

Posteitaliane

progetti **EVENTI**

Riorganizzazione servizi postali - Lombardia
Milano, 6 ottobre 2010

Versione: 01
LOMBARDIA - ALT e RUR



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

progett8VENTI

Il progetto consiste in una modifica dell'assetto logistico e produttivo, in funzione dell'organizzazione del servizio postale basata su **cinque giorni settimanali** e caratterizzata dal considerare il sabato come giornata non operativa, che consente:

- di **sviluppare l'offerta di nuovi prodotti e servizi** in linea con la diversificazione della domanda.
- di **garantire il recapito per l'intero arco della giornata lavorativa** (dalle 8,00 alle 20,00 dal lunedì al venerdì) e di presidiare alcune tipologie di consegne il sabato mattina;
- di realizzare i necessari **efficientamenti** per il corretto dimensionamento occupazionale;

RIEPILOGO TEMATICHE TRATTATE

ORGANIZZAZIONE RETE LOGISTICA

- snellimento dei nodi della rete (da 97 a 35)
- sostanziale invarianza dell'assetto territoriale/organizzativo dei CMP
- arretramento delle lavorazioni di smistamento con conseguente riduzione del numero dei Centri P
- superamento dei CLR e costituzione dei CDM nel Recapito
- coordinamento gerarchico dei CSC, ubicati in sede coincidente con i CDM, da Operazioni di ALT

ORGANIZZAZIONE RECAPITO

- implementazione ASI
- differenziazione del punteggio nella definizione delle zone con riferimento alla sede del CD
- evoluzione di 70 CPD in CDM con acquisizione attività di Transit Point, UNEP, Accettazione Grandi Clienti
- passaggio dei PDD mono/bizona a MP
- allocazione dei Capisquadra nel PDD nei CD con almeno 5 PDD
- copertura del servizio e flessibilità operativa

ORARI DI LAVORO/ TURNISTICA

- **stabilimenti:** prestazione giornaliera di 7, 12 ore (più intervallo) articolata su cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì e dal martedì al sabato per i presidi specifici (AGC; reparto arrivi e partenze; reparto posta registrata)

- **recapito:**

Art. Universale e Mercato prestazione giornaliera di 7, 12 ore (più intervallo) articolata su cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì

ASI prestazione giornaliera di 6 ore articolata su sei giorni (lu-ve 14,00/20,00 – sa 08,00/14,00)

Lav. Interne e Figure di Coordinamento prestazione giornaliera di 7, 12 ore (più intervallo) articolata su cinque giorni (lu-ve o mar-sa)
Inesitate prestazione giornaliera di 6 ore articolata su sei giorni dal lunedì al sabato

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

GESTIONE DELLE ECCEDENZE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



STABILIMENTI - RAFFRONTO TRA PERSONALE STABILE DIMENSIONAMENTO A TENDERE

STRUTTURE	OPERATIVI	CAPI SQUADRA	CAPI TURNO	CAPO REPARTO	A1	A2	DELTA TOTALE (su dimens.to)	ESODABILI	IDONEI JP
CMP ROSERIO	24	4	4	-2		1	31	7	83
CMP BORROMEO	26	3	4	0			33	6	69
CMP BRESCIA	9	1	3	0	1	1	15	7	46
CSI MILANO	-26	-2	-1	0			-29	4	64
CP SONDRIO	5	0	0	0			5		3
TOTALE	38	6	8	-2	1	2	+55	24	265

I dati sono stati calcolati sulla base delle consistenze rilevate durante la fase relazionale regionale

FAMIGLIA PROFESSIONALE SMISTAMENTI RAFFRONTO TRA PERSONALE STABILE E DIMENSIONAMENTO A TENDERE

STRUTTURE	Operativi	Fascia "C"	Fascia "B"	A2	A1	totale risorse da ricollocare CLR	carenze CDM	ESODABILI	IDONEI JP
Bergamo	11,33	3,67	0,00	0,00	1,00	16,00	-10,71		
Como	5,50	6,70	1,00	3,00	1,00	17,20	0,94	4,00	2,00
Cremona	3,00	2,00	1,00	0,00	0,00	6,17	-1,00		
Lecco	4,00	3,00	1,00	0,50	0,00	8,50	-7,50		
Lodi	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00	-1,00		
Mantova	4,60	2,00	0,00	1,00	0,00	7,60	-2,66		4,00
Pavia	11,00	0,00	2,00	1,00	0,00	14,00	-12,00	1,00	
Varese	0,00	6,70	0,00	0,00	1,00	7,70	-5,42	2,00	1,00
TOTALE	44,43	24,07	5,00	5,50	3,00	82,17	39,35	7	7

