



# BRESCIA CISL

Direttore Carlo Borio - Tariffa Associazioni Senza Fini di Lucro - "Poste Italiane SpA"  
Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (Conv. L. 27/02/2004 n. 46)  
Art. 1, Comma 2, DCB Brescia\*

## SINDACATO LAVORATORI POSTE

25128 Brescia, via Altipiano d'Asiago, 3  
Tel. 030.3844.690-693-694 - Fax 030.3844.691  
Segretario Territoriale 335.6312011  
<http://xoomer.virgilio.it/preboni/>  
e-mail: [sipbs@tin.it](mailto:sipbs@tin.it)

## Notiziario 19 - anno 21° - 24 ottobre 2005

25128 Brescia, via Altipiano d'Asiago, 3  
**Orario apertura sede** Pomeriggio, dal lunedì al giovedì dalle ore 15,30 alle 18,30. - La mattina telefonare al cell. 335.6312011 (Segretario)  
25047 Darfo - Via Lorenzetti, 15  
**Apertura sede Darfo**, il giovedì dalle ore 16 alle ore 17,30  
Tel. 0364.531506 - Fax 0364.534910

# IN DISCUSSIONE LA TITOLARITÀ DI ZONA

## Eliminata l'indennità d'areola (c.d. abbinamento)

Il 17 ottobre 2005 l'azienda ha diramato le "disposizioni attuative" relative al settore del recapito (inviata agli iscritti CISL tramite e-mail) riguardanti la copertura del servizio, le prestazioni di lavoro e l'orario di lavoro in conseguenza della mancata proroga del cosiddetto "Accordo di fase del 29 luglio 2004".

La decisione aziendale è grave e provocatoria poiché nelle disposizioni introduce modifiche all'organizzazione del lavoro che nel confronto con il sindacato non era riuscita ad "imporre".

Infatti dal documento si rileva che sulla titolarità di zona viene indicata la possibilità di spostare il titolare anche su un'area territoriale diversa dalla propria per "esigenze di servizio", prevedendo inoltre di far fronte alle assenze con il ricorso a prestazioni straordinarie e/o trasferte. Si evince, inoltre, che l'indennità d'areola (c.d. abbinamento) non verrà più erogata, rimanendo esclusivamente lo straordinario per il tempo impiegato oltre le 6 ore d'obbligo (rilevazione

oraria obbligatoria in entrata e in uscita).

Nel confermare la gravità della decisione aziendale di non prorogare l'accordo e di introdurre autonomamente disposizioni modificative dell'organizzazione del lavoro in vigore, vi raccomandiamo di attenervi, per lo svolgimento del servizio di recapito, alle indicazioni fornite a pagina 4 del presente notiziario.

Di seguito i punti salienti della disposizione aziendale:

- La durata dell'orario settimanale è pari a 36 ore, concentrate in 6 giorni, dal lunedì al sabato, derivandone una prestazione giornaliera di norma pari a 6 ore.
- E' considerato lavoro straordinario la prestazione svolta oltre il normale orario contrattuale di lavoro, richiesto ed autorizzato dal responsabile, al netto di qualsiasi pausa, e sulla base di esigenze organizzative e produttive temporanee, sopravvenute ed imprevedibili.
- Il lavoratore cui venga ri-

chiesto di prestare lavoro straordinario non può rifiutarsi, salvo giustificato motivo di impedimento da valutarsi caso per caso.

- Lo straordinario deve essere richiesto almeno due ore prima della fine della normale prestazione giornaliera e svolto in continuità con il lavoro ordinario.
- L'agente di recapito deve registrare la propria presenza in servizio mediante 2 timbrature meccanizzate del cartellino di identificazione aziendale che attestino ingresso e uscita.
- Tutti gli agenti di recapito assegnati alla medesima area territoriale costituiscono un team
- In caso di assenze di agenti di recapito assegnati in via ordi-

aria ad una zona, la copertura del servizio sarà garantita attraverso il ricorso alla c.d. scorta o agli agenti di recapito facenti parte del medesimo team, secondo le modalità ed i limiti legali e contrattuali in materia di orario di lavoro, nonché di eventuali prestazioni straordinarie e/o trasferte.

- Fermo restando il rispetto delle disposizioni contrattuali, qualora si presentino esigenze di servizio di carattere temporaneo e di durata contenuta, gli agenti di recapito potranno essere applicati in un'area territoriale diversa rispetto a quella di appartenenza.

