articolazione di base, le Linee Mercato e i Gruppi Linee Business) sono definiti nell'ambito dell'esame congiunto a livello regionale, previsto dal successivo paragrafo "Sistema di Relazioni Industriali".

In assenza di accordi sottoscritti all'esito di tale esami congiunti, l'assegnazione avverrà secondo i criteri di seguito indicati.

Alla stessa potranno concorrere tutti i portalettere assunti a tempo indeterminato, assegnati al CD, idonei alla mansione, ad eccezione del personale che espleti attività nell'ambito di specifiche commesse che richiedano particolari requisiti (a titolo esemplificativo e non esaustivo, i messi comunali dedicati nelle città di Milano e Firenze).

Per ciascun Centro di Distribuzione sarà redatta un'unica graduatoria, ordinata sulla base dei seguenti parametri declinati in ordine di priorità:

- anzianità nell'attività di Recapito;
- anzianità aziendale;
- anzianità anagrafica.

Al momento della scelta del servizio, il portalettere dovrà essere in possesso della specifica idoneità/abilitazione prevista per il servizio dedicato.

Nello scorrimento delle graduatorie ciascun portatore sarà invitato ad esprimere la propria preferenza in relazione alla titolarità di una zona/macrozona dell'Articolazione di Base o, in alternativa, all'applicazione nel Gruppo di attività/servizi nell'ambito dell'Articolazione Linea Business. Nell'ipotesi in cui non venga rappresentata alcuna preferenza, l'Azienda provvederà ad assegnare il personale ai servizi dedicati ovvero ai servizi adibiti a scorta.

L'assegnazione dei servizi dedicati dovrà avvenire entro il termine massimo di 90 giorni dalla relativa disponibilità.

Scorta

Al fine di assicurare le attività di Recapito nel rispetto degli standard di qualità previsti, le Parti convengono che le ordinarie esigenze di servizio saranno soddisfatte attraverso una copertura minima per provincia pari al 110%, con personale con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, calcolato sul numero complessivo dei servizi dedicati previsti per la provincia medesima.

L'Azienda comunicherà trimestralmente alle OO.SS. a livello regionale, secondo le modalità previste dalle vigenti previsioni contrattuali, la percentuale di copertura in essere in ciascuna provincia.

Gli addetti alle attività di scorta saranno assegnati nei Centri di Distribuzione al fine di garantire un'ottimale copertura dell'intero bacino territoriale di riferimento.

Il Responsabile RAM assicurerà la corretta applicazione degli addetti della scorta tra i vari CD della provincia, mentre il Responsabile del singolo CD provvederà alla gestione della scorta sulla base delle esigenze quotidiane, in stretto raccordo con i capisquadra.

Cell. 345 678 901

Per comprovate esigenze (ad esempio, nel caso di PDD situati in contesti geografici particolarmente disagiati dal punto di vista logistico) le Parti potranno definire, in specifici incontri territoriali, una diversa assegnazione degli addetti alle attività di scorta.

Modalità di sostituzione degli addetti al recapito

Al fine di garantire la regolarità del servizio di Recapito, in caso di indisponibilità del portalettere l'Azienda valuterà di volta in volta - in funzione delle effettive esigenze produttive - le modalità di sostituzione dello stesso, ricorrendo agli strumenti previsti dal CCNL e dal presente accordo.

Le esigenze connesse alla copertura delle due settimane di ferie continuative da prevedersi nel periodo 15 giugno - 15 settembre e di una eventuale settimana continuativa nel periodo 15 gennaio - 15 aprile, di cui all'art. 36 comma VIII vigente CCNL e delle lunghe assenze del personale addetto al Recapito, ivi compresa la scorta, (intendendosi per tali quelle di durata almeno pari a 15 giorni, certificati come tali fin dall'inizio nonché quelle di durata iniziale inferiore che, per effetto di ulteriore certificazione prodotta nel corso della prima settimana, comportino un'assenza complessiva di durata almeno pari a 15 giorni) qualora non possano essere soddisfatte attraverso il ricorso al personale di scorta disponibile, saranno coperte con l'utilizzo delle diverse fattispecie del rapporto di lavoro flessibile previste dalla contrattazione collettiva in essere.

