

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.

Cell. nel CD

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

dell'orario di inizio e fine della prestazione lavorativa dei portalettere dell'Articolazione di Base, anche oltre i 30 minuti;

- per i PDD in condizioni di particolare prossimità territoriale al centro di relativa alimentazione, l'anticipo dell'orario di inizio e fine della prestazione lavorativa, fino a coincidenza con l'orario di ingresso dei portalettere dell'Articolazione di Base e/o della Linea Mercato del CD di appartenenza.

La prestazione lavorativa dei portalettere dell'Articolazione Linea Business, distribuita su 5 o 6 giorni alla settimana (compresi tra il lunedì e il sabato) è articolata su turni differiti.

Nel caso di particolari commesse, le Parti potranno concordare l'introduzione di nuovi turni di lavoro coerenti con le esigenze della distribuzione settimanale della prestazione lavorativa derivanti dalle commesse medesime, nel rispetto di quanto previsto dalla procedure di contrattazione definite dal vigente CCNL.

L'inizio della prestazione giornaliera per i portalettere dell'Articolazione Linea Business impegnati nel turno antimeridiano è fissato 2 ore dopo l'ingresso dei portalettere dell'Articolazione di Base del medesimo CD/PDD.

In caso di articolazione della prestazione lavorativa su 5 giorni settimanali, con conseguente orario di lavoro pari a 7h 12' giornalieri, tale personale osserverà l'intervallo per la consumazione del pasto pari a 30', 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.

Con riferimento ai portalettere dell'Articolazione Linea Business dei turni pomeridiani adibiti esclusivamente ad attività di recapito, la prestazione lavorativa - articolata su 6

Cell. 347 4

giorni settimanali, con conseguente orario di lavoro pari a 6h giornalieri - 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' giornalieri, 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;

- [Handwritten signature]*
- 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.
- [Handwritten signature]*

\*\*\*

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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

\*\*\*

*[Handwritten signature]*

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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

cel kel c

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 portalelettere 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 fog

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.

Ull m u

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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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

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.

Ue Me A

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.

Luigi R.  
Trieste

all'ng u

In assenza di accordi sottoscritti a livello regionale, in virtù dei demandi 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

CONFSAL Com.ni

FNC UGL Com.ni

*Handwritten signatures of union representatives (CGIL, CISL, UIL, CISAL, CONFSAL, UGL) and other officials*