## Tunnel Carpale

Ricordiamo ai colleghi interessati al problema del tunnel carpale di farci pervenire la documentazione sanitaria per sottoporla al medico legale del patronato INAS CISL, al fine di valutare se ricorrono i presupposti per effettuare la denuncia di malattia professionale.

## Cambio Direttori alle Filiali di Brescia

Lo scorso mese di settembre c'è stato il cambio di entrambi i Direttori delle Filiali di Brescia 1 e 2 di Poste Italiane.

Ai nuovi Direttori Roberto Salvatore Minicuci (Filiale 1) e Rossana Pecorari (Filiale 2) porgiamo il saluto di benvenuto e gli auguri di buon lavoro, a quelli che ci hanno lasciato Lucio De Vecchi e Mauro Longhi il ringraziamento per il lavoro svolto in terra bresciana e gli auguri per i nuovi incarichi Aziendali.

# COMUNICATO AI LAVORATORI DEL RECAPITO

## LE VERE CAUSE DEL MANCATO ACCORDO

Abbiamo preso visione di un comunicato aziendale, inviato a tutti gli uffici postali del territorio nazionale che spiega ai lavoratori come il sindacato abbia respinto la disponibilità dell'Azienda al rinnovo dell'accordo di fase sul recapito aggiornato (a loro dire) con alcune "precisazioni". Dopo la rottura del tavolo avevamo unitariamente deciso di non innescare altre inutili e sterili polemiche, che avrebbero ulteriormente deteriorato il clima nel settore. La comparsa del comunicato negli uffici ci costringe ad esprimere un giudizio negativo sull'iniziativa di comunicare direttamente ai portalettere, in una specie di comparazione di merito, le risultanze finali della trattativa per la proroga dell'intesa di "fase" sul recapito. Tale scelta è provocatoria e sbagliata nel metodo.

E' subdolamente un messaggio finalizzato a dimostrare che le OO.SS. rifiutano la sottoscrizione di "intese favorevoli".

Tutto ciò non aiuta a ritrovare serenità al tavolo delle trattative.

E' un brutto e maldestro tentativo di screditare le OO.SS. per giustificare la mancata proroga dell'accordo. Proroga che secondo l'Azienda poteva avvenire soltanto attraverso la modifica sostanziale dell'intesa stessa.

Ci costringe, inoltre, a chiarire nel dettaglio le ragioni reali che hanno portato al non accordo.

L'intesa del 29 luglio 2004 partiva da alcuni presupposti:

- il settore sarebbe stato interessato a breve da azioni di efficientamento (nel linguaggio aziendale si sa che la parola è sinonimo di tagli). Da parte sindacale affermammo e facemmo scrivere nell'accordo che ci sarebbe stata una fase di sviluppo;
- per accompagnare questo cambia-

mento si identificava un sistema di regole certo e condiviso che aveva valore fino al 30 settembre, e che avrebbe accompagnato il confronto e delineato il nuovo assetto del recapito.

A tutt'oggi nulla si sa delle azioni che l'azienda intende mettere in campo per lo sviluppo del settore, sappiamo invece che "l'efficientamento del recapito" nelle intenzioni aziendali rappresentate nel Piano d'Impresa 2006/2008, dovrebbe comportare una riduzione di applicati di circa 5.000/6.000 operatori.

A quel tavolo, quindi, avevamo fatto la richiesta più ovvia e corretta che si poteva fare: rinnovare per qualche mese l'accordo, lasciandone invariati i contenuti (che erano stati oggetto di una fitta serie di assemblee per l'approvazione) ed intanto avviare il confronto sull'assetto definitivo del settore che non si presenta sicuramente agevole.

Ma l'Azienda aveva altro per la testa: voleva cambiare i contenuti.

La prima modifica proposta è stata quella di cambiare il meccanismo sostitutivo per renderlo più flessibile.

Qui si è presentato il primo dei motivi IMPORTANTI che hanno portato alla rottura del tavolo:

- predeterminare la sopravvivenza di prestazioni aggiuntive **cottimizzate** anche dopo la ristrutturazione del settore, in cui l'Azienda cercherà di aumentare i carichi di lavoro individuali, questo determinerebbe, nel futuro prossimo, una condizione di sottopagamento delle prestazioni. Consapevoli di questo rischio abbiamo chiesto l'adeguamento del compenso per abbinamento.

L'Azienda ha dichiarato **IRRICEVIBILE** la richiesta.