Fermo restando quanto sopra previsto, per tutte le tipologie di indisponibilità (ad esclusione dei periodi di ferie di cui al comma precedente), la prestazione potrà essere garantita, in caso di indisponibilità della scorta, anche attraverso la ripartizione dell'attività del lavoratore indisponibile tra i Portalettere dell'Articolazione di Base presenti nell'ambito della medesima Area Territoriale.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

In particolare, in caso di N-1 (dove N indica il numero delle zone/macrozone che compongono l'Area Territoriale), la prestazione lavorativa della zona/macrozona assegnata al portalelettere indisponibile viene garantita attraverso il ricorso al titolare della zona/macrozona cd Frazionabile.

Contestualmente i portalelettere dell'Articolazione di Base presenti nell'ambito della medesima Area Territoriale provvederanno alla copertura pro quota della zona/macrozona Frazionabile (cd **Abbinamento**) attraverso gli istituti della cd **prestazione ripartita** e/o del lavoro straordinario, come più avanti illustrati; in caso di indisponibilità del portalelettere titolare della zona/macrozona Frazionabile si procederà in maniera analoga a quanto sopra indicato.

Invece, in caso di indisponibilità del Portalelettere appartenente ad un'Area Territoriale composta da 3 zone/macrozone di recapito, la sostituzione dello stesso avverrà di norma facendo ricorso al personale di scorta.

Qualora risultino indisponibili i titolari di due zone/macrozone della medesima Area Territoriale (ipotesi N-2), la prestazione potrà essere garantita anche ricorrendo al titolare della zona/macrozona Frazionabile appartenente ad una delle 2 Aree Territoriali (appartenenti al medesimo CD) associate a quella in N-2, al fine di riportare quest'ultima in situazione di N-1, da gestire secondo le regole sopra indicate.

Lo spostamento del portalelettere titolare della zona/macrozona Frazionabile verso un'altra Area Territoriale, nei limiti orari mensili ed annuali di seguito previsti, non potrà comunque superare il numero di 5 giorni al mese, se non con il consenso del lavoratore interessato.

Le Parti convengono che, in caso di indisponibilità del portalettere titolare del servizio, la scorta verrà utilizzata prioritariamente per la copertura dell'Articolazione Linea Business.

Nell'ambito della prestazione di lavoro del Portalettere dell'Articolazione di Base è previsto il cd abbinamento, la cui esecuzione all'interno dell'orario di lavoro darà luogo alla prestazione ripartita nei limiti individuali di 6 ore ovvero 7 ore e 12 minuti mensili e di 60 ore ovvero 72 ore annuali, rispettivamente per il personale con orario di lavoro articolato su 6 o su 5 giorni lavorativi.

Qualora l'attività di abbinamento si svolga oltre il normale orario di lavoro e, quindi, dia luogo alla retribuzione in straordinario, i limiti previsti sono di ulteriori 6 ore ovvero 7 ore e 12 minuti mensili e di 60 ore ovvero 72 ore annuali, rispettivamente per il personale con orario di lavoro articolato su 6 o su 5 giorni lavorativi.

Ai fini dell'effettuazione dell'abbinamento, il superamento di tali limiti potrà avvenire solo con il consenso del lavoratore interessato.

Resta fermo il limite annuale del lavoro straordinario di 250 ore pro-capite previste dal CCNL vigente al quale concorre anche il numero di ore prestate in straordinario per l'attività di abbinamento. Per le restanti ore di straordinario, in assenza di disponibilità da parte del lavoratore all'effettuazione dell'abbinamento fuori dall'orario di lavoro, il portalettere non potrà essere impiegato per la sostituzione di personale assente.

In ogni caso, il prolungamento dell'orario di lavoro giornaliero in regime di straordinario non potrà superare il limite di 2 ore.

Al fine del riconoscimento del compenso previsto per la prestazione ripartita e/o per lo straordinario, relativi all'attività di abbinamento, il portalettere dovrà assicurare il

completo espletamento della sua attività ordinaria nel rispetto degli SLA relativi a ciascuna tipologia di prodotto e l'azzeramento delle quote di ulteriore attività derivanti dall'abbinamento.

