

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 25/9/2015

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte, FAILP-CISAL,
CONFSAL-COMUNICAZIONI e UGL-COMUNICAZIONI

Premesso che

- Il servizio postale universale si caratterizza per il fatto di essere offerto da Poste Italiane nel rispetto dei requisiti di accessibilità e fruibilità dello stesso in favore di tutti i cittadini e su tutto il territorio nazionale, in coerenza con le Direttive postali europee che prevedono l'obbligo per gli Stati di assicurare l'universalità del servizio.
- Negli ultimi anni si è assistito ad una forte accelerazione delle dinamiche del mercato postale, sia in termini di evoluzione tecnologica, sia di cambiamento delle esigenze dei clienti. Lo sviluppo e la crescente diffusione delle tecnologie di comunicazione digitale hanno modificato profondamente le esigenze e le abitudini di consumo, sia per le famiglie sia per le imprese e la Pubblica Amministrazione.
- Il mercato postale ha fortemente risentito di questi fenomeni, registrando un drastico calo della domanda, che impone da un lato una profonda rivisitazione del modello operativo per individuare i necessari interventi di efficacia/efficienza, dall'altro la necessità di individuare iniziative in grado di ottimizzare le strategie organizzative anche in termini di maggiore qualità ed innovazione.
- L'Azienda, in diversi incontri con le OOSS, ha presentato le linee strategiche di Sviluppo del Gruppo per il periodo 2015-2019 e i

relativi interventi di riorganizzazione in tutti gli ambiti organizzativi di PCL comprese le funzioni di staff.

- Il Piano prevede investimenti in tecnologie e persone, per fare di Poste Italiane un'Azienda competitiva, trasparente e innovativa al servizio del Paese, della qualità della vita delle persone e della competitività delle imprese. Nell'ambito di uno sviluppo sostenibile per le singole attività, Poste Italiane intende collocare il proprio modello di business e la propria offerta di servizi, tra le principali leve di coesione sociale per il Paese in una logica inclusiva sempre più ampia.
- I nuovi modelli di acquisto derivanti dalla sempre maggiore diffusione dell'e-commerce stanno generando una importante richiesta di servizi evoluti di recapito di piccoli pacchi. Poste Italiane per rispondere a tale esigenza e con l'obiettivo di diventare l'operatore di riferimento nel mercato della consegna dei piccoli pacchi sta sviluppando una nuova offerta in grado di rispondere a tutte le esigenze dei "compratori on line". Tale offerta infatti consentirà non solo di offrire servizi di recapito al destinatario, ma grazie all'utilizzo delle nuove tecnologie e delle funzionalità di tracciatura, anche una continua interazione con il mittente ed il destinatario. In particolare l'offerta sarà contraddistinta da servizi ad elevata "profilatura" commerciale, tra questi a titolo puramente esemplificativo: pick up su chiamata, recapito su appuntamento, prova di consegna, cambio indirizzo di consegna, servizi di consegna a persona predefinita (con PIN). Nel contempo sono già attive partnership con le più importanti aziende di vendita on line.
- Con particolare riferimento al mercato postale, Poste Italiane sta proseguendo nell'evoluzione dell'offerta di servizi di tracciatura e rendicontazione degli invii recapitati della posta indescritta e nel presidio del mercato della posta raccomandata attraverso il lancio di nuovi prodotti tra cui "raccomandata in città" sviluppato per coprire le esigenze di invio di raccomandate da recapitare nella stessa città e destinati a segmenti di clientela quali: professionisti, amministratori di condominio, piccole e medie imprese, pubblica amministrazione locale.