Nell'accordo inoltre si identificava una necessità strutturale di copertura di organico nel settore fra 106% e 109%.

Questo ha avuto senso in un accordo di fase (quindi transitorio) poiché c'erano squilibri territoriali e riassunzioni ordinate dal giudice che affollavano alcuni territori e ne lasciavano sguarniti altri.

L'accordo appena scaduto consentiva di riequilibrare man mano la copertura nelle varie aree geografiche con le riassunzioni, ma non abbiamo mai inteso affermare e condividere con l'Azienda che le esigenze strutturali erano per sempre e soltanto quelle, poiché le sole assenze per ferie necessitano di una scorta del 12%, alla quale ovviamente va aggiunta una quota per tutte le altre tipologie di assenza (almeno per quelle medie e lunghe).

E' stato questo il secondo **IMPORTANTE** punto di scontro con l'Azienda che intendeva far passare in via definitiva che la copertura 106% - 109% era quella ottimale su cui designare l'organico del settore. Infatti nel testo di intesa sottopostaci era testualmente scritto (ovviamente questo pezzo l'Azienda si è **DIMENTICATA** di riportarlo nel comunicato ai dipendenti): "...omissis... le parti opereranno un'analisi finalizzata ad individuare azioni di equilibrata distribuzione territoriale delle risorse al fine di accelerare il raggiungimento dei livelli di copertura dei servizi sopraccitati... omissis"

Vale a dire che l'Azienda ci chiedeva di attuare sui territori mobilità forzata dove si superava il 109% di copertura.

In buona sostanza se avessimo accettato questo scambio, in vari territori avremmo avuto colleghi che sarebbero stati mandati via dai propri uffici, ed avrebbero poi visto arrivare in quegli uffici da cui erano stati mandati via, personale flessibile; tutto questo mentre continuano ad esserci migliaia di giornate di ferie arretrate non godute: **MA QUALE SINDACATO POTEVA SOTTOSCRIVERE UNA COSA COSI' ABBIETTA? NON CERTAMENTE NOI!!!!**

L'Azienda chiedeva di poter utilizzare le dieci ore (inizialmente aveva affermato l'insufficienza delle dieci ore, poi aveva accettato, momentaneamente in questa fase, di non porre la questione) in tutti i casi di assenza anche in quelle lunghe, per i primi quattro giorni.

Di fatto stava cercando di porre in essere uno strumento, che doveva

diventare definitivo, di sostituzione a basso costo del personale assente.

L'Azienda, quindi, intendeva ed intende utilizzare senza alcun limite le 10 ore mensili, di contro è assolutamente indisponibile anche solo ad affrontare il tema dell'adeguamento della relativa indennità:

Questo è stato il terzo punto che ci ha visto in rotta di collisione. L'ultima questione, non certo per importanza, su cui non è stato possibile trovare un'intesa è stata la **titolarità di zona**.

L'Azienda ha formalmente confermato i tavoli regionali per decidere quando si poteva spostare il titolare in un'altra area, ma poi ha stabilito una data ultima per farlo: 15 novembre 2005 (di fatto un mese) entro la quale o si faceva l'accordo nei territori o si faceva a Roma a livello nazionale; ed aveva anche preindividuato quali erano i motivi **ECCEZIONALI ED IMPREVEDIBILI** a titolo di **ESEMPIO (?)**:

- particolari picchi di assenze;
- particolari esigenze/criticità connesse all'operatività/qualità del servizio.

E' azzardato affermare che, se queste sono le ragioni **ECCEZIONALI ED IMPREVEDIBILI**, il titolare si troverà spostato ogni volta che l'Azienda ha una difficoltà, sia pur minima, nella copertura delle zone?

E' azzardato affermare che questo sarebbe stato il de profundis della titolarità di zona, con il SI del sindacato?

E' azzardato dire che questo meccanismo avrebbe raddoppiato il carico di lavoro ogni qualvolta il titolare viene chiamato ad operare in altra zona scoperta non si sa da quanto?

Avremmo dovuto firmare? Era questo il mandato ricevuto nelle assemblee, quando i lavoratori hanno detto sì all'accordo?

NOI NON LO CREDIAMO AFFATTO. E' PER QUESTI MOTIVI CHE NON ABBIAMO FIRMATO.

Tanto era d'obbligo spiegare per amore della verità.