Le Parti convengono che per la prestazione ripartita verrà riconosciuto un compenso complessivo pari a € 46 da ripartire pro quota tra coloro che partecipano alla prestazione aggiuntiva.

Per ogni giornata lavorativa nella quale si concretizzi lo spostamento del titolare della cd zona frazionabile, all'interno della propria Area Territoriale ovvero verso una delle due diverse Aree Territoriali associate, al medesimo verrà inoltre riconosciuto un compenso pari ad € 4.

L'abbinamento effettuato oltre il normale orario di lavoro sarà qualificato come lavoro straordinario e sarà retribuito secondo le previsioni contrattuali vigenti in materia.

In tale caso si procederà al riproporzionamento della rimanente quota oraria di abbinamento svolta in regime di prestazione ripartita, con conseguente riduzione del relativo compenso.

Orario di lavoro

Fermo restando l'orario contrattuale di lavoro di 36 ore settimanali, la collocazione della prestazione giornaliera dei portalettere dell'Articolazione di Base e della Linea Mercato, distribuita su 5 giorni alla settimana dal lunedì al venerdì, sarà differenziata in funzione delle sedi di assegnazione. In via ordinaria inizierà e terminerà ai seguenti orari:

- 07.30 - 15.12 per i CD la cui distanza dal Nodo Logistico di riferimento è minore o uguale a 45 minuti;
- 08.30 - 16.12 per i CD la cui distanza dal Nodo Logistico di riferimento è maggiore a 45 minuti.

Celli nel a

Per i portalettere dell'Articolazione di Base e delle Linee Mercato dei PDD l'orario di entrata in servizio è posticipato di 30 minuti rispetto a quello previsto per i portalettere del CD di appartenenza, con conseguente posticipo dell'orario di uscita.

Nell'ambito dei PDD, al fine di consentire l'espletamento delle attività di chiusura e di post gita, l'orario di ingresso dell'Incaricato d'Area può essere posticipato di ulteriori 60 minuti rispetto all'orario di entrata degli altri portalettere dell'Articolazione di Base del medesimo PDD, con conseguente posticipo dell'orario di uscita.

Gli orari di cui sopra sono comprensivi dell'intervallo non retribuito per la consumazione del pasto, di durata pari a 30 minuti, che dovrà essere collocato nel periodo centrale dell'orario giornaliero nella fascia compresa tra le 12.00 e le 15.00 e comunque non durante l'ultima ora di prestazione.

Nell'ambito dell'esame congiunto a livello regionale di cui al paragrafo "Sistema di Relazioni Industriali" le Parti potranno concordare:

- la riduzione della durata dell'intervallo, che non potrà comunque essere inferiore a 15 minuti, in coerenza con le disposizioni contrattuali vigenti;
- il posticipo di 30 minuti dell'orario di inizio della prestazione lavorativa dei portalettere dell'Articolazione di Base e/o delle Linee Mercato dei CD, con conseguente rideterminazione del termine della prestazione;
- la distribuzione della prestazione lavorativa su 6 giorni alla settimana, con conseguente orario di lavoro giornaliero pari a 6h ovvero l'adozione di diversa articolazione dell'orario di lavoro, in coerenza con le disposizioni di cui al vigente CCNL;
- per i PDD situati in contesti geografici particolarmente disagiati dal punto di vista logistico (piccole isole, località montane con valori altimetrici elevati, ecc), il posticipo

cel hq a

giorni settimanali, con conseguente orario di lavoro pari a 6h giornaliere - avrà inizio alle ore 13.30.

Diversamente, in relazione ai portalettere dell'Articolazione Linea Business dei turni pomeridiani adibiti anche ad attività di Lavorazioni Interne, la collocazione della prestazione lavorativa, distribuita su 5 giorni lavorativi alla settimana, con conseguente orario di lavoro pari a 7h 12' giornaliere, è definita come di seguito indicato:

- 12.30 - 20.12;
- 13.30 - 21.12.