I dati sono stati calcolati sulla base delle consistenze rilevate durante la fase relazionale regionale

PERSONALE RECAPITO - RAFFRONTO TRA PERSONALE STABILE E DIMENSIONAMENTO A TENDERE

PROVINCE	RECAPITO					LAVORAZIONI INTERNE							ESODABILI				IDONEI JOB POSTING			
	% COPERTURA LORDA (DETRATTE LE ASI)	POSIZIONE 111 - 115	PTL + LLMM	CAPISQUADRA PTL	LAV. INTERNE REC.	INIDONEI TEMPORAN EI	DELTALLI CON INIDONEI	LIVELLI "C"	M.Q.	SUPERVISOR	A2	A1	PTL	CSQ REC	LAV INT.	CSQ INT.	PTL	CSQ REC	LAV. INT.	LIV. C
BERGAMO	117,71%	>115 <111	14,75	0	-39,51	27	-12,51	6	0	-2	0	0	1				79	3	4	
BRESCIA	117,02%	>115 <111	14,3	-5	-41,5	11	-30,5	2	1	-4	1	-1	10		2		106	5	5	
COMO	121,67%	>115 <111	21,55	-2	-2,56	8	5,44	2	0	-1	0	0	4		3		68	2	4	
CREMONA	118,87%	>115 <111	7,9	-2	-7	7	0	2	0	-1	1	0	2				45		1	
LECCO	124,02%	>115 <111	15,78	-1	-21,81	6	-15,81	1	0	-1	-1	1			2		55	5	2	
LODI	120,09%	>115 <111	5,7	0	-4	5	1	4	0	0	0	0					24		1	
MANTOVA	116,46%	>115 <111	3,55	1	-13,66	9	-4,66	1	-1	0	-1	1					83	4	4	
MILANO	117,49%	>115 <111	37,34	-5	-129,04	76	-53,04	34	-2	-2	-4	0	10		10	1	337	10	38	2
MONZA BRIANZA	114,37%	>115 <111		3	-20,47	17	-3,47	5	0	-4	2	-1	5	1	7	1	87	5	5	
PAVIA	116,86%	>115 <111	6,45	-4	-24	7	-17	5	0	0	0	0	7			1	57	3	1	
SONDRIO	122,22%	>115 <111	9,02	0,5	-1,68	5	3,32	0	0	0	0	0	1				25	1	3	
VARESE	120,00%	>115 <111	23,75	-6	-13,1	10	-3,1	3	-2	0	1	0	6		1		176	8	8	
TOTALE			160,09	-19,5	-318,33	188	-130,33	65	-4	-15	-1	0	46	1	25	3	1142	46	76	2

I dati sono stati calcolati sulla base delle consistenze rilevate durante la fase relazionale regionale

◆ ESODI VOLONTARI INCENTIVATI

◆ FONDO DI SOLIDARIETA'

◆ ACCOGLIMENTO RICHIESTE PART_TIME

◆ RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE IN MP

◆ IN CASO DI ULTERIORI RESIDUE ECCEDENZE MOBILITA'
VOLONTARIA E COLLETTIVA



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.

I destinatari sono tutte le risorse appartenenti a tutti gli ambiti organizzativi Aziendali con lo scopo di favorire il riequilibrio occupazionale ed il reimpiego delle eccedenze.

Fondo di solidarietà

L'Azienda e le OOSS, con l'accordo del 27 luglio 2010, hanno concordato di ricorrere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà per il sostegno al reddito del personale di Poste Italiane SpA, istituito con Decreto 1/7/2005 nr. 178, per l'accesso alle prestazioni medesime di un numero di lavoratori per un massimo di 500 risorse - a livello nazionale - così suddivise:

300 Servizi Postali;
200 altri ambiti organizzativi.

Fondo di solidarietà

L'accesso al Fondo è su base volontaria e si terrà conto, in via prioritaria, del criterio della prossimità alla maturazione del diritto a pensione ovvero della maggiore anzianità anagrafica.

