

PIEMONTE

Segretario:
Gerlando **Carafassi**
Via Madama Cristina, 50
Tel 011-65.20.481
piemonte@slp-cisl.it
Orario : 16:00-19:00
lun-mar-mer-gio-ven



RIEPILOGO NOTIZIE SLP CISL

a cura della Segreteria Regionale

Mese di *Dicembre* 2022

PIEMONTE

ALESSANDRIA

Segretario:
Danilo **Vitagliano**
Via Parma, 36
Tel 0131-204733/64;
alessandria@slp-cisl.it
Orario: 08:30-12:30
15:00-18:30
lun-mar-mer-gio-ven



Progetto Operatore unico
Lettera unitaria Pag. 2



Nuova fornitura
Postepay Lunch Pag. 2-3

ASTI

Segretario:
Beta **Trajkova**
Via XX Settembre 10
asti@slp-cisl.it
Orario 16:00-18:00
mer-ven Altri gg su appuntamento
Cell. 3287719349



OPN: Stress da lavoro correlato,
Gestione emergenza energetica,
Inquinamento atmosferico Pag. 3-15



Incentivazione Part Time Pag. 15
Arrivano i buoni carburante Pag. 18-21

BIELLA

Segretario:
Vincenzo **Chiariello**
Via Gramsci, 19
Tel. 0150973044
Cell. 3474165453
biella@slp-cisl.it
Orario: su appuntamento



Rinnovo delle RSU/RLS
Le Primarie SLP CISL Pag. 16-17



CUNEO

Segretario:
Martina **Caniglia**
Via C. Colombaro, 33
Cel. 3801434912
cuneo@slp-cisl.it
Orario: su appuntamento



NOVARA

Segretario:
Barbara **Confalonieri**
Via dei Caccia, 7/B
Tel 0321-675101
novara@slp-cisl.it
Orario : 16:00-18:00
mar-gio



Trasformazioni Full Time
Recapito Pag. 22-24

TORINO

Segretario:
Bruno **Bartone**
Via Madama Cristina, 50
Tel 011-65.20.481
torino@slp-cisl.it
Orario : 16:00-19:00
lun-mar-mer-gio-ven



Assetto Rete Uffici
Postali Pag. 22-24



VERBANIA

Segretario:
Mauro **D'Ambrosio**
Via Trieste, 20
Domodossola
Cel. 3492825804
verbania@slp-cisl.it
Orario: su appuntamento



Personale Flessibile Pag. 25
Assegno Unico 2023 Pag. 26
Il Consiglio Generale SLP-CISL Pag. 21

VERCELLI

Segretario:
Romina **Lanzuisi**
Via Laviny, 38
Cel. 3771957778
Orario: su appuntamento
vercelli@slp-cisl.it



Lavorazioni interne
Ricollocamento del Personale
Pag. 26



Mercato Privati Organici,
Progetto Polis, gli Uffici Postali
del futuro, Canale POE, ...
Pag. 27-37

La convergenza delle attività di Focal Point con quelle del Punto Amministrativo sono, di fatto, inattuabili per l'abnorme carico di lavoro

Lettera Unitaria su Progetto Operatore unico

In riferimento all'oggetto, in allegato, vi inoltriamo la lettera unitaria inviata in Azienda.



Roma, 30.11.2022

Spett.le Poste Italiane Spa
c.a.

Dott. Mazzi Roberto
Responsabile RI
Dott. Masera Stefano
RU MP

Oggetto: Progetto Operatore Unico.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali in merito al progetto di cui all'oggetto, che ha comportato la convergenza delle attività di Focal Point con quelle del Punto Amministrativo sulla figura di Operatore Unico, rilevano forti criticità legate alla distribuzione dei carichi di lavoro che, dal mese di novembre, si evidenziano essere addirittura triplicati a seguito anche della nuova ripartizione fatta dal PAR delle risorse da gestire (circa 250 matricole attribuite ad operatore); si lamenta inoltre, la mancanza di una pregressa e mirata formazione atta ad integrare le due professionalità. Tutto ciò sta mettendo a rischio il perfezionamento delle competenze mensili



delle Lavoratrici e dei Lavoratori di Poste Italiane.

Alla luce di quanto sopra si chiede incontro atto a trovare soluzioni che permettano a tali Operatori di lavorare in condizioni supportabili in termini di carichi di lavoro, nonché garantire a tutti i dipendenti gestiti dagli stessi competenze in linea con quanto effettivamente è di loro spettanza.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLP- CISL V. Cufari SLC- CGIL N. Di Ceglie UILPOSTE-UIL C. Soffarelli FAILP-CISAL W. De Candoljzis CONFISAL.COM R. Gallotta FNC- UGL.COM.NI S. Muscarella

Nuova Fornitura Postepay Lunch

Di seguito la comunicazione dell'azienda.

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

Roma, 5 dicembre 2022

Oggetto: Distribuzione nuove Postepay Lunch.

Vi informiamo che, a seguito dell'espletamento e della conclusione delle procedure per l'individuazione dei nuovi fornitori dei buoni pasto elettronici per il servizio sostitutivo mensa per i dipendenti di Poste Italiane S.p.A., sono state avviate le attività per la distribuzione delle **nuove carte Postepay Lunch**.

Nelle regioni Emilia-Romagna, Marche, Umbria, Toscana, Abruzzo, Molise, Lazio, Sardegna, Puglia, Campania, Basilicata, Calabria, Sicilia il servizio sarà garantito dal fornitore upDay mentre nelle regioni Valle D'Aosta, **Piemonte**, Liguria, Lombardia, Trentino Alto Adige, Bolzano, Friuli Venezia Giulia, Veneto **il servizio sarà garantito da Pellegrini**.

Si stima di completare la consegna di tutte le nuove Postepay Lunch **entro il 31 dicembre 2022**; tuttavia in considerazione del prossimo periodo di ferie, in



caso di indisponibilità al ritiro da parte dei dipendenti, la consegna potrà essere effettuata anche dopo tale scadenza.

A partire dal 1 gennaio 2023, pertanto, **sarà possibile usufruire del servizio sostitutivo di mensa mediante le nuove carte**. Le modalità di accredito e le tempistiche di validità dei buoni pasto elettronici non subiranno variazioni.

I buoni pasto già accreditati fino a dicembre 2022 sulle Postepay Lunch con il precedente fornitore (Edenred) **possono essere spesi anche dopo il 31 dicembre p.v. e fino a loro esaurimento**, fermi restando i limiti di validità dei buoni pasto.