In questo caso, l'ultimo orario di consegna al cliente non potrà superare le ore 19.45.

Tali orari sono comprensivi dell'intervallo per la consumazione del pasto pari a 30', che dovrà essere collocato nella fascia compresa tra le 18.00 e le 20.00 e comunque non durante l'ultima ora di prestazione.

Per quanto concerne i portalettere adibiti al servizio scorta, la cui prestazione è articolata su 5 giorni lavorativi alla settimana con conseguente orario giornaliero pari a 7h 12', l'inizio dell'attività lavorativa è fissato 2 ore dopo l'ingresso dei portalettere dell'Articolazione di Base del medesimo CD/PDD.

Il 25% del personale di scorta osserverà invece l'orario previsto per i portalettere dell'Articolazione di Base del medesimo CD/PDD.

Nell'ambito dell'esame congiunto a livello regionale di cui al paragrafo "Sistema di Relazioni Industriali" le Parti potranno concordare:

- la riduzione della durata dell'intervallo, che non potrà comunque essere inferiore a 15 minuti, in coerenza con le disposizioni contrattuali vigenti;

- il posticipo di 30 minuti dell'orario di inizio della prestazione lavorativa dei portalettere dell'Articolazione Linea Business (turno antimeridiano o pomeridiano, articolazione della prestazione lavorativa su 5 o 6 giorni settimanali) e/o del personale adibito ad attività di scorta, con conseguente rideterminazione del termine della prestazione;

per i PDD situati in contesti geografici particolarmente disagiati dal punto di vista logistico (piccole isole, località montane con valori altimetrici elevati, ecc), l'anticipo dell'orario di inizio e fine della prestazione lavorativa dei portalettere dell'Articolazione Linea Business e/o dell'eventuale scorta, fino a coincidenza con l'orario di ingresso dei portalettere dell'Articolazione di Base del medesimo PDD.

Le Parti convengono che l'orario massimo di uscita dei Portalettere per l'attività di Recapito è di norma individuato in 2 ore dall'inizio del relativo turno di lavoro.

Resta inteso che l'effettivo orario massimo di uscita individuale, correlato al tempo di preparazione che sarà esposto in fase di assegnazione dei servizi, sarà anch'esso indicato nel modello 44R riferito alla singola zona/macrozona dell'Articolazione di Base.

Nell'ambito del processo di evoluzione della rete logistica e in coerenza con i nuovi modelli di recapito che dovranno essere implementati, l'Azienda intende porre particolare attenzione alla riorganizzazione dei processi operativi di smistamento nonché alla logistica di collegamento con i centri di distribuzione.

Con l'obiettivo di assicurare l'impiego del portalettere alle attività a valore aggiunto di recapito ed a

Uel uel u

semplificare/ridurre le attività di smistamento del corriere ad oggi in carico ai Centri di Distribuzione, particolare attenzione sarà dedicata alla ripartizione automatizzata del corriere postale per subzona attraverso le seguenti tre fasi:

1. massimizzazione, per singolo CMP, della ripartizione automatizzata per subzona dei formati postali meccanizzabili con gli impianti ad oggi utilizzati per lo smistamento del formato lettera (cd Impianti SIACS).
2. Graduale e progressiva rivisitazione delle modalità di avvio ai centri di distribuzione del prodotto ripartito per subzona, prevedendo la possibilità di alimentare quotidianamente i centri con il solo prodotto smistato per la subzona attiva nella giornata in questione.
3. Progressivo ammodernamento delle tecnologie di smistamento, attraverso l'introduzione di impianti di ultima generazione, che consentano di ampliare lo spettro del prodotto meccanizzabile e ripartibile per subzona e per sequenza di consegna.

L'Azienda conferma, altresì, che la quota di prestazione relativa all'attività preparatoria sarà esplicitata, al singolo portalettere dedicato all'Articolazione di Base, in fase di assegnazione della propria zona/macrozona.

Si conferma che l'accesso ai locali aziendali è consentito esclusivamente durante il previsto orario di lavoro.