Nel periodo compreso tra la cessazione del rapporto di lavoro e la maturazione dei requisiti minimi richiesti per il diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, il predetto personale beneficerà del versamento della contribuzione correlata.

Fondo di solidarietà

Si evidenzia che a livello Regionale le parti, in data 16 settembre 2010, hanno sottoscritto il verbale inerente la procedura di cui all'art. 2 lett. A del CCNL 11/7/2007.

Le procedure connesse all'attivazione del Fondo (quantificazione numerica dettagliata - specifiche comunicazioni e informazioni al territorio ecc.) sono in corso di definizione.

Part_time

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale è uno strumento utile per il conseguimento dell'equilibrio occupazionale, contemperando le esigenze individuali dei lavoratori e quelle organizzative e produttive dell'Azienda.

A tal riguardo l'Azienda valuterà con particolare favore le predette richieste di trasformazione.



Part_time - Policy

Il contratto a tempo parziale è un contratto di lavoro subordinato che prevede una prestazione di lavoro di durata inferiore rispetto alle 36 ore settimanali previste dal CCNL;

Può avvenire mediante trasformazione consensuale del rapporto di lavoro del personale in servizio a tempo pieno.

Part_time - Policy

Il personale in servizio a tempo pieno ha la possibilità di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, fermo restando una valutazione aziendale di compatibilità della richiesta con le esigenze organizzative, produttive e di servizio della struttura di appartenenza del lavoratore con particolare riferimento a determinate zone di recapito ed, in generale, dei servizi Postali.

Part_time - Policy

Gli incentivi attualmente previsti.

incentivo una tantum pari a € 1.000,00 lordi per part time a tempo determinato della durata di due anni

incentivo una tantum pari a € 1.500,00 lordi per part time a tempo determinato della durata di tre anni

indennità part time annuale, da corrispondere ogni mese, determinata in base al livello inquadramentale, all'età anagrafica, all'anzianità contributiva e alla presenza o meno di figli e/o coniuge a carico

Part_time - Policy

La riduzione dell'orario di lavoro rispetto alla 36 ore contrattualmente previste potrà prevedere ad esempio:

- 18 ore settimanali pari al 50% della prestazione a tempo pieno;
- 20 ore settimanali pari al 55,5% della prestazione a tempo pieno;
- 24 ore pari al 66,6% della prestazione a tempo pieno;
- 25 ore settimanali pari al 69,4% della prestazione a tempo pieno.

Le tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale possibili da realizzare sono:

- il part-time orizzontale consiste in una riduzione di orario rispetto al tempo in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro
- part-time verticale si realizza quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- il part-time misto si realizza quando l'attività lavorativa si svolge secondo una combinazione delle due tipologie orizzontale e verticale.

Riqualficazione professionale in ambito MP e riequilibrio degli organici

Per tutte le restanti eccedenze l'Azienda, tenendo conto delle specifiche esigenze organizzative di MP, favorirà un processo di riqualificazione professionale secondo la seguente declinazione:

a) sportellizzazioni risorse che sono risultate idonee all'attività di operatore di sportello nelle varie edizioni di job posting, e che sono attualmente assegnate nei Centri Distribuzione, Stabilimenti, Staff in situazione di eccedenza;

Riqualificazione professionale in ambito MP e riequilibrio degli organici

- b) reimpiego nell'ambito MP, su base volontaria previa verifica, da parte RUR in collaborazione con la linea, dei requisiti attitudinali necessari per svolgere la nuova attività e compatibilmente con le esigenze organizzative di MP.

Il personale interessato dovrà essere in possesso del previsto titolo di studio (diploma di istruzione di secondo grado) e dovrà avere un'età massima di 50 anni.

Riqualificazione professionale in ambito MP e riequilibrio degli organici

In caso di ulteriori residue eccedenze, si favoriranno i seguenti meccanismi volti al riequilibrio degli organici per garantire la copertura minima necessaria alle realtà carenti con riferimento ai dimensionamenti condivisi con le OOSS negli incontri tenutisi a livello regionale per l'analisi inerenti le singole strutture (stabilimenti – Ram – ecc.)

• Percorsi di mobilità all'interno della struttura Servizi Postali.