Vi confermiamo, infine, che i dipendenti saranno prontamente informati ed aggiornati attraverso i consueti canali di comu-

continua a pag.3

Nuova fornitura Postepay Lunch continua da pag. 3

nicazione aziendale tramite i quali verranno resi disponibili gli elenchi degli esercizi convenzionati presso i quali sarà attivo il servizio sostitutivo di mensa che, oltre ad essere continuamente potenziato, sarà progressivamente arricchito da servizi aggiuntivi, anche di carattere digitale, che consentiranno una maggiore fruibilità del servizio, più rispondente alle diverse e mutate esigenze alimentari dei dipendenti oltre che attente alle esigenze di sostenibilità sociale ed ambientale che i fornitori e la rete degli esercenti dovranno garantire nell'ero-

gazione del servizio.

Restiamo a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario.

Cordiali saluti.
Roberto Mazzi Il Responsabile
(originale firmato)

Documentazione OPN 30 novembre 2022

Stress da lavoro correlato, Gestione emergenza energetica, Inquinamento atmosferico

Di seguito la documentazione fornita dall'azienda.

STRESS LAVORO CORRELATO - AVVIO ITER PER AGGIORNAMENTO VALUTAZIONE METODOLOGIA INAIL

IL TAVOLO PERMANENTE SULLO SLC



In coerenza con quanto fatto per l'aggiornamento della valutazione specifica da Stress Lavoro Correlato (SLC) nell'anno 2018 e per l'implementazione delle conseguenti azioni di rimedio, anche durante tutto l'iter del nuovo aggiornamento è previsto un **Tavolo permanente sullo Stress Lavoro Correlato (TSLC)** che presiede a tutte le attività per l'organizzazione della valutazione ed individua le misure generali per la riduzione e controllo del rischio.

In particolare, la costituzione del tavolo è stata dettata dalla volontà di coinvolgere nella valutazione e gestione del rischio l'Azienda nel suo complesso, in considerazione delle dimensioni e articolazione della stessa.

Il TSLC è composto da rappresentanti delle seguenti strutture:

- TA/GCSL/SPPA (Coordinatore del Tavolo);
- RUO di Corporate, MP, PCL, BP, DTO e MIPA;
- RUO/RI/NL;
- Il Medico Coordinatore Centrale

Il tavolo provvede alla messa a punto dei Gruppi Omogenei, delle azioni necessarie alla valutazione nelle varie fasi, prevedendone i tempi di realizzazione, l'individuazione degli interventi correttivi di mitigazione del rischio e le eventuali, ulteriori, misure di tutela ad integrazione del DVR.

Posteitaliane

2

REVISIONE DEI GRUPPI OMOGENEI CRITERI DI AGGREGAZIONE ADOTTATI



Recepite le **riorganizzazioni intervenute**, collocando nei vari GO tutte le mansioni presenti in SAP HR.



I **Gruppi Omogenei (GO)** di lavoratori sono stati **rivisti** allo scopo di assicurare l'omogeneità di esposizione riconducibile a fattori potenzialmente stressogeni e la possibilità di interpretare correttamente gli andamenti degli eventi sentinella, attraverso un dimensionamento dei GO quanto più adeguato per avere una base di riferimento statisticamente congrua



Sono stati individuati Gruppi Omogenei (GO) di lavoratori per ciascuna delle 6 Unità Produttive. Per ciascuna Unità Produttiva sono stati utilizzati i seguenti criteri di aggregazione:

- personale con **«ruolo di responsabilità»** ed identificati come preposti ex Dlgs 81/08 presso le strutture di staff centrali e territoriali (GO - Responsabili delle strutture di staff centrali e territoriali);
- personale di **«staff e di supporto»** delle suddette strutture;
- lavoratori con peculiarità lavorative e/o **«specificità»** operative aventi omogenea esposizione ai rischi professionali (es: personale di vendita per MIPA, personale di sportello, consulenza e sala per MP, personale di recapito, smistamento, trasporti per PCL, ecc.);
- laddove presente - personale con **«ruolo di responsabilità»** ed identificati come preposti ex Dlgs. 81/08 presso le unità operative **territoriali** (GO - Responsabili unità operative territoriali);
- laddove presente - personale di supporto ai **«responsabili delle strutture operative»** ed identificati come preposti ex Dlgs. 81/08 (GO - Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali). Laddove il numero delle risorse non è significativo, le stesse sono state integrate nel GO dei responsabili

Posteitaliane

3

continua a pag. 4

REVISIONE DEI GRUPPI OMOGENEI VARIAZIONI ORGANIZZATIVE AZIENDALI INTERVENUTE

A seguito delle variazioni organizzative aziendali intervenute, alcuni Gruppi Omogenei (GO) di lavoratori sono stati revisionati:

UP 2018	Gruppo Omogeneo 2018	UP 2022	Gruppo Omogeneo 2022	Note
BP	Lavorazioni interne servizi automatizzati	DTO	Personale SBO - Centri Servizi e depositi territoriali	Accoglie il personale confluito ex "Personale lavorazioni interne servizi automatizzati" di BP, ex "Personale TSC" di COO, quota parte ex "Personale smistamento" di PCL (SIN, EU, CSA, NNT, Videocodifica, Data Entry), personale confluito ex "Personale del DT" di MP ed in generale dei vari centri servizi di Servizi di Back Office
COO	Personale del TSC	DTO		
PCL	Personale smistamento	DTO		
MP	Personale del DT	DTO	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	Accoglie anche il personale di AFC confluito ex "Personale di staff strutture centrali e territoriali" di SC
COO	Personale di staff strutture centrali e territoriali	DTO		
COO	Personale del Contact Center	DTO	Personale SAC - Centri Assistenza Clienti	Accoglie personale confluito ex "Personale del Contact Center" di COO ed in generale personale dei centri assistenza di Servizi Assistenza Clienti
COO	Personale situation room	DTO	Personale esercizio IT field	Accoglie il personale di SISTEMI INFORMATIVI con mansione da sistemista (esercizio IT field)
MP	Personale di vendita	MP	Personale di sala	variazione nel nome del GO per renderlo più aderente alle mansioni associate (corner ed accoglienza)
MP	Personale di sportello/vendita	MP	Personale di Front-End	Assorbe quota parte di operatori corner (ex personale di vendita) e quota parte di operatori RCA (ex personale di sportello)
MP	Personale consulenza specialistica	MP	Personale consulenza specialistica e vendita	Accoglie anche il personale POE (che era transitato temporaneamente in MIPA)
MBPA	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali	MIPA	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto	Accoglie anche il personale di mansioni a supporto (tutor) che prima era in "Personale di staff strutture centrali e territoriali" di MBPA
MBPA	Personale di vendita	MIPA	Personale di vendita	Quota parte del personale (POE) è confluito in "Personale consulenza specialistica e vendita" di MP
PCL	Personale smistamento	PCL	Personale smistamento	Quota parte del personale è confluito in vari GO di "Personale SBO" di DTO (SIN, CSA, EU, NNT, Videocodifica, Data Entry)
PCL	Personale recapito	PCL	Personale recapito - Linee Universali	in ragione della variata organizzazione del recapito rispetto alla precedente compilazione delle check list
PCL	Personale recapito	PCL	Personale recapito - Linee Business	in ragione della variata organizzazione del recapito rispetto alla precedente compilazione delle check list
PCL	Personale recapito	PCL	Personale recapito - Linee Mercato	in ragione della variata organizzazione del recapito rispetto alla precedente compilazione delle check list
SCDT	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali	SC	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto	Accoglie anche il personale di mansioni a supporto (tutor, vice resp. Negozio filatelico) che prima era in "Personale di staff strutture centrali e territoriali" di SCDT
SCDT	Personale di staff strutture centrali e territoriali	SC	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	Quota parte del personale (appartenente a AFC) è confluito in "Personale di staff strutture centrali e territoriali" di DTO
SCDT	Personale situation room	SC	Personale Situation Room	Variazione nel nome del GO