- L'Azienda conferma che condizione necessaria per raggiungere gli obiettivi di ammodernamento e competitività previsti dal Piano di sviluppo è il rafforzamento di azioni in logica *one company*, volte a consolidare la capacità di coordinamento del Gruppo al fine di assicurare che i dipendenti, le infrastrutture e gli investimenti convergano in modo sinergico al servizio dei clienti, migliorando l'efficienza economica e l'allocazione delle risorse.
- In particolare il Piano di Sviluppo per la Funzione PCL si caratterizza per le seguenti linee guida.
Con riferimento alla Nuova Rete Logistica:
Razionalizzazione della Rete Logistica primaria, separazione delle fasi di "sorting/sequencing" da quelle di distribuzione della corrispondenza attraverso un graduale e progressivo accentramento delle attività di smistamento sui nodi principali della rete e integrazione dei flussi logistici tra Poste Italiane S.p.A. e SDA S.p.A., diversificazione dei modelli di recapito in funzione delle specifiche esigenze di business, delle caratteristiche orografiche del territorio e della densità dei flussi logistici sopra richiamati.
Con particolare riferimento al nuovo modello di Recapito, l'assetto organizzativo sarà caratterizzato dalle seguenti articolazioni:
nelle aree metropolitane ad elevata "densità postale" e con forte pressione competitiva, l'Azienda prevede, dal 2016, di potenziare la rete attraverso la creazione di una struttura dedicata al recapito al «destinatario»;
nei capoluoghi di provincia ed aree extraurbane, non regolate, il recapito si effettuerà a giorni alterni con la creazione di una articolazione addizionale dedicata ad assicurare prevalentemente il recapito quotidiano dei prodotti con livello di servizio j+1;
nelle aree extraurbane, così come previsto dalla delibera AGCOM n. 395/15/cons., il recapito verrà assicurato a giorni alterni in 5.267 comuni coinvolti, attraverso tre fasi di implementazione che si articoleranno negli anni 2015, 2016, 2017.
- Le Parti ribadiscono il proprio intendimento a consolidare, anche attraverso questa intesa, un corretto sistema di Relazioni Industriali, caratterizzato dal pieno coinvolgimento delle OOSS, sia nazionali sia territoriali, nella fase di implementazione delle azioni coerenti al Piano industriale.

- Le Parti riconoscono che l'arricchimento delle professionalità e delle competenze delle risorse umane costituisce una delle leve principali per lo sviluppo dell'Azienda. Riconoscono alla formazione il ruolo di supporto fondamentale a tale processo, che si svilupperà anche attraverso specifici programmi di riqualificazione e riconversione professionale finalizzati a possibili percorsi di reimpiego. A tal proposito ribadiscono l'importanza dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione professionale e si impegnano ad assumere ogni iniziativa utile a conseguire l'accesso a tutte le fonti di finanziamento previste a seguito della condivisione dei piani formativi.
- In tale contesto, il cambiamento degli scenari di mercato, l'espansione della globalizzazione e l'incremento della competitività costituiscono per Poste Italiane e per le rappresentanze dei lavoratori un momento fondamentale per la ricerca, ciascuno nel proprio ruolo, delle migliori sintesi tra gli obiettivi aziendali e le legittime esigenze di tutela delle risorse impiegate, anche con l'intento di prevenire potenziali occasioni di conflitto.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

La premessa è parte integrante del presente accordo.

Per le materie regolate dalla presente intesa si intendono superati gli accordi del 15 settembre 2006, 27 luglio 2010 e del 28 febbraio 2013.

Nuova Rete Logistica

Con riferimento a quanto previsto dal Piano Industriale relativamente alla Rete Logistica, per l'anno 2015, le Parti concordano di procedere, a seguito della dinamica del mercato di riferimento e della significativa riduzione dei volumi di corrispondenza, ad un nuovo dimensionamento a tendere dei singoli siti, così come descritti nell'allegato **D**.

Nuovi modelli di Recapito

In relazione alle specifiche disposizioni governative in materia tariffaria e alle delibere dell'AGCOM relative alle diverse modalità di consegna della corrispondenza, con l'obiettivo di perseguire adeguati

standard di qualità e di sostenibilità economica dell'attività di recapito, le Parti concordano di individuare un nuovo assetto organizzativo caratterizzato dalla seguente diversificazione:

- AREE METROPOLITANE

Per le aree metropolitane contraddistinte da una elevata "densità postale" ed elevata pressione competitiva si procederà, dal 2016, al potenziamento della rete di recapito attraverso la creazione di una rete dedicata al recapito al destinatario.

Tale articolazione sarà denominata "Linea Plus Metropolitana"

Le Parti concordano, sulla base di quanto previsto nel capitolo "Relazioni industriali" della presente intesa di procedere ad una definizione del piano di implementazione del modello organizzativo, nelle aree che saranno comunicate dall'Azienda nel medesimo incontro.

