

Un patto per il futuro

Siglata l'ipotesi di accordo sul piano industriale, che le Organizzazioni Sindacali giudicano positivo per il futuro sia dei lavoratori che dell'Azienda. Importanti cambiamenti in merito alla riorganizzazione degli uffici postali e del settore del recapito.



CLICCA SULL'IMMAGINE PER AVVIARE IL FILMATO

Si è concluso lo scorso 15 settembre il confronto fra Poste Italiane e la delegazione sindacale, in merito alle azioni di potenziamento e riorganizzazione degli Uffici Postali e del Recapito, lo sviluppo dell'occupazione e l'attivazione del fondo di solidarietà. Come noto, l'Azienda aveva espresso l'intenzione di procedere a un taglio, nel settore del recapito, di oltre 6800 zone e la perdita della titolarità di zona. Decisa l'opposizione delle Organizzazioni Sin-

dacali, che hanno rilanciato proponendo una riorganizzazione del recapito contestuale alla riorganizzazione complessiva di tutti gli altri settori, in una prospettiva di sviluppo dei servizi, di unità aziendale e di tenuta occupazionale. "L'ipotesi di accordo raggiunta - ha commentato **Mario Petitto**, Segretario Generale della SLP CISL - è complessa e articolata ma è senz'altro importante perché dà maggiori certezze ai lavoratori e al contempo rafforza l'Azienda e la prepara all'imminente liberalizzazione del mercato postale". Significativo anche il potenziamento dell'attività degli organismi della partecipazione, attraverso la valo-

rizzazione dei livelli decentrati di confronto e l'individuazione di soluzioni condivise. Ne risulta in questo modo rafforzato il ruolo delle Relazioni Industriali. Al posto dei soli tagli, previsti inizialmente dall'Azienda, l'Ipotesi di Accordo prevede un potenziamento degli organici negli uffici postali che si dovranno assestare, entro il 31 dicembre 2006, a 62.845 unità FTE (full time equivalent) con un aumento rispetto a maggio di circa 2.250 unità. Prosegue

“Oggi il rischio maggiore per un'azienda come Poste Italiane è quello di rimanere ferma e sclerotizzata”

quindi il programma di sportellizzazione di unità provenienti dal recapito, con la realizzazione di circa 4.200 passaggi entro il 2006.

Nel settore del recapito, a differenza della proposta iniziale, vi sarà una riduzione di 2250 zone e la conferma della titolarità di



CLICCA SULL'IMMAGINE PER AVVIARE IL FILMATO

zona ad ogni portalettere. È stata inoltre espressa la necessità di creare un nuovo strumento di determinazione degli organici negli uffici postali, per una suddivisione dei carichi di lavoro più efficace. A tale scopo sarà istituita - a livello centrale - un'apposita commissione tecnica paritetica, il cui lavoro sarà poi oggetto di confronto a livello regionale. Per quanto riguarda il modello organizzativo degli uffici postali, la classificazione 2006 sarà effettuata in base ai seguenti parametri:

- Ruolo Master;
- Modalità di vendita con metodologia "Sprint";
- Modalità di vendita con il Canale PT Business;
- Doppio Turno (stabile);
- UP Modulari;
- Risorse assegnate;
- Indice di Potenziale Commerciale.

Sulla questione del rispetto dell'orario di lavoro vi saranno approfondimenti in ciascun territorio per individuare le azioni utili a garantire quanto prevede il Contratto Nazionale di Lavoro. È inoltre previsto un piano di formazione per tutte le figure che operano negli uffici (direttori, specialisti, sportellisti, ecc.) al fine di assicurare

alti livelli di competenza e capacità relazionali nei confronti della clientela. Per le risorse

provenienti da altri settori (maggiormente dal recapito, dato il massiccio programma di sportellizzazione) il piano formativo sarà orientato a fornire le necessarie competenze su prodotti e servizi, alternando aule tradizionali a momenti di formazione a distanza.