Legenda	GO non più attuale sulla base della riorganizzazione aziendale avvenuta
	GO nuovo sulla base della riorganizzazione aziendale avvenuta
	GO che ha inglobato/perso personale a seguito della riorganizzazione aziendale avvenuta

N.B.: La revisione è avvenuta sempre con lo scopo di assicurare omogeneità di esposizione riconducibile a fattori potenzialmente stressogeni e la possibilità di interpretare correttamente gli andamenti degli eventi sentinella, attraverso una base di riferimento statisticamente congrua.

GRUPPI OMOGENEI 2022

Unità Produttiva 2022	GO 2022
BP	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto
BP	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
DTO	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e unità territoriali
DTO	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
DTO	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali
DTO	Personale esercizio IT field
DTO	Personale SBO - Centri Servizi e depositi territoriali
DTO	Personale SAC - Centri Assistenza Clienti
MIPA	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto
MIPA	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
MIPA	Personale di vendita
MP	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali
MP	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
MP	Responsabili unità operative territoriali
MP	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali
MP	Personale di sportello
MP	Personale consulenza specialistica e vendita
MP	Personale di sala
MP	Personale di Front-End
PCL	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali
PCL	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
PCL	Responsabili unità operative territoriali - Logistica e smistamento
PCL	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali - Logistica e smistamento
PCL	Personale smistamento
PCL	Personale trasporti
PCL	Personale accettazione grandi clienti
PCL	Responsabili unità operative territoriali - Recapito
PCL	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali - Recapito
PCL	Personale lavorazioni interne
PCL	Personale recapito - Linee Universali
PCL	Personale recapito - Linee Business
PCL	Personale recapito - Linee Mercato
SC	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto
SC	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali
SC	Personale Situation Room



Come già effettuato nella precedente valutazione, in ciascuna regione saranno costituiti team di lavoratori appartenenti ai 35 GO delle varie Unità Produttive (Team regionali) ai fini della compilazione della check list INAIL.

L'obiettivo primario rimane quello di massimizzare il coinvolgimento dei lavoratori direttamente interessati ai processi produttivi e organizzativi in un dato GO anche agendo sulla dimensione regionale del GO che consente di individuare possibili differenze territoriali sia riguardo ai fattori di contesto e contenuto del lavoro, sia rispetto agli andamenti degli eventi sentinella.

Di conseguenza, gli eventuali interventi correttivi potranno essere più mirati.



COMPILAZIONE CHECK LIST INAIL – TEAM REGIONALI

Ai fini della compilazione della check list INAIL, partendo dalla suddivisione dei GO per Regione, si individuano **Team regionali di valutazione** composti da:

1 **lavoratori estratti** nell'ambito dei GO di appartenenza con modalità che garantiscono la casualità dell'estrazione. Ai primi lavoratori estratti, denominati **"titolari"**, si aggiungono con stessa modalità anche i **"sostituti"**.

2 da personale delle **risorse umane**.

3 da personale del **SPP** (con ruolo di coordinamento).



Come già effettuato nella precedente valutazione, la compilazione sarà preceduta da un'attività di informazione del personale coinvolto nella compilazione delle check list.



Durante la compilazione della singola check list le risposte alle varie domande saranno di tipo «corale» da parte dei vari GO e saranno trascritte nelle liste dal personale di coordinamento.

Come in occasione del rilevamento del 2018, gli stessi **RRLS** avranno la possibilità di **presenziare** alla compilazione delle check list dei Team regionali in qualità di osservatori.

Posteitaliane

6

COSTITUZIONE DEI TEAM REGIONALI DI LAVORATORI PROIEZIONE DEL NUMERO LAVORATORI COINVOLTI

Il numero dei lavoratori da coinvolgere nella compilazione delle check list è determinato in funzione del numero di applicati appartenenti al GO su base regionale.

A lato la proiezione dei componenti dei GO ipotizzando il coinvolgimento di **1 lavoratore ogni 350** e comunque almeno una risorsa, se il GO ha meno di 350 risorse nella specifica regione, escludendo la convocazione di gruppi che hanno per regione meno di 3 risorse (*).

Per ogni lavoratore estratto è prevista l'individuazione di un massimo di quattro sostituti.

Il numero complessivo di lavoratori appartenenti ai diversi GO da coinvolgere è pari a **776**.

UP 2022	GO 2022	N. GO - Team Regionali	N. GO - Team Regionali (con soglia minima >3)	N. Componenti Team
BP	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto	6	1	1
BP	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	16	8	9
DTO	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e unità territoriali	16	10	10
DTO	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	17	15	21
DTO	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali	18	16	16
DTO	Personale esercizio IT field	20	19	19
DTO	Personale SBO - Centri Servizi e depositi territoriali	18	18	19
DTO	Personale SAC - Centri Assistenza Clienti	16	16	17
MIPA	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto	13	7	7
MIPA	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	18	10	10
MIPA	Personale di vendita	20	18	18
MP	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali	20	19	19
MP	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	20	20	22
MP	Responsabili unità operative territoriali	20	20	43
MP	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali	20	19	19
MP	Personale di sportello	20	20	91
MP	Personale consulenza specialistica e vendita	20	20	35
MP	Personale di sala	20	16	16
MP	Personale di Front-End	19	19	19
PCL	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali	16	12	12
PCL	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	20	20	22
PCL	Responsabili unità operative territoriali - Logistica e smistamento	17	12	12
PCL	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali - Logistica e smistamento	17	17	17
PCL	Personale smistamento	17	17	27
PCL	Personale trasporti	19	18	18
PCL	Personale accettazione grandi clienti	20	18	18
PCL	Responsabili unità operative territoriali - Recapito	20	18	18
PCL	Mansioni a supporto dei responsabili unità operative territoriali - Recapito	20	20	20
PCL	Personale lavorazioni interne	20	20	25
PCL	Personale recapito - Linee Universali	20	20	78
PCL	Personale recapito - Linee Business	20	20	34
PCL	Personale recapito - Linee Mercato	20	18	18
SC	Responsabili di strutture di staff centrali e territoriali e mansioni di supporto	19	16	17
SC	Personale di staff e di supporto strutture centrali e territoriali	20	19	26
SC	Personale Situation Room	4	4	4
Totale complessivo		621	561	776

Posteitaliane

(*) I GO regionali che non parteciperanno alla compilazione delle check list, ereditano le risultanze medie nazionali del macro GO di appartenenza per le Aree di Contesto e Contenuto del lavoro.