Su richiesta del lavoratore, l'Azienda fornirà evidenza delle ore di servizio prestate, ivi incluse quelle di prestazione straordinaria e di prestazione ripartita, in coerenza con le previsioni di cui all'art. 29, comma X, del vigente CCNL.

 Ai lavoratori del settore Recapito che effettuano un turno di lavoro di durata superiore alle 7 ore giornaliere, con un intervallo non inferiore a 15 minuti, viene riconosciuto un ticket del valore di 5€ per ogni giorni di effettivo servizio.

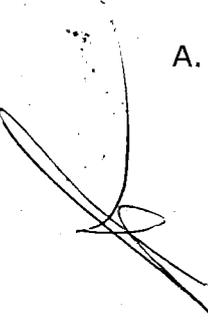
4. Azioni per il corretto dimensionamento delle risorse.

Gestione delle ricadute occupazionali e politiche attive del lavoro

 Le Parti si danno atto della necessità di favorire il buon esito di tutte le azioni concordate per la gestione delle eccedenze derivate dall'implementazione dei progetti organizzativi; conseguentemente l'Azienda si impegna a non ricorrere, per le stesse, alle procedure ex art. 4 e 24 della legge n. 223/91.

  Con riferimento al dimensionamento occupazionale per singoli ambienti organizzativi e province, ferme restando le eccedenze tempo per tempo definite ed individuate nell'**Allegato E**, secondo le procedure indicate dal successivo paragrafo Relazioni Industriali, le Parti concordano le seguenti modalità per la gestione delle stesse, ripartite per regione, provincia ed ambito organizzativo.

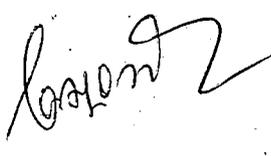
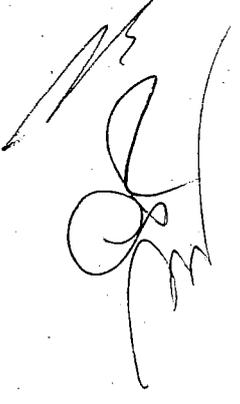
A. Esodi volontari incentivati

 L'Azienda riconoscerà un trattamento di incentivo economico ai lavoratori che si avvalgono della facoltà di risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro.

Tale misura potrà interessare personale appartenente a tutti gli ambiti organizzativi dell'Azienda.

B. Trasformazione da Full time a Part time

Le Parti ritengono che la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sia uno strumento utile al conseguimento dell'equilibrio occupazionale, contemperando l'esigenza individuale dei lavoratori, anche

Ull. f. a. u.

in relazione alle diverse articolazioni di orario, con quelle organizzative e produttive.

In tal senso l'Azienda valuterà, con particolare favore, le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, provenienti da tutto il personale assegnato negli ambiti organizzativi interessati dalla presente intesa, purché compatibili con le esigenze connesse alla funzionalità dei servizi.

Anche a tali trasformazioni si applicheranno le *policy* gestionali in essere.

Ai fini della corretta applicazione di tale previsione, le Parti si incontreranno a livello nazionale, per uno specifico momento di monitoraggio, entro il 31 ottobre 2018.

Tutte le risorse interessate non saranno coinvolte dagli eventuali processi di mobilità, ex art. 39 CCNL, previsti dalla presente intesa.

Le Parti convengono che le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, effettuate in ragione di quanto sopra, non verranno computate, nell'arco del Piano, ai fini del raggiungimento del 10% di cui al comma VII, art. 23 CCNL vigente.

C. Gestione delle ricadute occupazionali conseguenti alla clusterizzazione dei centri di recapito

Le Parti convengono che il personale di livello A1 che, per effetto dell'implementazione della nuova classificazione dei Centri di Recapito, si troverà ad operare su Centri declassificati, continuerà ad essere applicato negli stessi per almeno 18 mesi, nelle more dell'individuazione di una proficua collocazione coerente con il relativo livello inquadramentale.