Per migliorare il servizio anche nelle realtà più piccole, parte il progetto delle cosiddette "zone di servizio" (di cui abbiamo parlato dettagliatamente nel [n. 2 della Newsletter SLP](#)) che prevede, nel corso del biennio, la creazione di circa 700 raggruppamenti che interesseranno 5.100 uffici

postali e 9.000 tra direttori ed impiegati. In merito alla sicurezza degli uffici l'Azienda, oltre a confermare l'impegno comune con la squadra mobile della polizia di stato, si è impegnata in un piano di investimenti per il potenziamento dei sistemi di sicurezza, stanziando un budget per il 2006 di 6,3 milioni di euro. Le misure relative dovranno creare condizioni standard crescenti di sicurezza, con un'attenzione particolare su quegli uffici finora più esposti agli atti criminosi. Prosegue infine il percorso di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, per cui

“Un'azienda ha la necessità di riorganizzarsi e svilupparsi continuamente per posizionarsi sul mercato”

verranno utilizzate tutte le forme di assunzione ritenute utili, al fine di per dare la migliore risposta possibile a coloro che sono nella graduatoria degli ex CTD (Contratto a Tempo Determinato). Per

favorire le assunzioni verrà attivato il fondo di solidarietà, cui potranno accedere, esclusivamente su base volontaria, 2000 colleghi prossimi a conseguire i requisiti per la pensione. Come si vede, l'insieme dell'accordo è molto articolato e necessita perciò di una gestione complessa e di tempi di attuazione non brevi. Le riorganizzazioni e lo sviluppo devono esser contestuali e non potranno esservi fughe in avanti sui tagli da parte dell'Azienda.

Settore Recapito

Nuove soluzioni per un servizio migliore

Importanti cambiamenti previsti dall'Ipotesi di Accordo anche per il settore del recapito. Il nuovo modello organizzativo e il meccanismo della flessibilità operativa favoriranno un miglioramento del servizio.

L'**Ipotesi di Accordo**, siglato pochi giorni fa dall'Azienda e dalle Organizzazioni Sindacali, prevede importanti cambiamenti anche per il settore del recapito. Questo settore, strutturato in una rete unica, si suddivide in tre articolazioni specializzate in un particolare segmento di mercato:

- 1) **articolazione del recapito universale**, che comprende il tradizionale lavoro del portatore;
- 2) **articolazione del recapito dedicato**, presente nei grandi centri, con consegne dirette, consegne ai civici ad alto traffico, vuotatura cassette, trasporto da e per gli uffici postali;
- 3) **articolazione delle consegne speciali**, che svolge tutte le attività innovative come i recapiti ad ora concordata con il cliente.

Nell'articolazione del recapito universale le zone di recapito sono raggruppate in "Aree Territoriali"

(da 4 a 7 zone), che si trovano a loro volta all'interno di una unità organizzativa denominata "Squadra" (costituita da 24/30 zone). Ad ogni squadra vengono assegnate due unità di personale di scorta. Le rimanenti scorte sono invece assegnate al centro di distribuzione. Il saldo finale fra le azioni di riorganizzazione e quelle

di sviluppo porterà ad un calo di 2250 zone ma al contempo aumenterà la scorta, con personale a tempo indeterminato, portata in ogni provincia dall'attuale 106/109 % al 110/114 %. Come è noto, entro l'anno 4.200 portatore lettere transiteranno nel settore della sportelleria e in tal modo sarà possibile avviare l'utilizzo



della graduatoria degli ex precari, sia per sostituire questi portalettere sia per raggiungere la copertura di organico concordata. Le ferie estive e le lunghe assenze (oltre i 20 giorni) che non potranno essere coperte con le unità strutturali saranno coperte con personale flessibile (tempi determinati ecc.). I primi tre giorni delle lunghe assenze e le altre assenze potranno essere coperte in tutto o in parte con il meccanismo della flessibilità operativa, che sostituisce il vecchio abbinamento zone. Verrà costituita in ciascuna area territoriale

una zona baricentrica frazionabile sulla quale si effettuerà la suddetta flessibilità operativa. In pratica, diversamente da come avviene oggi, nel caso di assenza di un portalettere che non sia possibile sostituire con altro personale, il titolare della zona baricentrica si sposterà sulla zona vacante e la corrispondenza della sua zona sarà ripartita fra lui e gli altri portalettere dell'area. In questo modo i portalettere avranno l'occasione di conoscere gradualmente un'area d'intervento e un bacino d'utenza maggiori.