7

TEMPISTICHE DELLA NUOVA VALUTAZIONE OGGETTIVA



L'obiettivo è di concludere la fase operativa della nuova valutazione oggettiva entro il **luglio 2023**, con la compilazione delle check list INAIL per il rilevamento dei fattori di contesto e contenuto del lavoro da parte dei Team regionali.

Alla **conclusione** del predetto rilevamento si procederà a trascrivere i risultati su appositi fogli di calcolo, per predisporre un quadro riassuntivo dei risultati e delle eventuali criticità, **associando** anche gli andamenti degli **eventi sentinella** dell'ultimo triennio consolidato per ciascun GO a livello regionale ai fini del calcolo del livello di rischio.

Posteitaliane

8

GESTIONE EMERGENZA ENERGETICA

Posteitaliane

MISURE EMERGENZIALI MITE DM 6 OTTOBRE 2022

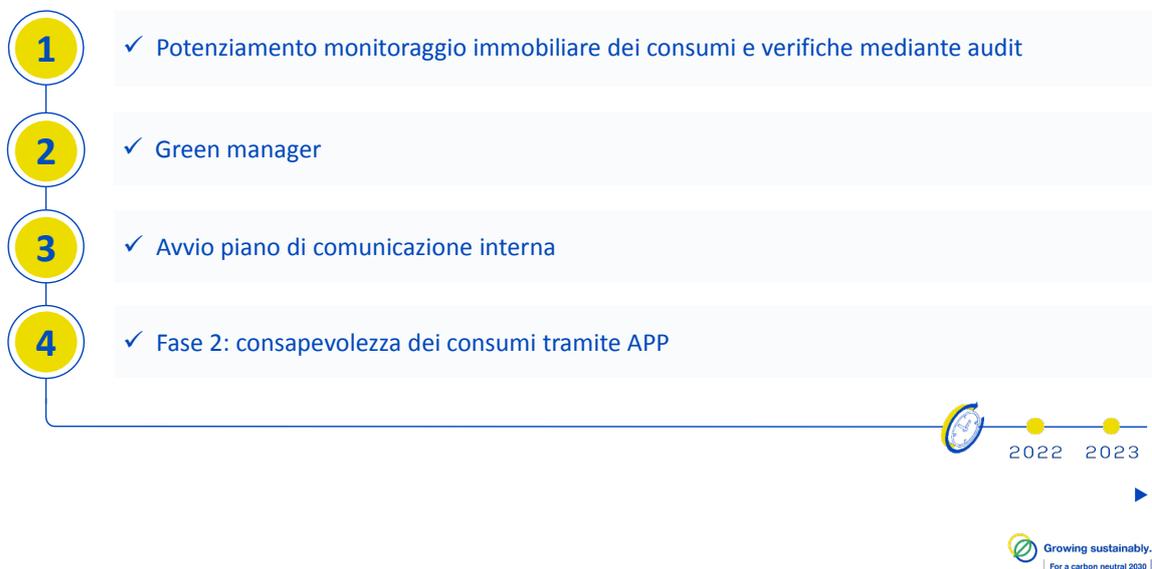
MISURE EMERGENZIALI MITE – DM 6 OTTOBRE 2022

- Scopo: contenimento dei consumi di gas
- riduzione di 1°C grado/ambiente
- riduzione orario di accensione
- riduzione di 15 giorni di accensione

RECEPIMENTO POSTE ITALIANE

- Per gli impianti: riduzione temperatura ambienti uffici da 20° a 19°
- riduzione temperatura magazzini da 18° a 17°
- Riduzione orario di funzionamento di 1h
- riduzione di 15 giorni di accensione

PIANO CONSUMO CONSAPEVOLE



Fasce climatiche ore accensione

GAS GASOLIO Energia Elettrica				UP mono turno		UP doppio turno		CD su 5 gg (ci sono turni fino alle 21)		CD su sei gg (ci sono turni fino alle 21)		DIR		CS e siti con presidio manutentivo	
Fascia Climatica	gradi		Ore funzionamento	accensione	spegnimento	accensione	spegnimento	accensione	spegnimento	accensione	spegnimento	accensione	spegnimento	accensione	spegnimento
A	19	08/12/2022 07/03/2023	5	7,30	12,30	7,30	10,30	7,00	10,00	7,00	10,00	7,30	11,30	gestione manutentore max 5 ore	
B	19	08/12/2022 23/03/2023	7	7,30	12,30	7,30	11,30	7,00	10,00	7,00	10,00	7,30	12,30	gestione manutentore max 7 ore	
C	19	22/11/2022 23/03/2023	9	7,30	13,30	7,30	13,30	6,30	11,30	6,30	11,30	7,30	12,30	gestione manutentore max 9 ore	
D	19	08/11/2022 07/04/2023	11	7,30	13,30	7,30	13,30	6,30	11,30	6,30	11,30	7,30	12,30	gestione manutentore max 11 ore	
E	19	22/10/2022 07/04/2023	13	7,30	13,30	7,30	13,30	5,30	12,30	5,30	12,30	7,30	12,30	gestione manutentore max 13 ore	
F	19	senza limiti	nessuna limitazione	7,30	13,30	7,30	19,00	5,00	21,00	5,00	21,00	7,00	17,00	gestione manutentore	

COSA FACCIAMO NOI

In presenza di più impianti, attivare uno solo dei due, preferibilmente quello alimentato a EE.