Per il personale "perdente posto" per effetto della cessazione delle attività, derivata dalla nuova struttura dei centri trasformati in PDD, si procederà al suo reimpiego sulla base delle seguenti linee guida:

- il personale di livello C verrà assegnato al CD di riferimento in qualità di Caposquadra;
- il personale di livello B e A2/A1 troverà una collocazione coerente con il proprio livello inquadramentale, anche in altri ambiti organizzativi di Poste Italiane S.p.A., all'interno della provincia di appartenenza.

D. Riqualificazione professionale e riequilibrio degli organici

L'Azienda, tenendo conto delle specifiche esigenze organizzative, favorirà un processo di riqualificazione attraverso la mobilità professionale di risorse di livello E, D e C di PCL prevalentemente verso strutture di Front-End in ambito MP e Servizi al Cliente e di Back Office in ambito COO, nonché verso altre strutture aziendali caratterizzate da fabbisogni di personale.

In tal senso le Parti, nell'ambito dell'esame congiunto a livello regionale di cui al successivo paragrafo "Sistema di Relazioni Industriali", procederanno, per quanto di loro competenza, ad individuare specifici processi di valorizzazione e/o inserimento delle eccedenze, al netto degli impatti sul numero delle stesse, per effetto degli strumenti indicati nei punti A, B e C che precedono e nel rispetto della successione prevista per gli interventi descritti dai punti da I a III che seguono.

Il personale in assegnazione temporanea verrà considerato, ai fini di quanto segue, come appartenente all'ufficio di originaria assegnazione.

- I. Saranno prese in considerazione prioritariamente le domande delle risorse che siano risultate idonee nelle diverse edizioni di *job posting*, e successivamente le

nuove istanze volontarie del personale, purché provenienti da ambiti di eccedenza.

Per le nuove istanze si procederà ad una verifica della sussistenza dei requisiti attitudinali e delle relative idoneità allo svolgimento delle diverse attività.

Le Parti concordano che, fatte salve eventuali intese territoriali in materia, prioritariamente si accetteranno le domande del personale idoneo con maggiore anzianità aziendale e quelle delle risorse che abbiano maturato particolari esperienze professionali a vocazione commerciale (ex ASI).

II. A seguito di quanto sopra descritto, qualora permanessero eccedenze residue, si favorirà la mobilità volontaria (provinciale o regionale) in ambito PCL, previa verifica delle condizioni di piena idoneità alla nuova attività e della sussistenza dei necessari requisiti professionali. Tali mobilità saranno finalizzate sia a garantire, tempo per tempo, il corretto dimensionamento occupazionale, per singola provincia in ambito PCL, sia a consentire a risorse idonee al job posting, ovvero a coloro che abbiano i necessari requisiti attitudinali in forza presso strutture non eccedentarie di essere riqualificati in altre attività aziendali.

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.

III. A completamento del processo sopra descritto, le Parti concordano, qualora persistessero eccedenze residuali, di attivare, con l'esclusione di tutti i dipendenti Part-Time, la mobilità collettiva in ambito provinciale.

Fatto salvo quanto previsto al precedente punto III, le Parti si danno fin d'ora atto di aver esperito, per il livello nazionale, quanto previsto dalla procedura di cui all'art. 39 del vigente CCNL.

Nell'ambito dell'incontro previsto dal paragrafo "Sistema di Relazioni Industriali" dedicato al confronto per l'avvio delle implementazioni organizzative relative al nuovo anno di Piano le eccedenze residue, rivenienti dalle precedenti intese determineranno l'incremento del numero degli eccedentari che si derivano dai nuovi processi di efficientamento e per i quali si applicheranno gli istituti previsti dalla presente intesa.

E. In data 30 novembre 2017 l'Azienda e le OO.SS. nazionali hanno sottoscritto un verbale di riunione con il quale hanno previsto, per il triennio 2018-2020, azioni occupazionali per non meno di 6000 FTE a fronte della realizzazione, nello stesso arco di piano, di processi di riorganizzazione aziendale nonché di esodi incentivati per un numero pari a 15.000 FTE (circa 5000 per ciascun anno).

Con riferimento al sopracitato verbale, le Parti hanno individuato, quali leve più idonee al raggiungimento dei sopraindicati obiettivi, il ricorso alla conversione da part-time in full time, le assunzioni di lavoratori che abbiano operato con contratto a tempo determinato, le assunzioni dal mercato esterno, nonché i percorsi di mobilità volontaria nazionale del personale già inserito nelle graduatorie.