Al titolare della zona baricentrica è stata destinata una quota retri-

butiva maggiore per ciascuna sostituzione. Fra i portalettere che partecipano alla sostituzione vengono ripartiti infatti 45 euro, 41 euro dei quali ripartiti fra tutti i



partecipanti - compreso il titolare della zona baricentrica - più 4 euro a quest'ultimo. La valutazione della prestazione resta immutata e il compenso retribuisce quindi la prestazione dell'assente, ossia 6 ore. Ad ogni portalettere, per ogni sostituzione, viene conteggiata la quota parte di sei ore ai fini del raggiungimento dei limiti mensili ed annuali, che sono stati così definiti: 120 ore annuali con un massimo mensile di 12 ore (essendo 120 ore annuali l'equivalente di dieci ore mensili, di fatto il limite già in vigore, il raggiungimento di 12 ore in un mese dovrà necessariamente trovare un bilanciamen-

to nei mesi successivi, per assicurare le 10 ore mensili di media). Viene confermato che si tratta di una prestazione aggiuntiva e quindi le ore equivalenti di prestazione rientrano nel limite annuo di straordinario previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro. Non è previsto l'uso dello straordinario per le sostituzioni di unità assenti.

La prestazione viene retribuita in maniera complessiva, pertanto non è vincolato all'espletamento di uno specifico orario aggiuntivo, ossia, così come avviene adesso,

la prestazione aggiuntiva può essere svolta dentro e fuori l'orario ordinario di servizio. È evidente che i nuovi meccanismi di sostituzione delle assenze e le nuove percentuali di scorta entreranno in vigore gradualmente, con il progressivo attuarsi e consolidarsi di tutti gli interventi previsti. La [nuova organizzazione](#) degli uffici di recapito prevede infine la costituzione di Centri Primari di Distribuzione (CPD), dai quali possono dipendere Centri Secondari di Distribuzione (CSD). Da entrambe le tipologie possono inoltre dipendere Presidi Decentrati di Distribuzione (PDD).

Premio di produttività Aumenti di 200 euro per i lavoratori

Rinnovato per il 2006/2007 il Premio di Produttività per i lavoratori di Poste Italiane. Soddisfatte le richieste di aumenti economici del sindacato.

L'Azienda e le Organizzazioni sindacali hanno rinnovato l'intesa sul Premio di produttività per il personale dipendente di Poste Italiane per il biennio economico 2006/2007.

Le richieste del sindacato hanno trovato piena soddisfazione sia per quanto riguarda gli aumenti economici (100 Euro di aumento medio per il 2006 ed altri 100 per il 2007, pari ad un incremento di

oltre il 14% sugli importi percepiti dai lavoratori nel 2005), sia per quanto riguarda il recupero, nella parte normativa, di alcune gravi patologie mediche (trapianto di organi vitali, trapianti dialitici per

IMPORTI UNITARI PREMIO DI PRODUTTIVITA' RAFFRONTO BIENNIO 2006/2007 CON GLI IMPORTI PERCEPITI NEL 2005

DIREZIONE STAFF	livello	premio 2005	Incremento 06/05	PREMIO 2006	Incremento 07/06	PREMIO 2007	Incremento 07/05	
	F	481,57	35,26	516,83	35,26	552,09	70,52	14,6%
E	649,42	47,55	696,97	47,55	744,52	95,10	14,6%	
D	733,61	53,72	787,33	53,72	841,05	107,44	14,6%	
C	733,61	53,72	787,33	53,72	841,05	107,44	14,6%	
B	751,64	55,04	806,68	55,04	861,72	110,08	14,6%	
A2	1.363,93	99,87	1.463,80	99,87	1.563,67	199,74	14,6%	
A1	1.796,10	131,52	1.927,62	131,52	2.059,14	263,04	14,6%	

PRODUZIONE SPORTELLERIA	livello	premio 2005	Incremento 06/05	PREMIO 2006	Incremento 07/06	PREMIO 2007	Incremento 07/05	
	APPREND. D	1.362,69	99,78	1.462,47	99,78	1.562,26	199,56	14,6%
D	1.533,18	112,27	1.645,45	112,27	1.757,71	224,54	14,6%	
C	1.603,17	117,39	1.720,56	117,39	1.837,95	234,78	14,6%	
B	1.642,59	120,28	1.762,87	120,28	1.883,15	240,56	14,6%	
A2 COLL	1.426,03	104,42	1.530,45	104,42	1.634,87	208,84	14,6%	
A2 DUP	1.705,50	124,89	1.830,39	124,89	1.955,27	249,78	14,6%	
A1 DUP	1.640,84	120,15	1.760,99	120,15	1.881,14	240,30	14,6%	
A1 DUP CEN. LI	1.889,26	138,34	2.027,60	138,34	2.165,94	276,68	14,6%	