Restiamo comunque disponibili al confronto a tutto campo forse non più sulle regole che l'Azienda non vuole, sicuramente sul futuro del settore e sul suo sviluppo.

## Assemblea provinciale reintegrati

Unitamente all'Ufficio Vertenze della CISL abbiamo organizzato per giovedì 10 novembre p.v. alle ore 16.00, presso la nostra sede CISL di Via Altipiani di Asiago, 3 - Brescia, un'assemblea con i reintegrati (ex CTD riammessi in servizio) al fine di comunicare e fornire loro tutte le informazioni in merito ai ricorsi in atto contro Poste Italiane. Sarà presente all'Assemblea l'Avv. Proc. Enrico Bartolini che sta seguendo i ricorsi di primo, secondo grado e in Cassazione.

## DELLA SERIE

### “GLI ESAMI NON FINISCONO MAI”

Non si riesce a capire come mai da qualche anno al rientro dalle ferie estive si vedono negli uffici facce arrabbiate soprattutto tra i DUP.

Sarà la cronica carenza di personale o l'insostenibile situazione del recapito tra mezzi obsoleti e assenze non coperte. Sarà quel fastidioso fiato sul collo che non cessa nemmeno nel periodo estivo, invece alla fine si evin-

ce che, come da qualche anno, anche quest'anno c'è un malcontento in più che serpeggia in categoria e che inizia alla fine dell'anno scolastico, cioè a Giugno, con la consegna da parte dei responsabili aziendali delle pagelle e si manifesta apertamente a fine Agosto quando gli scrutini, sempre aziendali, danno i frutti.

Facce arrabbiate per dei torti subiti,

per delle speranze non concretizzate, per delle aspettative non realizzate e peggio ancora per delle promesse ricevute durante le “interrogazioni” e/o colloqui gestionali sfumate in tempi di scrutini.

Ci sembra giustocapire come vengono gestiti questi meccanismi, perchè se è giusto che un Dup venga premiato per aver raggiunto il budget,

non ci sembra giusto che un secondo Dup che pure ha raggiunto il budget non riceva il premio o peggio ancora che un terzo Dup si trova tra i fortunati senza aver raggiunto il budget.

Allora che premi di merito sono? Merito di forma! o di sostanza?

Ma soprattutto chi ha il merito di riconoscere questi “meriti”? Il direttore di filiale dovrebbe essere la figura titolata per questa discrezionalità, solo che spesso questa discrezionalità viene fortemente influenzata da attori secondari che recitano volentieri il ruolo della spalla di appoggio e fannosi che il merito si misuri con la forma, anzi con le “forme”. Invitiamo chi ha questi poteri decisionali di usarli con giusta professionalità, per evitare inutili malumori.

## FAILP perché gridare allo scandalo?

Non ci meravigliamo più degli attacchi isterici dell'Organizzazione Sindacale Autonoma FAILP di Brescia perché oltre ad aggredire, offendere e diffamare le OO.SS. Confederali non riesce ad essere propositiva in nulla.

L'isterismo ha portato il FAILP di Brescia a definire il quadro dirigente sindacale federale bresciano di Slp - Slc - Uil/Post prima come amici di merenda, poi quelli del triciclo oggi i quattro dell'apocalisse (il quarto sarebbe l'Ugl).

Ringraziamo, ancora una volta, il FAILP di Brescia per quest'ultima definizione attribuitaci. Probabilmente il quadro dirigente del FAILP di Brescia non sa che apocalisse significa “Rivelazione” “Togliere il velo” “Uscire dalla caverna” proprio quello che facciamo tutti i giorni con i lavoratori e, in questi giorni, con i bacini territoriali sui distacchi.

E' facile citare l'art. 37 del Ccnl e/o gridare al lupo prima ancora di sapere come, quando e perché sono stati creati i bacini.

Cosa propone il FAILP oltre al volantino dei “Bacini” di Giuda?

Denigrare l'operato degli altri per trarre vantaggi personali è una “politica” che potrebbe pagare nell'immediato (con qualche delega in più al FAILP), ma non poggiandosi sulla serietà, progettualità, confronto, as-

sunzione di responsabilità, prima o poi “questa politica” non darà più risultati.

Chi è senza peccato scagli la prima pietra!