Le Parti convengono che, con riferimento alla Funzione PCL, le Politiche Attive in parola si realizzeranno secondo quanto di seguito riportato:

1. per i circa 900 lavoratori con contratto a tempo parziale interessati alla conversione del rapporto in tempo pieno, Poste Italiane si impegna ad effettuare entro il 2020 una proposta

CC Bee C

di conversione full time, sulla base dei criteri che saranno condivisi; la proposta di trasformazione in tempo pieno interverrà entro il 31/12/2018 nei confronti di un massimo di 300 risorse;

2. nell'ambito della Mobilità volontaria nazionale, l'Azienda si impegna ad effettuare almeno 200 movimentazioni, a tal fine prorogando fino al 31 maggio 2018 le graduatorie in essere alla data del 31/12/2017;
3. contestualmente, tenendo conto dell'esito dei processi di cui ai precedenti punti 1. e 2., Poste Italiane procederà entro il 31/12/2018 all'assunzione a tempo indeterminato di 1000 Lavoratori FTE che abbiano reso prestazione lavorativa con contratto a termine.

Fermo restando il numero complessivo di interventi di Politiche Attive previsti per l'anno 2018, le Parti condividono che la ripartizione dei medesimi tra i diversi istituti potrà subire modifiche in relazione alla effettiva adesione del personale interessato agli stessi.

I criteri e le modalità di impiego degli strumenti di Politiche Attive saranno oggetto di uno specifico confronto tra Azienda e OO.SS. nazionali, che dovrà concludersi entro il mese di marzo 2018.

Entro il mese di giugno 2018 sarà effettuata una verifica congiunta in merito allo stato di avanzamento degli interventi in questione nonché del piano di esodi volontari.

Inoltre, le Parti si impegnano ad avviare dal 27 febbraio 2018 il confronto sulle Politiche Attive del lavoro in ambito MP, in coerenza con quanto definito nel suindicato verbale di riunione del 30 novembre 2017, con specifico riferimento alle trasformazioni da Part time in full time e alle assunzioni di mercato, da realizzarsi prevalentemente con l'istituto dell'Apprendistato Professionalizzante.

Le Parti, infine, si incontreranno entro il 15 marzo p.v. per individuare una soluzione alle tematiche residuali relative agli ex dipendenti delle Agenzie di Recapito nonché al consolidamento dei dipendenti ex CTD o interinali/somministrati, riammessi in servizio in virtù di un provvedimento giudiziale favorevole non ancora passato in giudicato e non già destinatari di precedenti accordi sottoscritti tra Azienda e OO.SS. in materia.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare eventuali richieste dei lavoratori con più di 60 anni di età ed elevata anzianità nell'attività di recapito di essere adibiti ad altra attività, compatibilmente con le relative idoneità fisiche ed in coerenza con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali.

5. Sistema di Relazioni Industriali

Con l'obiettivo di dare concreta attuazione a quanto sopra stabilito, al fine di garantirne la piena esigibilità, le Parti convengono di procedere secondo le modalità di seguito indicate.

La presente intesa sarà sottoposta all'approvazione delle R.S.U. nei termini previsti dall'art. 2 del vigente CCNL e dall'Accordo del 14 settembre 2017 di recepimento del Testo Unico sulla Rappresentanza. All'esito positivo della suddetta validazione, le Parti - nel darsi reciprocamente atto della piena esigibilità della presente intesa - convengono di demandare a livello regionale l'effettuazione dell'esame congiunto in merito alle materie specificamente demandate dalla presente intesa. Tale esame dovrà concludersi entro i 7 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, successivi al termine della validazione da parte delle R.S.U. sopracitata.

all'ng u

In assenza di accordi sottoscritti a livello regionale, in virtù dei mandati di cui al capoverso precedente, si applicheranno integralmente le disposizioni contenute nella presente intesa.