INGAGGIO FORNITORI:

- 1 SITI CON PRESIDIO MANUTENTIVO
 - ✓ Il fornitore deve giornalmente verificare la corretta impostazione del timer di accensione/spengimento nel rispetto delle ore max di funzionamento previsto per ciascuna fascia climatica. Su impianti sezionabili, diversificare per ore in ragione delle «presenze».
 - ✓ Verificare la corretta impostazione dei termostati.
 - ✓ Verificare la corretta impostazione dei gradi di temperatura della caldaie.
- 2 SITI CON SMART BUILDING
 - ✓ Tarare e controllare da remoto tramite centrale operativa POGRE
- 3 TUTTI I RESTANTI SITI
 - ✓ Verificare la corretta impostazione dei timer di accensione/spengimento nel rispetto delle ore max di funzionamento per la corrispondente fascia climatica.
 - ✓ Corretta impostazione dei termostati e dei gradi temperature caldaie

COSA FACCIAMO NOI

- 4 AVVIO PIANO AUDIT SPECIFICO dal 1 Novembre, nell'ambito dei ~ 600 audit mensili programmati
 - ✓ Verifica del rispetto delle ore di funzionamento
 - ✓ Verifica della taratura del termostato
 - ✓ Verifica della temperatura acqua in uscita
- 5 MONITORAGGIO SUI CONSUMI



COSA FACCIAMO NOI

4

Avvio Piano Audit specifico

Con cadenza quindicinale verrà inviato alle Aree Immobiliari e alle strutture centrali di MP, PCL e DTO l'evidenza delle eventuali anomalie riscontrate in corso di audit perché attivino specifiche azioni di sensibilizzazione verso i referenti dei siti

MP, PCL, DTO e TA in occasione delle audit di primo e secondo livello rilevano anche le condizioni di utilizzo degli impianti di climatizzazione

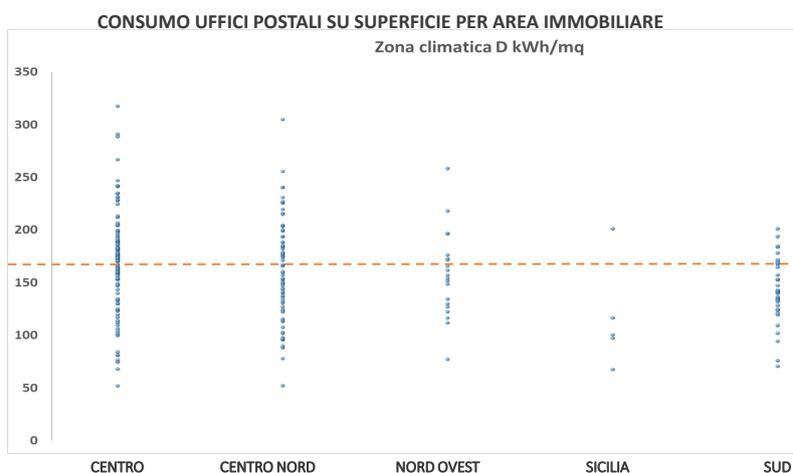
COSA FACCIAMO NOI

5

MONITORAGGIO SUI CONSUMI

L'ampiezza della forbice dei consumi annui (da 50 kWh/mq a 320 kWh/mq) non trova motivazione nella diversità di dotazioni impiantistiche ed è quindi riconducibile ai «**comportamenti**».

Mensilmente verrà fornito a ciascuna area e alle strutture centrali di MP, PCL, DTO evidenza dei siti che presentano un andamento dei consumi «anomali» per la verifica di possibili malfunzionamento degli impianti e per le necessarie azioni di sensibilizzazione verso i referenti del sito



Campione di 247 uffici postali di cui ≈ 125 siti con consumi superiori alla media italiana (160 kWh/mq)

INQUINAMENTO ATMOSFERICO

VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRELATO ALL'INQUINAMENTO ATMOSFERICO PER I LAVORATORI DI POSTE ITALIANE CHE EFFETTUANO SERVIZI ALL'ESTERNO

Novembre 2022

Posteitaliane

CATA/GCSL/SPPA

VALUTAZIONE RISCHI INQUINAMENTO ATMOSFERICO

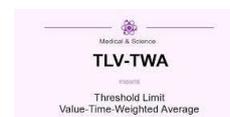
PREMESSA

A partire dal 2018 Poste Italiane ha provveduto ad effettuare la **valutazione del rischio chimico** per esposizione agli **agenti chimici aerodispersi in atmosfera**, con riferimento ai propri lavoratori che eseguono attività all'esterno (*outdoor*).



Tale valutazione è stata realizzata elaborando i **valori medi annui di concentrazione degli agenti inquinanti**, pubblicati sul sito dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) e rilevati dalle centraline di monitoraggio ambientale installate dalle Aziende Regionali per la Protezione dell'Ambiente (ARPA), ai sensi del D. Lgs. 155/10.

La valutazione è stata condotta con spirito ampiamente **cautelativo** rispetto ai reali tempi di esposizione dei lavoratori, poiché è sempre stato considerato il **valore massimo di concentrazione media annuale riferita ad ogni contesto geografico** e per ogni agente rilevato dalle centraline ARPA, considerando per di più i tempi di esposizione di 8 ore al giorno, per 5 giorni alla settimana, di gran lunga superiori al tempo di esposizione netto di ciascun lavoratore in azienda in rapporto alle attività effettuate outdoor.



A seguito della consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) ed allo scopo di approfondire ulteriormente l'effettivo livello di esposizione al rischio di ciascun lavoratore in relazione ai diversi contesti operativi, l'Azienda ha avviato uno **studio con campionamenti ad personam**.

Hanno partecipato attivamente per la realizzazione dello studio l'**Università La Sapienza di Roma** ed il laboratorio di analisi **DELTA APS Service** di Roma, qualificato ed operante in regime di qualità. Inoltre, il progetto ha visto anche la collaborazione dell'**ARPA Lazio** - Dipartimento stato dell'ambiente/Servizio qualità dell'aria e monitoraggio degli agenti fisici.



Lo studio ha approfondito l'analisi delle polveri aerodisperse (PM₁₀ e PM_{2,5}) e dei gas Biossido di Azoto (NO₂) ed Ozono (O₃)

Posteitaliane

VALUTAZIONE RISCHI INQUINAMENTO ATMOSFERICO

STRATEGIA DI CAMPIONAMENTO SECONDO UNI EN 689

Lo studio per la valutazione dell'esposizione ad agenti chimici è stata scandita nelle seguenti fasi come previsto dalla norma tecnica UNI EN 689:

- **Costituzione del Gruppo di Esposizione Similare (SEG)**
- **Metodologia di monitoraggio**

Costituzione del SEG

Per la costituzione del SEG (Gruppo di esposizione similare) conformemente al punto 5.2.1 della UNI EN 689, al fine di ottenere dati quantitativi dalle misurazioni che consentano la valutazione della conformità ai limiti di soglia (OELV), è stato adottato il seguente approccio:

- I campionamenti ambientali sono stati effettuati in una determinata area geografica (area metropolitana di Roma), dove è stato identificato un campione di servizi di recapito svolti con diverse tipologie di veicoli (autovettura, motociclo, quadriciclo, triciclo).
- I servizi di recapito individuati come campione sono quelli che prevedono il passaggio nelle vicinanze delle centraline di monitoraggio dell'ARPA che hanno registrato, nel corso del 2018, i risultati peggiori con riferimento ai diversi parametri inquinanti.
- Al fine di ottenere un dato riproducibile che tenga conto di tutte le situazioni espositive sono stati scelti percorsi distinti al fine di contemplare tutti gli scenari.