Ci chiediamo se era necessario lanciare accuse diffamatorie contro altri sindacati, quando lo stesso FAILP di Brescia dopo essersi presentato in Filiale 2, alla riunione sui bacini territoriali lo scorso 10 ottobre, è entrato nel merito della discussione abbandonando però la seduta prima della firma del verbale perché qualcuno gli ha fatto notare che la presenza del Segretario FAILP al tavolo era in contrasto con quanto deciso, invece, dai rappresentanti regionali sempre del FAILP a Milano lo scorso mese di giugno.

Il FAILP nelle riunioni Aziendali non manca di chiedere a tutti i soggetti presenti al tavolo: trasparenza, coerenza e rispetto delle norme applicando subito dopo il detto che recita: “Fate quello che dicono ma non quello che faccio”.

**Carissimi dirigenti del FAILP siamo pronti ad essere spazzati via, ma certamente né da voi né da quelli che osate definire Giaguari.**

Le Segreterie Territoriali  
SLP/CISL - SLC/CGIL -  
UIL-POST- UGL/Comun.

## Assemblea Provinciale DUP Provincia di Brescia

Il 14 novembre si terrà a Brescia, presso la nostra sede di Via Altipiano di Asiago, 3 alle ore 16,00 l'assemblea provinciale di tutti i DUP della Provincia di Brescia.

V'invitiamo fin da ora a non assumere impegni per quella giornata.

Saranno presenti all'assemblea gli amici Lorenzo Galbiati Coordinatore Nazionale dei Quadri, Giusi Greco Coordinatrice Regionale Quadri Lombardia, Giuseppe Marinaccio Segretario Regionale SLP/CISL Lombardia.

## Riunione problematiche quadri

Si è svolta lo scorso 11 ottobre, dopo mesi di rinvii, la riunione che avrebbe dovuto discutere, dibattere ed approfondire le complesse problematiche riferite ai Quadri di Poste Italiane.

Il management aziendale durante la riunione non ha volutamente affrontato nessuna delle tematiche segnalate dalle OO.SS. quali :

l'orario di lavoro, le prestazioni straordinarie, il conto ore individuale, la formazione individuale e collettiva, i percorsi di carriera, le mansioni superiori, i criteri di valutazione individuali, la costruzione dei budgets, la retribuzione, nonché la ridefinizione del ruolo dei quadri unita ad un attento monitoraggio sulla loro coerente collocazione in posizioni organizzative conformi all'inquadramento ed alla professionalità.

L'Azienda ha dato disponibilità ad affrontare in una prossima riunione soltanto il problema della riclassificazione degli uffici a seguito della riorganizzazione del recapito.

Anziché discutere sui problemi della categoria abbiamo dovuto fronteggiare la nuova concezione aziendale della gestione del ruolo dei quadri che dovrebbe poggiare su un nuovo metodo di relazioni industriali.

Concezione che pur ritenendo la “risorsa” del Quadro un valore non ha esitazioni nel ritenerlo anche un “peso” ereditato dal passato.

Nei fatti, durante, la riunione ha evidenziato la volontà aziendale di sottrarre i Quadri dall'area della rappresentanza collettiva quasi fossero una zona franca nella quale il Sindacato,

quale strumento appunto di rappresentanza e tutela, non ha cittadinanza né diritto di transito.

Unitariamente abbiamo stigmatizzato tale arroccamento giudicandolo antistorico, miope e pericoloso in quanto conduce ad almeno tre effetti volutamente perseguiti dall'azienda e che il sindacato ritiene inaccettabili:

- la perdita dell'identità collettiva e del tessuto solidaristico fino ad oggi presenti nella categoria;
- la frattura con il resto dei lavoratori di Poste Italiane;
- la delegittimazione del tavolo negoziale e quindi del Sindacato.

Le OO.SS. ritengono dannosa e pericolosa per la categoria la scelta di una gestione dirigista dell'azienda, accompagnata spesso da pressioni psicologiche e da metodiche d'emarginazione, dove tutto arriva dall'alto senza momenti di confronto preventivo con il tavolo negoziale e spesso in violazione degli stessi accordi contrattuali.

La delegazione sindacale, dopo ore di inutile confronto, ha unitariamente espresso la più profonda delusione per l'incapacità aziendale di affrontare problematiche così importanti per migliaia di Quadri e DUP riservandosi di valutare l'apertura di una mobilitazione della categoria attraverso forme di coinvolgimento coerenti con il ruolo e le responsabilità della categoria.

Le Segreterie Nazionali

SLP - SLC - UIL - FAILP - SAILP - UGL



# SLP CISL

Proponiamo alcuni comportamenti cui devono attenersi i portalettere per tutelarsi dai possibili abusi aziendali in questa fase delicata circa il mancato rinnovo dell'accordo di fase.