Nelle province che risultino eccedentarie, per le diverse mansioni afferenti alle famiglie professionali Recapito ed a quella degli Smistamenti;

Per il Recapito si realizzerà una mobilità tra i diversi centri attingendo da quelli che hanno una copertura superiore al 115% verso quelli carenti al fine di garantire la copertura minima del 111%.

Posteitaliane

Riqualificazione professionale in ambito MP e riequilibrio degli organici

- Mobilità volontaria in ambito Servizi Postali previa verifica dell'esistenza delle condizioni di idoneità alla nuova attività e della sussistenza dei necessari requisiti professionali:

1. Fra centri (eccedentari verso quelli carenti);
2. All'interno della Provincia;
3. Regionale.

Tali mobilità saranno finalizzate sia a gestire eventuali disequilibri rispetto al corretto dimensionamento occupazionale in SP, sia a consentire ad altre risorse idonee al job posting, in forza presso strutture organizzative non eccedentarie, di essere riqualificate nelle attività degli Uffici postali.

- Qualora persistessero carenze residuali a fronte di eccedenze si procederà alla mobilità collettiva in ambito SP, nel rispetto dell'art 41 CCNL.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Mobilità - Criteri redazione graduatorie

La collocazione delle risorse nella graduatoria sarà articolata in funzione dei punteggi totali ottenuti sulla base dei criteri di seguito riportati. Il punteggio totale è dato dalla somma del punteggio derivante da:

a. Condizioni familiari

a. 1	famiglia monoparentale	punti 10
a. 2	coniuge o in assenza primo figlio	punti 7
a. 3	ciascun figlio fino a 8 anni	punti 6
a. 4	ciascun figlio da 9 anni a 18 anni	punti 5
a. 5	genitore a carico	punti 3

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Come si calcola il punteggio

La valorizzazione del punteggio totale relativo alle condizioni familiari verrà effettuata tenendo presente che:

- ✓ I punteggi di cui sopra sono tra di loro cumulabili;
- ✓ il punteggio di cui ai punti a.3 e a.4 compete a partire dal secondo figlio nel caso in cui il primo figlio sia stato già valorizzato per il criterio di cui al punto a.2.;
- ✓ il punteggio di cui al punto a.1 compete al dipendente, componente una famiglia monoparentale, nei casi in cui sia l'unico genitore che abbia riconosciuto il figlio nei modi previsti dall'art. 254 del cod. civ. ovvero abbia adottato il figlio nei modi consentiti dalla legge nonché al dipendente, legalmente ed effettivamente separato e divorziato, che abbia ottenuto l'affidamento del figlio ed al dipendente vedovo con prole;
- ✓ il punteggio di cui al punto a.1 non compete nel caso di genitori conviventi "more uxorio" con figli naturali riconosciuti da entrambi;
- ✓ il punteggio di cui al punto a.5 compete solo nel caso in cui i genitori siano a carico ai fini fiscali.

Come si calcola il punteggio

b.) anzianità

- b.1 per ogni anno di anzianità di servizio punti 0,75
- b.2 L'anzianità di servizio si determina con riferimento all'effettivo servizio prestato.
- b.3 Le frazioni di anno superiori a 6 mesi vengono computate come anni completi.
- b.4 Le condizioni di cui ai punti precedenti sono riferite alla data del 6 ottobre 2010.
- b.5 Il personale, per il quale sussistano le condizioni sopra elencate sarà collocato, secondo l'ordine decrescente di graduatoria, sulla base della preferenza espressa.
- b.6 In caso di parità di punteggio totale, verrà data la precedenza al personale con il punteggio più alto in ordine alle condizioni familiari; in caso di ulteriore parità, avrà la precedenza il personale in possesso della maggiore anzianità anagrafica.

Riqualficazione professionale in ambito MP e riequilibrio degli organici

Personale di livello A1 – A2 - B :

Il personale di livello B e Quadro che risulti eccedente, verrà ricollocato tenendo conto delle eventuali istanze di carattere volontario, coerentemente con le esigenze organizzative.

Il personale A1 responsabile di CPD ridimensionati a seguito della riorganizzazione, conserverà la propria collocazione in via transitoria; la ricollocazione potrà avvenire entro 24 mesi dall'implementazione del nuovo modello organizzativo.

L'azienda in merito a tale personale procederà ai necessari interventi formativi volti a facilitare percorsi di ricollocazione professionale