Per il calcolo dei valori ponderati si è fatto riferimento ai tempi di esposizione osservati e riportati su diario di indagine.

Il calcolo è stato eseguito in conformità di quanto riportato nella norma UNI EN 689.

Metodologia di monitoraggio (polveri aerodisperse)

Il monitoraggio delle polveri aerodisperse è stato articolato in due fasi identiche:

1. la prima fase, detta "autunnale", eseguita tra settembre-novembre 2019, che ha permesso di tenere in considerazione il fenomeno della riapertura delle scuole e quindi traffico sostenuto, ma riscaldamento ancora spento;
2. la seconda, fase detta "invernale", eseguita tra gennaio-marzo 2020, che ha permesso di tenere in considerazione il fenomeno dell'accensione riscaldamento.

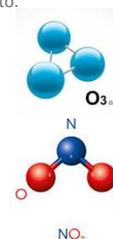
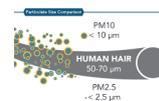
Per ogni servizio di recapito e per ogni centralina sono stati ripetuti almeno tre campionamenti distinti per singolo inquinante, come prescritto dalla norma UNI 689; pertanto per ogni servizio di recapito individuato passante per una determinata centralina ARPA sono stati effettuati:

- Tre campionamenti in giorni distinti per ogni servizio di recapito individuato, per tutta la durata del servizio di recapito all'esterno;
- Tre campionamenti, negli stessi giorni, in corrispondenza di ognuna delle centraline ARPA, sempre per tutta la durata del servizio di recapito.

Metodologia di monitoraggio (gas biossido di azoto ed ozono)

Per ogni servizio di recapito e per ogni centralina sono stati ripetuti almeno 4 campionamenti distinti per singolo inquinante, per un totale per parametro di 25 repliche (eseguite nel periodo marzo-aprile 2021), come prescritto dalla norma UNI 689/2018.

Pertanto per ogni servizio di recapito individuato passante per una determinata centralina ARPA sono stati effettuati 4 o più campionamenti in giorni distinti per ogni servizio di recapito individuato, per tutta la durata del servizio di recapito all'esterno.



Posteitaliane

3

VALUTAZIONE RISCHI INQUINAMENTO ATMOSFERICO

STRATEGIA DI CAMPIONAMENTO SECONDO QUANTO INDICATO NELLA UNI 689

Considerata la distribuzione delle centraline e le modalità organizzative di Poste per la consegna della corrispondenza e pacchi, le centraline ARPA Lazio ed i relativi servizi di recapito individuati sono stati i seguenti:

Servizi di recapito						Centraline di monitoraggio ARPA				
Centro di distribuzione	Zona	Veicolo utilizzato dal pti	Distanza max (km) Zona PTL vs Centralina ARPA	Distanza media (km) Zona PTL vs Centralina ARPA	Tempo gita medio (h:mm)	Rif. Centralina ARPA	Località	Tipo	Toponomastica del posizionamento	
CD Roma Rec. Prati	5	Motociclo	3,76	0,65	3:51	003 Francia	Roma	Traffico Urbana	Largo Gerolamo Belloni/Corso di Francia	
CD Roma Rec. Esquilino	81	Motociclo	4,25	0,98	4:33	039 Villa Ada		Background Urbano	Via Salaria/Via del Casale della Finanziara	
	83	Autovettura	4,44	1,12	4:01			055 Tiburtina	Traffico Urbana	Via Tiburtina/Via Diego Angeli
	6	Motociclo	1,37	0,39	3:51	047 Fermi			Traffico Urbana	Piazza Enrico Fermi
	8	Triciclo	1,43	0,65	3:50			049 Cipro	Background Urbano	Via della Meloria
CD Roma Rec. Ostiense	5	Motociclo	0,88	0,22	3:51	057 Malagrotta			Background Suburbano	Via Paolo Emilio Pavolini
CD Roma Rec. Belsito	33	Quadriciclo	3,79	0,54	4:07	010 Colferro - Oberdan		Colferro	Ind./Background Suburbano	Via Oberdan
	32	Motociclo	3,17	0,51	4:11					
CD Roma Rec. Bravetta	35	Motociclo	6,75	1,03	4:36					
PDD Colferro	3A/3B	Autovettura	60,06	19,08	4:08					

Posteitaliane

4

VALUTAZIONE RISCHI INQUINAMENTO ATMOSFERICO

STRUMENTAZIONE

Polveri aerodisperse



Analizzatore di polveri P-DustMonit (Personal Dust Monitor)	
Metodo di misura:	Laser scattering
Misure:	PM10 - PM2.5 - PM1
Particelle Inalabili -	Toraciche – Respirabili
Distribuzione del conteggio delle particelle in 15 classi	>0,30µm>0,40µm>0,50µm>0,60µm>0,70µm >0,85µm>1,00µm>1,50µm>2,00µm>2,50µm >3,00µm>4,00µm>5,00µm>7,50µm>10,0µm).
Range di misura	1 - 10,000 µg/m ³
Flusso di campionamento:	1l/min
Autonomia con batteria interna:	9 ore
Tempo di ricarica batteria interna:	2 ore
Temperatura di esercizio:	da -10°C a +38°C
Grado di protezione:	idoneo ad operare anche all'esterno
Dimensioni:	18 (L) x 9 (D) x 28 (H) cm con sonda (probe) H = 63 cm
Peso:	4.5 Kg.

Il campionamento delle polveri aerodisperse (frazione PM10 e PM 2.5) è stato eseguito con un analizzatore di polveri P-DustMonit (Personal Dust Monitor) basato sul principio di misura fotometrico per il monitoraggio a breve e medio termine.

L'analizzatore P-DustMonit è uno strumento per la misurazione e la registrazione in continuo delle particelle presenti nell'aria.

Lo strumento è dotato di unità di georeferenziazione che permette di rilevare le coordinate geografiche dell'unità di analisi e relazionare in maniera automatica la posizione ai valori misurati.