#### ORARIO DI LAVORO

L'orario contrattuale è di 36 ore settimanali. Poiché quello degli addetti al recapito è concentrato su sei giorni, ne risulta che "di norma" il loro orario giornaliero è di 6 ore.

Questa affermazione contenuta nel secondo comma dell'articolo 28 del CCNL è molto importante perché stabilisce, per i postali l'esistenza di un orario giornaliero.

E' scritto "di norma" e l'Azienda nel passato ha sempre giocato molto su questo termine, affermando che giornalmente poteva svolgersi un orario

straordinario, egli al termine delle sei ore cesserà l'attività lavorativa, anche in presenza di una non completa consegna del dispaccio complessivo a lui affidato.

**2° CASO:** vengono autorizzate ore di straordinario.

Nell'ordine ad effettuare le prestazioni straordinarie deve essere indicata la quantità di straordinario che viene richiesto (non basta dire: fai lo straordinario che serve). Precisiamo che non vi è un obbligo di quantità ma un obbligo di tempo. Pertanto se viene comandata un'ora di straordinario il portalettere svolgerà un'ora di prestazione, dopodiché cesserà l'attività lavorativa anche se il corriere non è stato azzerato.

Ricordiamo che il ricorso al lavoro

## AI PORTALETTERE

diverso, legato all'andamento del traffico, purché fosse rispettato il limite settimanale delle 36 ore.

Poiché lo stesso art. 28 del CCNL prevede che l'Azienda deve affiggere la tabella dell'orario (di solito settimanale) nel quale ovviamente deve indicare l'ora di inizio e fine della prestazione ordinaria giornaliera e che eventuali modifiche vanno comunicate 48 ore prima, questo significa che l'orario giornaliero del portalettere non segue i flussi di traffico e pertanto non si applica nei confronti degli stessi un orario flessibile al fine di far azzerare il corriere in arrivo.

#### PRESTAZIONE AGGIUNTIVA

Cosa deve fare il portalettere se viene chiamato, insieme agli altri colleghi dell'area o team, a recapitare il corriere della zona di un collega assente (ex abbinamento)?

**1° CASO:** non viene autorizzato lo straordinario.

Il portalettere farà presente al responsabile che quella mattina la corrispondenza della propria zona prevedibilmente lo impegnerà per tutte le sei ore ordinarie e pertanto potrebbe non esser in grado di far fronte alla prestazione aggiuntiva; comunicherà altresì che in mancanza di autorizzazione allo svolgimento di prestazioni

straordinarie: "deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea..." (articolo 30 CCNL II comma) e pertanto non tutte le tipologie di assenza hanno tali caratteristiche, sicuramente non l'hanno quelle riferite alle ferie del personale.

#### SPOSTAMENTO DEL TITOLARE AD ALTRA ZONA

E' nella disponibilità del datore di lavoro lo jus variandi, pertanto nel rispetto della professionalità e dell'inquadramento professionale del lavoratore il datore di lavoro può adibirlo alle stesse mansioni su altra zona.

Poiché non è possibile il rifiuto bisognerà essere ancora più severi e più rigidi nel rispetto dei vincoli di orario: una zona lasciata vuota il giorno prima e coperta il giorno successivo con un altro agente avrà una quantità di corriere doppio, pertanto quel tipo di copertura sicuramente determinerà un residuo di corriere inevaso.

Tale modalità operativa, che crea problemi agli addetti e disservizi alla collettività ci consentirà di chiedere l'intervento delle autorità locali a salvaguardia di corretti livelli di servizio pubblico.

# Inquadramento

Lo scorso mese di settembre si è riunita la Commissione Nazionale per l'inquadramento per definire i riposizionamenti relativi alle seguenti figure professionali:

1) Risorse operanti in Accettazione Grandi Clienti nei Centri di Rete Postale.

Sono state confermate le attività previste con la riprogettazione del punto di Accettazione Grandi Clienti che interesseranno il processo lavorativo, il layout ed i supporti informatici.

Il progetto è in corso di implementazione ed ha interessato, ad oggi, 12 Centri della Divisione Operazioni Logistiche con il coinvolgimento di circa 200 risorse. E' stato, altresì, confermato che, in questa prima fase, sono state coinvolte il 70% delle risorse, dei suddetti Centri, nel progetto di riqualificazione professionale connessa all'avvio operativo delle nuove procedure di lavoro.