PRODUZIONE RECAPITO	livello	premio 2005	Incremento 06/05	PREMIO 2006	Incremento 07/06	PREMIO 2007	Incremento 07/05	
	E	1.256,39	92,00	1.348,39	92,00	1.440,39	184,00	14,6%
APPRENDISTI	1.152,00	84,36	1.236,36	84,36	1.320,71	168,72	14,6%	
D	1.355,30	99,24	1.454,54	99,24	1.553,78	198,48	14,6%	
C	1.419,25	103,92	1.523,17	103,92	1.627,10	207,84	14,6%	

PRODUZIONE Centri Rete P.	livello	premio 2005	Incremento 06/05	PREMIO 2006	Incremento 07/06	PREMIO 2007	Incremento 07/05	
	F	668,47	48,95	717,42	48,95	766,37	97,90	14,6%
E	1.028,57	75,32	1.103,89	75,32	1.179,20	150,64	14,6%	
APPREND. D	940,42	68,86	1.009,28	68,86	1.078,14	137,72	14,6%	
D	1.106,38	81,01	1.187,39	81,01	1.268,41	162,02	14,6%	
C	1.161,90	85,08	1.246,98	85,08	1.332,06	170,16	14,6%	
B	1.190,47	87,17	1.277,64	87,17	1.364,81	174,34	14,6%	
A2	1.426,03	104,42	1.530,45	104,42	1.634,87	208,84	14,6%	
A1	1.858,21	136,07	1.994,28	136,07	2.130,34	272,14	14,6%	

DISINCENTIVAZIONE ASSENZE

riduzioni per malattia (*)		% di riduzione	
per eventi fino a 4	=	-0%	
per eventi compresi tra 5 e 7	=	-50%	quota regionale
per eventi compresi tra 8 e 10	=	-100%	quota regionale
per eventi compresi tra 11 e 13	=	-50%	quota nazionale e regionale (**)
per eventi > 13	=	-85%	quota nazionale e regionale (**)

(*) sono escluse dal computo le assenze dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 40 CCNL e ricoveri ospedalieri, anche in Day Hospital adeguatamente documentate, ivi ricomprendendo i periodi di prognosi che vi si riconnettono.

(**) In questi casi non viene effettuata la decurtazione per assenze per malattia di cui alla lettera e), primo alinea dell'accordo 11/05/04.

insufficienza renale cronica, cirrosi epatica in fase di scompenso) che vanno ad aggiungersi a quelle già riconosciute dall'articolo 40 del **Contratto Nazionale di Lavoro** e per le quali è prevista l'esenzione dalle decurtazioni del Premio di produttività per le relative assenze dal servizio.

In via del tutto eccezionale per l'anno 2006 la parte del Premio di produttività legata al raggiungimento degli obiettivi aziendali concordati a livello di ciascuna regione (pari al 35% del

totale annuo del Premio) verrà riconosciuta nella misura del 100% al raggiungimento degli obiettivi minimi nazionali (almeno il 90%

al raggiungimento degli obiettivi nazionali (per il 65% del Premio stesso) e regionali (per il restante 35% del Premio).

VALORIZZAZIONE PRESENZE

bonus		
numero eventi per malattia (*)	giornate di assenza	incentivo
0	0	€ 100,00
1	da 1 a 3	€ 60,00

(*) Sono escluse dal computo degli eventi per malattia le assenze dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art.40 CCNL e ricoveri ospedalieri, anche Day Hospital adeguatamente documentate, ivi ricomprendendo i periodi di prognosi che vi si riconnettono.