Qualora nel corso del periodo di implementazione del Piano dovesse verificarsi un'opportunità di crescita del mercato di riferimento, l'Azienda potrà prevedere l'estensione di tale organizzazione anche in altre aree territoriali, previo confronto con le OOSS a livello nazionale.

- CAPOLUOGHI DI PROVINCIA ED AREE EXTRAURBANE NON REGOLATE

Per tutte le provincie e le aree extraurbane che non sono ricomprese nel modello descritto al paragrafo precedente (Aree Metropolitane) verrà effettuato il recapito a giorni alterni con la contestuale creazione di una articolazione addizionale, denominata "Linea Plus", per garantire prevalentemente il recapito quotidiano dei prodotti con livello di servizio j+1.

Le parti concordano che l'avvio di questo modello si dovrà realizzare progressivamente, inizialmente interessando due Regioni: Emilia Romagna e Sicilia e 19 CD così come individuati nell'allegato **RR**, successivamente nelle restanti regioni e provincie. Il completamento dell'implementazione è stimato entro l'anno 2017. Le Parti concordano, sulla base di quanto previsto nel capitolo "Relazioni Industriali" di procedere nei vari incontri programmati, a partire da quello di novembre 2015, all'esame degli interventi relativi ai singoli anni di piano ed alla verifica di quelli già implementati.

In funzione di particolare picchi di lavorazione e/o specifiche commesse temporalmente predefinite, l'Azienda valuterà l'opportunità di utilizzare risorse per le attività di recapito in turni pomeridiani.

- AREE EXTRAURBANE REGOLATE

Nel prendere atto di quanto previsto dalla delibera AGCOM n. 395/15/cons. in tema di recapito a giorni alterni le Parti concordano che l'avvio del nuovo modello avverrà, nel 2015, nei 256 comuni di cui all'allegato **RR** per progressivamente completarsi negli anni 2016-2017 come da impegni assunti da Poste Italiane S.p.A. con AGCOM.

In queste aree opereranno le diverse articolazioni dell'attività di recapito:

Articolazione universale a giorni alterni nelle aree regolate,
Articolazione universale a giorni alterni nelle aree non regolate,
Articolazione universale aree metropolitane, Linea Plus Metropolitana,
Linea Plus (zone non regolate), Linea Mercato.

In aggiunta al comma che precede, le attività di notifica + saranno allocate all'interno delle singole articolazioni ovvero strutturate come attività dedicate a seguito di eventuali specifici accordi commerciali.

Si conferma che anche gli addetti della Linea Plus provvederanno al recapito degli atti giudiziari.

Tutti gli addetti al recapito delle diverse articolazioni di cui sopra sono inquadrati nella figura professionale di portalettere così come descritto dalla classificazione di cui all'art. 20 del vigente CCNL.

Nel dettaglio gli assetti, gli orari di lavoro, le modalità per il calcolo delle saturazioni delle attività, delle rispettive articolazioni vengono descritti dall'allegato **RC** alla presente intesa.

Con riferimento a quanto previsto nel capitolo Relazioni Industriali, in occasione degli incontri riguardanti l'implementazione del Piano di sviluppo, per lo specifico anno di competenza, verranno comunicate alle OOSS il numero delle zone e delle scorte per provincia, nelle diverse loro articolazioni così come definite in applicazione dei parametri convenuti nella presente intesa.

Fermo restando il numero complessivo delle zone definito a livello provinciale, l'Azienda e le OOSS a livello territoriale, potranno operare compensazioni tra i CD della provincia medesima.

L'Azienda nel confermare la figura denominata "incaricato di area" di cui all'intesa del 27/7/2010 si impegna a completare entro il 2016 quanto previsto dall'intesa medesima.

Infrastrutture, dotazioni di lavoro, tecnologie e flotta

Poste Italiane conferma la propria particolare attenzione agli interventi programmati dal Piano Industriale dedicati ai mezzi di trasporto, alle infrastrutture fisiche e tecnologiche volti a supportare un costante e continuo miglioramento degli ambienti di lavoro e dei processi di lavorazione.