I prossimi step del progetto prevedono l'ulteriore implementazione nei restanti Centri Meccanizzati ed è in corso di valutazione la possibilità di avviare le nuove procedure anche nei Centri Manuali che presentano carattere di strategicità nei confronti della clientela di riferimento.

Il risultato, dal punto di vista inquadramentale, comporterà l'individuazione di due figure professionali specifiche suddivise tra front end e pesatura della corrispondenza.

In particolare, per le attività di front end è possibile prevedere per le risorse operanti su tali mansioni un riposizionamento sulla figura professionale di "Operatore Accettazione Grandi Clienti", liv. C, ruolo Operatore senior.

Tale sviluppo inquadramentale verso il livello "C", che ovviamente è subordinato alla verifica delle attività effettivamente svolte dalle risorse operanti nei Centri nei quali il progetto è già stato avviato, verrà attuato con effetto aprile 2005. Per quanto concerne, invece, le risorse operanti nei restanti Centri coinvolti dal progetto, alle stesse - sempre a seguito di verifica dell'attività effettivamente svolta - verrà attribuito il livello "C" con decorrenza dalla data

di implementazione delle nuove procedure nei rispettivi Centri.

2) Gestore Viario Divisione Corrispondenza.

A seguito della variazione del perimetro delle attività di riferimento, che ha comportato l'attribuzione della responsabilità operativa di ulteriori banche dati aziendali specifiche per il recapito, con effetto aprile 2005 tutte le risorse operanti sulla attuale figura professionale di "Gestore Viario", ruolo "Operatore", liv. "C", in ambito Divisione Operazioni Logistiche, recapito di Polo Territoriale, potranno essere riposizionate sul liv. "B", ruolo "Specialista", figura professionale "Specialista Gestione Mezzi e Strumenti".

3) Specialisti di Processo - Direzione Espresso Logistica Pacchi.

Sulla base degli approfondimenti svolti relativamente alla pesatura inquadramentale di tali figure, si conferma che a partire dal mese di settembre 2005 tali risorse potranno essere riposizionate sul livello "A2", ruolo "Professional", figura professionale "Referenti di processo". Con riferimento, poi, al Progetto Ex Collaboratori Q2 CCNL dell'11 gennaio 2001, nel corso della riunione del 30 settembre 2005 sono state illustrate le risultanze della complessiva mappatura del personale interessato.

Sul punto è stato confermato che con decorrenza dal prossimo mese di ottobre, nei confronti delle risorse che svolgono attività coerenti con il relativo ruolo, verrà attribuito il livello A2, ruolo Professional.

Nei confronti delle risorse che non svolgono ad oggi attività coerenti con il ruolo verranno da un lato effettuate le verifiche organizzative per individuare all'interno delle strutture interessate posizioni coerenti, dall'altro attivati i relativi percorsi formativi finalizzati a sviluppare competenze professionali che possano consentire il riassetto del livello A2.

## PROGETTO SERVIZIO RISORSE UMANE DI FILIALE

L'Azienda ha illustrato con mesi di ritardo il progetto di riorganizzazione riferito alle Aree delle Risorse Umane di Filiale, che prevede un taglio netto del 15% del personale interessato. L'Area RUF avrà, nell'ipotesi aziendale, maggiore valenza professionale in linea con le esigenze di business e sarà impegnata prioritariamente a supportare la produzione. L'Amministrazione del personale "esce", quindi, dalla gestione diretta delle RUF per confluire nei costituendi 102 Punti Amministrativi Provinciali che dipenderanno direttamente dai RUR e dalla DCRUO.

Di contro i RUF saranno chiamati ad una maggiore responsabilità nella gestione della policy in periferia dalla stessa Direzione Centrale Risorse Umane. Nei RUF sarà prevista una figura specialistica, collocata in B, in ragione di una ogni 500 unità dipendenti circa nella stessa filiale di riferimento. Siamo convinti che tale progetto debba essere ulteriormente valutato nell'ambito dei lavori dell'Ente Bilaterale, ritenendo prioritaria la crescita della cultura delle risorse presenti in Azienda. La Segreteria Nazionale della CISL ha espresso le preoccupazioni per l'elevato sacrificio che si chiede ulteriormente alla categoria nel passaggio dalla gestione amministrativa ad una che elevi la qualità del rapporto tra dipendente e Azienda