Lo scattering laser è il metodo utilizzato da P-DustMonit per misurare le particelle che formano il particolato atmosferico e classificarli in base alle loro dimensioni. Questo metodo consente:

- Misurazione in µg / m³ (in tempo reale ed in contemporanea) del particolato nelle concentrazioni espresse come PM10 - PM2,5 - PM1;
- Misurazione in µg / m³ (in tempo reale ed in contemporanea) delle particelle di tipo inalabile - Toracico - Concentrazioni di polveri respirabili determinate dalle leggi vigenti;
- Misurazione in tempo reale ed in contemporanea del numero di particelle presenti, classificandole in 15 classi dimensionali differenti.

Il controllo del sistema di misura viene effettuato tramite un piccolo PC esterno che gestisce lo strumento di misura, memorizza i dati rilevati e visualizza il file delle misurazioni.

I risultati delle misurazioni vengono salvati in formato testo (con delimitatori che consentono importazione automatica nei più comuni programmi di calcolo).

Posteitaliane

5

VALUTAZIONE RISCHI INQUINAMENTO ATMOSFERICO

STRUMENTAZIONE

Biossido di azoto (NO₂) e Ozono (O₃)

Parametro misurato	O ₃ * + NO ₂
Campo di misura (ppm)	0-0,25
Limite di rilevabilità certificato (ppm)	0,02
Risoluzione (ppm)	0.001
Temperatura di esercizio (°C)	da -20 a +40
Umidità Relativa di esercizio (% HR)	da 10 a 90 (senza condensa)



Il monitoraggio del gas Ozono (O₃) è stato eseguito per differenza tra i valori ottenuti dal sensore NO₂+O₃ e il sensore NO₂, poiché la molecola di ozono risulta instabile.

Parametro misurato	NO ₂
Campo di misura (ppm)	0-0,25
Limite di rilevabilità certificato (ppm)	0,001
Risoluzione (ppm)	0.001
Temperatura di esercizio (°C)	da -20 a +40
Umidità Relativa di esercizio (% HR)	da 10 a 90 (senza condensa)



Posteitaliane

6

VALUTAZIONE RISCHI INQUINAMENTO ATMOSFERICO

EFFETTUAZIONE CAMPIONAMENTI

In considerazione degli ingombri relativi alla strumentazione di misura delle polveri aerodisperse utilizzata e per evitare interferenze con la normale operatività dei portalettere, è stato coinvolto personale tecnico di Poste, opportunamente formato ed addestrato per la guida dei veicoli e trasporto/utilizzo degli strumenti di misura.

Tale personale ha effettuato, con le stesse modalità e soste tecniche, i percorsi svolti a piedi e con veicolo dai portalettere.

Il sistema di georeferenziazione ha permesso di registrare tutti i percorsi effettuati.



Posteitaliane

7

VALUTAZIONE RISCHI INQUINAMENTO ATMOSFERICO

STRATEGIA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Avendo a disposizione i dati relativi ai campionamenti effettuati ed il tempo di esposizione, è stato **applicato un modello di valutazione elaborato** dall'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), in collaborazione con le Agenzie Regionali per la Protezione dell'Ambiente (ARPA) e le Agenzie Provinciali per la Protezione dell'Ambiente (APPA).

Tale metodologia di valutazione del rischio per la salute si incentra sull'individuazione del livello di esposizione dei lavoratori agli agenti chimici pericolosi, basandosi sull'uso di un **modello di calcolo che confronta gli elementi che determinano il rischio con tutti i sistemi utilizzati per contenerlo (ridurlo al minimo)**.

Questi elementi sono stati parametrati secondo criteri semi quantitativi tenendo conto delle principali conoscenze d'igiene del lavoro disponibili a livello europeo.

L'algoritmo di calcolo applicato è il seguente:

$$L = \sum \frac{HTSEQUDA}{KVL}$$

<ul style="list-style-type: none"> • L è il livello d'esposizione del singolo lavoratore agli <i>n</i> agenti chimici pericolosi; 	<ul style="list-style-type: none"> • Q è dato dal valore del fattore quantità utilizzata, corrispondente alla quantità dell'iesimo agente chimico pericoloso adoperata nella settimana di riferimento;
<ul style="list-style-type: none"> • H è la somma dei corrispondenti fattori di pericolo caratterizzanti le proprietà rischiose dell'iesimo agente chimico pericoloso, indicati dalle specifiche frasi di rischio; 	<ul style="list-style-type: none"> • U è il fattore modalità d'uso, corrisponde alla modalità di uso dell'iesimo sostanza e alla possibilità di dispersione in aria;
<ul style="list-style-type: none"> • T è la somma dei corrispondenti fattori di esposizione, caratterizzanti il tipo d'esposizione all'iesimo agente chimico pericoloso; 	<ul style="list-style-type: none"> • D è dato dal valore del fattore di quantità stoccata, corrispondente alla quantità dell'iesimo agente chimico pericoloso detenuta nella settimana di riferimento;
<ul style="list-style-type: none"> • S è il fattore stato fisico, corrisponde allo stato fisico dell'iesima sostanza; 	<ul style="list-style-type: none"> • A è dato dal valore del fattore di lavoro, corrispondente alle circostanze di lavoro in cui è utilizzato l'iesimo agente chimico pericoloso;
<ul style="list-style-type: none"> • E è dato dal valore del fattore di durata, corrispondente al tempo d'esposizione all'iesimo agente chimico pericoloso nella settimana di riferimento pesato rispetto al fattore tempo; 	<ul style="list-style-type: none"> • K è il fattore di prevenzione e protezione del lavoratore, corrispondente agli elementi di sicurezza e d'igiene presenti ed efficaci contro i rischi; • VL è il valore limite della sostanza di riferimento ove rilevabile espresso in ppm.

Posteitaliane

8

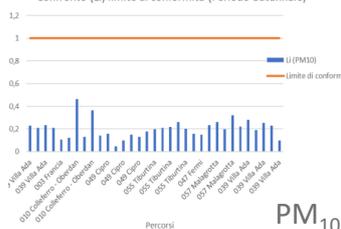
VALUTAZIONE RISCHI INQUINAMENTO ATMOSFERICO

RISULTATI

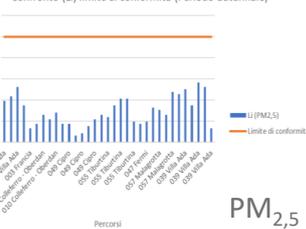
- Esaminati la congruità e l'omogeneità dei dati
- esaminati i tempi d'esposizione del SEG in ognuna delle campagne osservate;
- analizzati gli indici d'esposizione a cui è esposto ogni singolo lavoratore
- esaminati i dati relativi ai campionamenti effettuati



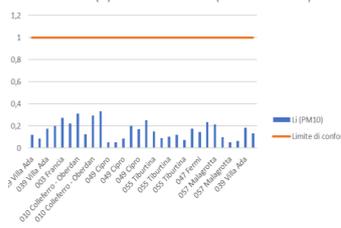
Confronto (Li) limite di conformità (Periodo autunnale)