Nelle more della validazione da parte delle R.S.U. e dell'esame congiunto a livello regionale, l'Azienda non darà luogo all'attuazione degli interventi previsti e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.

- Con riferimento al calendario previsto per l'implementazione del nuovo modello, di cui all'Allegato 3 alla presente intesa, le Parti concordano che, a partire dal 30 Giugno si attiverà la procedura di monitoraggio e di confronto di seguito illustrata.

La segreteria **provinciale** di una delle OO.SS. stipulanti la presente intesa, ovvero la RSU dell'Unità Produttiva interessata, trascorsi 30 giorni dalla stabilizzazione dell'organico nei Centri coinvolti (in coerenza con le numeriche di cui all'Allegato Z al presente accordo), qualora evidenziasse criticità rilevanti darà motivata comunicazione scritta, indicando dettagliatamente le problematiche riscontrate, al Responsabile della RAM di competenza e per conoscenza alla funzione RI territoriale ed al Responsabile RU della medesima RAM.

Il Responsabile della RAM, di concerto con le Funzioni aziendali interessate, dovrà esaminare le questioni evidenziate proponendo le proprie considerazioni al Comitato Tecnico Paritetico Regionale, il quale dovrà essere convocato dalla competente Funzione aziendale entro il termine massimo di 15 giorni dalla segnalazione. Tale Comitato Tecnico Paritetico Regionale sarà composto da 3 rappresentanti per ciascuna O.S. firmataria della presente intesa e da una adeguata rappresentanza aziendale.

Il Comitato Tecnico Paritetico Regionale dovrà esaminare, entro 5 giorni, le soluzioni proposte.

In caso di esito negativo del confronto, la questione verrà esaminata in sede nazionale dall'Azienda e dalle OO.SS. stipulanti la presente intesa, con l'obiettivo di individuare soluzioni condivise entro i successivi 10 giorni.

Nel corso dello svolgimento di questa procedura l'implementazione del modello non subirà interruzioni e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta, ivi incluse le procedure di cui all'art. 17 del vigente CCNL.

- Nel corso del primo Step relativo all'avviamento del modello, identificato con l'insieme delle aree territoriali in cui l'implementazione sarà avviata nel periodo compreso tra il 9 aprile ed il 21 maggio 2018, saranno individuati 4 Centri di Recapito Pilota, rappresentativi di tutte le tipologie operative già definite dalla clusterizzazione delle Strutture di Recapito di cui alla presente intesa (inclusi i CD con PDD di pertinenza).

L'attività dei Centri individuati sarà oggetto di monitoraggio da svolgersi a livello nazionale tra Azienda e OO.SS. stipulanti la presente intesa, entro il 31 luglio 2018.

Questa fase di monitoraggio dei 4 Centri Pilota è funzionale alla definizione, sentite le OO.SS., di Linee Guida operative per la migliore implementazione dei previsti nuovi modelli sul territorio nazionale.

Le suddette Linee Guida dovranno comunque garantire il rispetto degli obiettivi di efficacia ed efficienza connessi alle caratteristiche dei modelli di Recapito e dei tempi di implementazione previsti dalla presente intesa.

Durante tale monitoraggio le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta, ivi incluse le procedure di cui all'art. 17 del vigente CCNL.

Handwritten mark

Fermo restando quanto previsto dal presente accordo in materia di gestione delle eventuali ricadute sulle condizioni di lavoro derivanti dall'implementazione della riorganizzazione del Settore Recapito definita con la presente intesa, l'Azienda si impegna a fornire alle OO.SS., con cadenza trimestrale, apposita informativa in merito al puntuale dimensionamento di tutte le strutture, con evidenza delle figure professionali interessate.

Le Parti convengono che l'implementazione del nuovo assetto organizzativo inizierà partendo dalle zone territoriali ove non siano stati implementati i previgenti i modelli organizzativi, secondo le tempistiche indicate nell'Allegato 3.

Poste Italiane S.p.A.

Handwritten signatures of Poste Italiane S.p.A. representatives

SLC CGIL

SLP CISL

UILposte

FAILP CISAL

CONFSAI Com.ni

FNC UGL Com.ni

Handwritten signatures of various union representatives