L'obiettivo di incrementare i già elevati standard di sicurezza, e quello di assicurare una crescita costante della qualità nel lavoro, quale presupposto per consentire un'offerta caratterizzata da una elevata qualità percepita dal cliente, si ottiene attraverso un costante processo di miglioramento continuo degli ambienti e delle dotazioni utilizzate per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Con particolare riferimento alla struttura immobiliare, la crescente domanda di servizi di recapito di pacchi ed i nuovi modelli di recapito richiede un importante piano di adeguamento infrastrutturale. Questi interventi si articolano su 3 direttrici:

- Adeguamento/ampliamento spazi operativi per la lavorazione dei pacchi sia nei CMP che nei Centri di distribuzione
- Igienizzazione e manutenzione dei Centri di recapito
- Sostituzione dei centri di recapito inadeguati a causa della insufficienza delle aree operative

In tali ambiti sono già in corso i seguenti interventi:

- adeguamento spazi per lavorazione pacchi presso i CMP
- adeguamento entro dicembre '15 aree per lavorazione pacchi in 50 Centri di distribuzione (19 interventi già realizzati)
- interventi di igienizzazione massiva c/o 800 centri della rete di recapito
- incremento manutenzione ordinaria di tutti i nodi della rete
- trasferimento di 22 centri della rete di recapito, attualmente critici per mancanza di spazi operativi, in nuovi locali (conclusione attività nel corso del 2016)
- intensificazione interventi di manutenzione straordinaria.

L'adeguamento e rinnovamento degli strumenti di lavoro di base del portalettere (divise, dispositivi di protezione individuale, borse marsupio, etc), presupposti fondamentali per il costante

miglioramento dei livelli di sicurezza, verrà illustrato alle OOSS in una sessione specifica dell'OPN.

La flotta aziendale, elemento fondamentale sia dell'attività lavorativa dei portalettere che del livello di sicurezza ad essa connesso, sarà rinnovata sia in termini quantitativi che qualitativi riferiti alla tipologia dei mezzi.

L'Azienda nel corrente mese di settembre ha già provveduto alla pubblicazione del relativo bando di gara, coerentemente con i tempi e le procedure previste dalle norme in essere, garantirà il progressivo rinnovamento della flotta.

Particolare attenzione sarà dedicata a garantire la puntuale e costante manutenzione dei mezzi nonché ai tempi previsti dalle relative procedure.

Ciò consentirà sia di seguire efficacemente la modifica nel mix di prodotti, sostenendo le opportunità di sviluppo del comparto pacchi, che di adeguare la tipologia di mezzo di trasporto alle percorrenze effettive, alle caratteristiche del territorio e alle reali necessità di recapito. Il rinnovamento della flotta ed i nuovi modelli di recapito avranno un effetto positivo sui livelli di sicurezza sia attiva che passiva, garantendo una diminuzione progressiva dei motocicli in favore delle automobili.

L'azienda proseguirà, inoltre, il percorso di approvvigionamento continuo degli strumenti operativi necessari al funzionamento dei processi produttivi end to end (carrelli, gabbie pacchi, scaffalature, cassette, casellari, etc).

Saranno attivati presidi territoriali decentrati (magazzini intermedi) per la gestione e lo stoccaggio di tali attrezzature. Ciò consentirà il tempestivo reperimento ed il bilanciamento tra i territori delle varie attrezzature in funzione delle necessità operative.

L'innovazione tecnologica rappresenta uno snodo centrale e strategico, su cui l'azienda ha previsto investimenti nell'arco di Piano per oltre 200 Mln €, indispensabili alla realizzazione del percorso di sviluppo della funzione PCL. Le tecnologie rappresentano un asset fondamentale per accrescere la competitività e raggiungere standard di qualità sempre più elevati.

Particolare attenzione sarà rivolta alla stabilizzazione delle piattaforme tecnologiche, con un significativo impatto sui sistemi di tracciatura T&T. L'obiettivo è di proseguire il percorso intrapreso di riduzione dei disservizi con interventi volti al miglioramento delle

performance dei sistemi informativi a supporto dell'operatività. In tale ambito vanno inquadrati gli interventi focalizzati sul miglioramento delle performance del Palmare per rendere più efficace l'attività quotidiane del PTL.