Resta fermo quanto disposto al capitolo "Disposizioni comuni", lett. E) dell'Accordo del 11 maggio 2004.

di quanto concordato). Per il prossimo anno è invece previsto il ritorno al normale meccanismo di erogazione del Premio

Riteniamo di poter affermare che gli aumenti economici concordati siano una risposta significativa al grande impegno che i lavoratori hanno profuso in questi anni per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

OBIETTIVI QUOTA NAZIONALE

	Budget annuo 2006
Margine Operativo Lordo (EBITDA) (milioni di €)	1.994
Ricavi Pro Capite (Org. Riferito a P.P.) (in €)	63.252

Solo le ASL possono accertare l'idoneità fisica del lavoratore

Arriva anche la conferma della ASL: illegittimo il metodo di controllo utilizzato da Poste Italiane per accertare l'inidoneità del lavoratore al servizio esterno.

In seguito ad una nostra segnalazione alla ASL, abbiamo ricevuto conferma che l'Azienda Poste non ha il diritto di ricorrere al Medico Competente per la verifica dell'inidoneità del lavoratore al servizio esterno.

Era nostro parere infatti che l'Azienda utilizzasse in maniera illegittima gli articoli 16 e 17 del [Decreto legislativo 626/94](#), in merito alla sorveglianza sanitaria e al medico competente. Siamo infatti sempre stati dell'opinione che l'Azienda possa esercitare il diritto di verifica delle

condizione di salute dei lavoratori esclusivamente attraverso enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico. La ASL rispondendo all'appello di una nostra struttura territoriale ha conferma-

to in pieno le nostre tesi, chiarendo che i lavoratori già sottoposti a visita da parte del Medico Competente possono segnalare l'illecito alla Direzione Provinciale del



Lavoro come violazione dell'articolo 5 della [legge 300/70](#). Il Medico Competente deve svolgere il proprio compito di accertamento esclusivamente sui lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria

obbligatoria e su quelli che ne formulano esplicita richiesta. In quest'ultimo caso tuttavia tali visite non si possono concludere con un giudizio di idoneità ma con un

semplice parere, anche perché non è prevista la possibilità di ricorso da parte del lavoratore. Tocca poi distinguere tra l'espressa richiesta del lavoratore ad essere visitato dal Medico Competente e la più generica, di valutare la propria idoneità alla mansione da svolgere.

In questo caso i portaforniture dovrebbero essere inviati per essere visitati presso un Ente pubblico, ricorrendo alla struttura medico legale della ASL di residenza.



Traferimenti portalettere Agevolata la possibilità di rinuncia

Stabilite alcune importanti opzioni di scelta per i portalettere di Poste Italiane interessati al trasferimento ad altra sede. Il Sindacato ha sottoscritto un accordo integrativo che tutela maggiormente i lavoratori.

La fase di avvio della mobilità dei portalettere avvenuta nei mesi scorsi aveva evidenziato forti criticità sotto due importanti aspet-



ti: l'assegnazione nella nuova sede non prevedeva la possibilità di rinuncia così come previsto a suo tempo e non veniva data la possibilità agli interessati di scegliere fra le sedi disponibili all'interno della provincia richiesta.

A seguito del deciso intervento sindacale, il giorno 6 settembre è stato sottoscritto un accordo integrativo del precedente con il quale si prevede la possibilità di rinuncia al trasferimento entro 2 giorni dal momento della comunicazione aziendale.

L'Azienda si è anche impegnata a far sì che i portalettere assegnati a nuova sede vengano contattati prima dell'assegnazione in modo da tener conto delle loro eventuali preferenze.



Annulato il bando di gara per l'esternalizzazione di alcuni servizi postali

È stato annullato il bando di gara europeo dello scorso agosto che vedeva Poste Italiane affidare a terzi, le "Attività di trasporto e distribuzione di corrispondenza e posta non indirizzata" e "l'espletamento di servizi ausiliari in ambito provinciale". Il bando, oltre a creare preoccupazione tra i lavoratori, aveva prodotto non poche incomprensioni tra le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda. Nella trattativa sulle azioni di [riorganizzazione e sviluppo del Piano Industriale](#), in corso nello stesso periodo di emanazione del bando, la materia delle esternalizzazioni e internalizzazioni dei servizi era stata uno degli argomenti principali in discussione. Da qui la ferma presa di posizione dei sindacati e il successivo confronto con l'Azienda che ha permesso l'annullamento dell'appalto in oggetto e la condivisione di un percorso più attento e preciso in merito ad eventuali futuri appalti a fornitori esterni.