Anche al fine di assicurare piena operatività alla gestione dei "servizi al destinatario" è prevista la progressiva sostituzione degli apparati obsoleti, sia in termini di dotazioni informatiche di base (PC, stampante, scanner) che dei dispositivi mobili. Saranno introdotti palmari, di ultima generazione, più pratici e maneggevoli ma ugualmente robusti e dotati di tecnologia più evoluta.

Titolarità di zona, scorta, modalità di sostituzione degli addetti al recapito in caso di assenza, Flessibilità operativa.

La necessità di rendere maggiormente coerenti gli istituti sotto elencati al mutato contesto di riferimento del mercato in cui opera Poste Italiane; l'esigenza di una profonda rivisitazione dei modelli organizzativi aziendali; la consapevolezza che un maturo sistema di Relazioni industriali costituisca un requisito fondamentale per la gestione consensuale di nuovi e più avanzati modelli di flessibilità della prestazione del portalettere, consentono la definizione di nuove regole come di seguito descritte.

Titolarità di zona

Le Parti confermano il valore dell'attribuzione della titolarità di una zona ad un portalettere, quale elemento organizzativo in grado di garantire elevati standard di prestazione e la fidelizzazione della clientela di riferimento.

Le modalità ed i criteri di assegnazione delle zone di recapito saranno definiti nell'ambito della contrattazione territoriale.

All'assegnazione della titolarità potranno concorrere tutti i portalettere di qualunque articolazione organizzativa del Recapito.

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

Il portalettere, titolare di una zona, ricompresa all'interno dell'area territoriale di riferimento fa parte di un team costituito da tutti i portalettere assegnati alla stessa area.

Nell'ambito delle attività del Recapito, i componenti del team sono tenuti ad assicurare, attraverso l'applicazione degli istituti di flessibilità di seguito definiti, la copertura della zona in caso di assenza del titolare.

In caso di elevati picchi di volumi di corrispondenza da consegnare entro gli standard previsti l'Azienda disporrà l'utilizzo degli strumenti indicati dal CCNL.

Scorta

In relazione ai mutati assetti operativi del Recapito, le Parti, al fine di assicurare il servizio nel rispetto degli standard di qualità previsti, convengono che le esigenze ordinarie dello stesso saranno soddisfatte attraverso una copertura per provincia minima del 110% con personale con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

L'Azienda comunicherà trimestralmente, a livello territoriale, lo stato reale di copertura delle rispettive province.

Gli addetti alle attività di scorta sono assegnati nei centri di distribuzione al fine di garantire un'ottimale copertura dell'intero bacino territoriale afferenti ad essi.

Il responsabile RAM assicurerà la corretta applicazione degli addetti della scorta tra i vari C.D. della provincia mentre il responsabile del singolo 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 assegnazione degli addetti alle attività di scorta.

Modalità di sostituzione degli addetti al recapito

Per qualsiasi tipologia di assenza del portalettere la sostituzione dello stesso avverrà con l'impiego del personale di scorta.

Le esigenze connesse alla copertura delle due settimane di ferie continuative da prevedersi nel periodo 15 giugno-15 settembre e di una settimana nel periodo 15 gennaio-15 aprile, di cui all'art. 36 comma 8 vigente CCNL e delle lunghe assenze (a partire da 15 giorni, certificate come tali fin dall'inizio) del personale addetto al Recapito, ivi compresa la scorta, qualora non possano essere soddisfatte attraverso il ricorso al personale di scorta disponibile, saranno coperte, in via ordinaria, con l'utilizzo della diverse fattispecie del rapporto di lavoro flessibile previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva in essere (a titolo esemplificativo contratti a tempo determinato, clausola elastica etc. etc.).

Fermo restando quanto sopra previsto, per tutte le differenti tipologie di assenza (ad esclusione dei periodi di ferie di cui al comma precedente) la prestazione potrà essere garantita, qualora la scorta non fosse disponibile, in quanto impegnata in altre attività di recapito, anche attraverso il ricorso alla flessibilità operativa, purchè nel rispetto dei limiti previsti dalla presente intesa.

In tal caso, l'Azienda stabilirà, per i capoluoghi di provincia e le aree extraurbane, le modalità di suddivisione del territorio 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 ivi incluso l'addetto alla Linea Plus.

Diversamente da quanto previsto al paragrafo precedente, nelle aree extraurbane regolate (delibera AGCOM n. 395/15/cons.) in caso di assenza di un portalettere la prestazione lavorativa relativa alla zona assegnata al portalettere assente viene garantita attraverso il ricorso al personale di scorta; in caso di indisponibilità della scorta si ricorrerà alla copertura della zona attraverso il meccanismo della flessibilità operativa, così come regolato nello specifico paragrafo.

In questo caso l'Azienda individuerà, all'interno di ciascuna Area Territoriale una zona frazionabile, sulla quale si svolgerà la prestazione degli altri portalettere in regime di flessibilità operativa con contestuale spostamento del titolare della zona frazionabile su quella resasi vacante.

Le Parti si danno atto dell'opportunità, nel corso degli incontri previsti dal capitolo "Relazioni Industriali" di cui alla presente intesa, di prevedere successivi interventi di omogeneizzazione delle modalità di sostituzione del personale assente nelle diverse articolazioni organizzative del recapito e di definirne uno specifico per le aree metropolitane.

Flessibilità operativa

Nell'ambito della prestazione di lavoro del portalettere è previsto l'adempimento della flessibilità operativa, la cui esecuzione, sul piano temporale, sarà compresa entro un limite individuale mensile di 12 ore ed un limite individuale annuo di 120 ore.

Il superamento dei previsti limiti di flessibilità operativa, sia mensile che annuale, potrà avvenire solo a fronte della volontarietà del dipendente interessato.

Sarà cura del responsabile del CD e del responsabile della RAM assicurare il corretto ed efficace utilizzo dell'istituto della flessibilità operativa al fine di garantire certezza di prestazione nelle attività di recapito, pieno rispetto degli standard di qualità previsti e soddisfazione della clientela.

Ai fini del riconoscimento del compenso di seguito regolato, in regime di flessibilità operativa il portalettere dovrà assicurare il completo espletamento della sua attività ordinaria, il sostanziale azzeramento delle attività del corriere frazionato e, dello stesso, la totale lavorazione della posta j+1, della posta internazionale e dei pacchi.

In tal caso verrà riconosciuto, esclusivamente ai portalettere, in luogo di quanto previsto dal CCNL vigente in materia di lavoro straordinario, un compenso pari a Euro 46 da ripartire pro quota tra coloro che partecipano alla prestazione aggiuntiva.

Ferma restando la non cumulabilità delle prestazioni e dei relativi trattamenti di cui sopra con quanto previsto dal CCNL in materia di lavoro straordinario, le Parti convengono che le prestazioni di flessibilità operativa rientrano nei limiti del lavoro straordinario previsto dallo stesso Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Fatto salvo quanto precede, per le prestazioni in straordinario che non comprendono la flessibilità operativa sopra disciplinata, valgono le disposizioni contrattuali in materia.

Le Parti condividono che, in via ordinaria, le prestazioni di lavoro straordinario non possono essere richieste per la sostituzione del personale assente.

Le Parti concordano di incontrarsi, in sede tecnica, entro la prima metà del mese di ottobre p.v., per valutare l'adeguamento dei limiti della flessibilità operativa. Contestualmente, particolare attenzione sarà posta all'esame delle modalità, tecnicamente sostenibili, per definire il numero massimo delle quote, della zona frazionata, da assegnare a ogni singolo portalettere, tenuto a svolgere la flessibilità operativa, con l'obiettivo di garantire adeguati standard di qualità.

Azioni per il corretto dimensionamento delle risorse e per la gestione delle ricadute occupazionali

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 previsti dal Piano Industriale 2015-2019; 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 individuato nell'allegato D per singoli ambienti organizzativi e province, fermo restando le eccedenze, tempo per tempo definite (All. 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.

Nei CMP e nelle Lavorazioni Interne contraddistinti dalla presenza di eccedenze si collocheranno, fino al raggiungimento del dimensionamento concordato, prioritariamente le risorse già in forza nei rispettivi ambiti organizzativi, tenuto conto della maggiore idoneità alle mansioni e a parità della stessa della maggiore anzianità di servizio.

A tal fine le Parti in appositi incontri territoriali provvederanno ad individuare i criteri per la redazione delle relative graduatorie nel rispetto dei principi sopra enunciati.

Qualora il dimensionamento non fosse soddisfatto si procederà all'inserimento di altro personale della divisione PCL, in ambito provinciale sulla base del criterio della maggior idoneità alle specifiche attività e turnazioni previste e, in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio.

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.

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

2. Fondo di solidarietà

Le parti convengono di incontrarsi, entro il primo trimestre del 2016, per individuare le modalità più opportune per attivare il ricorso alle 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.

3. 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 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, purchè compatibili con le esigenze connesse alla funzionalità dei servizi.

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

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 14 aprile 2011.

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 e Servizi al Cliente in ambito MP, nonché verso altre strutture aziendali caratterizzate da fabbisogni di personale.

In tal senso le Parti, negli incontri territoriali, procederanno, per quanto di loro competenza, ad individuare specifici processi di valorizzazione e/o inserimento delle eccedenze riferite all'implementazione del Piano Industriale 2015-2019, al netto degli impatti sul numero delle stesse, per effetto degli strumenti indicati nel punto 1, 2 e 3 che precedono e nel rispetto della successione prevista per gli interventi descritti dai punti da 1 a 3 che seguono.

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

1. 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, purchè 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.

2. 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.

3. 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 3, le Parti si danno fin d'ora atto di aver esperito, per il livello nazionale, quanto previsto dalla procedura di cui all'articolo 39 del vigente CCNL.

Nell'ambito dell'incontro previsto dal capitolo 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.

Per quanto riguarda il personale Quadro e di liv. B le Parti si incontreranno, a seguito della definizione della clusterizzazione dei centri, per definire le relative modalità di riallocazione.

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 queste modalità.

Per quanto attiene all'implementazione dei progetti di riassetto industriale relativi al 2015, entro il mese di ottobre p.v. , fermo

restando quanto previsto dal vigente CCNL, tra le Parti firmatarie della presente intesa, si svolgeranno gli incontri territoriali per individuare sulla base degli allegati D ed E , in coerenza con quanto stabilito dalla presente intesa, i tempi per l'avvio della nuova organizzazione nei singoli comparti interessati, i nuovi sistemi di orario, l'avvio dei progetti relativi alla gestione delle ricadute occupazionali.

Entro il mese di novembre 2015, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, le Parti, firmatarie di questa intesa, procederanno, in sede di confronto nazionale, ad un esame congiunto dei progetti di riorganizzazione, definiti in coerenza con le linee guida del Piano condiviso, relativi all'anno 2016. Nello stesso incontro l'Azienda illustrerà i criteri di classificazione dei Centri di Recapito e inoltre presenterà un progetto di razionalizzazione delle Funzioni di staff.

Per questi progetti l'Azienda fornirà sia i dimensionamenti per ogni ambito organizzativo (allegato D) sia le relative eccedenze (allegato E).

Gli incontri territoriali destinati all'implementazione degli stessi progetti, in analogia con quanto realizzato per l'anno 2015, si svolgeranno entro e non oltre il mese di gennaio 2016.

Nel successivo mese di aprile 2016, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL le Parti, firmatarie della presente intesa, procederanno, in sede di confronto nazionale, ad un esame congiunto dello stato di avanzamento dei progetti condivisi al fine di garantirne la piena attuazione.

Per gli anni 2017, 2018, entro il mese di luglio dell'anno precedente le Parti individueranno le azioni organizzative da implementare, i relativi dimensionamenti e le ricadute occupazionali, da gestire con gli strumenti indicati dalla presente intesa, e nel rispetto dei tempi previsti.

Gli incontri territoriali dovranno comunque concludersi entro 30 giorni dall'intesa nazionale.

fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL, su richiesta di una delle Parti, firmatarie della presente intesa, si potrà procedere a

specifici momenti di monitoraggio sia nazionale sia territoriale dello stato di avanzamento dei processi condivisi.

Poste Italiane S.p.A.

SLC CGIL_____

SLP CISL_____

UILposte_____

FAILP CISAL_____

CONFSAL Com.ni_____

UGL Com.ni_____