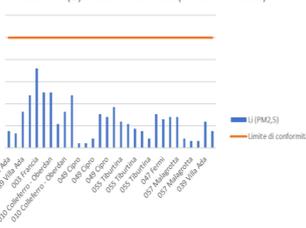
Confronto (Li) limite di conformità (Periodo autunnale)



Confronto (Li) limite di conformità (Periodo invernale)



Confronto (Li) limite di conformità (Periodo invernale)



NO₂

Lp = 100 µg/m ³				
Data:				
Anno: 2020				
Lp = 100 µg/m ³				
Numero di esposizioni all'esposizione	LT	Numero di esposizioni all'esposizione	LT	Numero di esposizioni all'esposizione
1	2.187	15	1.913	24
2	2.120	18	1.905	25
3	2.072	17	1.895	25
4	2.025	18	1.885	25
5	1.978	19	1.875	25
6	1.931	19	1.875	25
7	1.884	20	1.875	25
8	1.837	21	1.875	25
9	1.790	22	1.875	25
10	1.743	22	1.875	25
11	1.696	23	1.875	25
12	1.649	23	1.875	25
13	1.602	24	1.875	25
14	1.555	24	1.875	25

O₃

Lp = 100 µg/m ³				
Data:				
Anno: 2020				
Lp = 100 µg/m ³				
Numero di esposizioni all'esposizione	LT	Numero di esposizioni all'esposizione	LT	Numero di esposizioni all'esposizione
1	2.187	15	1.913	24
2	2.120	18	1.905	25
3	2.072	17	1.895	25
4	2.025	18	1.885	25
5	1.978	19	1.875	25
6	1.931	19	1.875	25
7	1.884	20	1.875	25
8	1.837	21	1.875	25
9	1.790	22	1.875	25
10	1.743	22	1.875	25
11	1.696	23	1.875	25
12	1.649	23	1.875	25
13	1.602	24	1.875	25
14	1.555	24	1.875	25

- il livello di esposizione al PM₁₀ e PM_{2.5} a cui è esposto il singolo lavoratore è ampiamente al di sotto del valore stabilito dall'algoritmo di calcolo (L<1)
- i livelli d'esposizione di tutti gli agenti inquinanti misurati tramite campionamento ed analisi, anche a seguito della valutazione statistica prevista dalla UNI 689, risultano inferiori al limite di soglia.



Lo studio determina che il rischio è irrilevante/non vi è esposizione per la salute dei lavoratori

Posteitaliane

VALUTAZIONE RISCHI INQUINAMENTO ATMOSFERICO

DESUNZIONI ESITO STUDIO CAMPIONAMENTI

Centro Postale



Centralina ARPA



distanza



Gita PTL

PM₁₀
PM_{2.5} Centralina ARPA
NO₂
O₃ **OK**

Se i livelli di esposizione al PM₁₀, PM_{2.5}, NO₂ e O₃ misurati in corrispondenza della centralina ARPA sono ammissibili, *dalla studio è rilevato che* anche i valori a cui sono esposti i singoli lavoratori nel percorso outdoor (gita PTL) nell'area circostante alla centralina risultano ampiamente al di sotto del valore di soglia

PM₁₀
PM_{2.5} f(distanza)
NO₂
O₃ **OK**

Posteitaliane

OPN - Consumi energetici

In riferimento all'oggetto, in allegato, vi inoltriamo la comunicazione ricevuta dall'Azienda.

Componenti OPN
Segreterie Nazionali delle OO.SS.

Roma, 6 dicembre 2022

Oggetto: Organismo Paritetico Nazionale per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro – Focus consumi energetici



Con riferimento all'oggetto, come già rappresentato nel corso della riunione OPN del 30 novembre 2022, l'Azienda intende adottare misure per un consumo energetico più consapevole, in linea con le indicazioni pervenute dal Governo volte a responsabilizzare tutti i cittadini e le aziende verso comportamenti a minor impatto ambientale e che contengano il consumo di energia in un contesto di crisi quale quello che colpisce anche il nostro paese.

A tale riguardo, nei prossimi giorni verrà avviato un piano di comunicazione dedicato ai dipendenti che descriverà gli interventi già anticipativi nel corso della citata ultima riunione OPN, tra i quali anche la previsione del c.d. Green Manager cui, come già precisato, verranno attribuiti esclusivamente compiti di sensibilizzazione e divulgazione di buone prassi in materia di consumo energetico, escludendo, pertanto, specifiche ulteriori responsabilità in capo al medesimo. Si ribadisce, altresì, che il piano di Audit pianificato in materia di consumi energetici è esclusivamente finalizzato all'acquisizione di dati strutturati rispetto a consumi anomali che dovessero emergere; va inteso quindi come strumento utile alle strutture competenti per accorgimenti di natura tecnica che dovessero rendersi necessari ovvero per valutare azioni di coinvolgimento ulteriore con l'obiettivo di diffondere su tutte le strutture aziendali, in modo omogeneo, la cultura del consumo consapevole.

Sul tema in oggetto e sulle altre questioni rappresentate nell'ultimo incontro, procederemo ad un ulteriore approfondimento nel corso del prossimo incontro OPN che si terrà il giorno 12 gennaio 2023.

Cordiali saluti.

Roberto Mazzi Il Responsabile
(originale firmato)

Sistema di incentivazione Part-Time 2023

Di seguito la comunicazione dell'azienda.
Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

Roma, 21 dicembre 2022

Oggetto: Sistema di incentivazione Part-Time.

Vi informiamo che anche per il 2023 troverà applicazione un meccanismo di incentivazione economica nei confronti del personale che trasformi il proprio rapporto di lavoro da Full-Time a Part-Time.

Lo schema di incentivazione prevede:

TRASFORMAZIONI PART TIME A TEMPO DETERMINATO

Percentuale di trasformazione compresa fino al 70%

Impiegati

- 1.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **24 mesi**;
- 2.250 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **36 mesi**;
- 4.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **48 mesi**.

Personale di area Quadri

- 1.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **12 mesi**;
- 3.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **24 mesi**;
- 6.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **36 mesi**;
- 10.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **48 mesi**.

Percentuale di trasformazione superiore al 70% e fino all'**85%**

Impiegati

- 500 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **24 mesi**;
- 1.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **36 mesi**;
- 2.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **48 mesi**.

Personale di area Quadri

- 1.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **24 mesi**;
- 3.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **36 mesi**;
- 5.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **48 mesi**.

TRASFORMAZIONI PART TIME A TEMPO INDETERMINATO

Riconoscimento, tanto per il personale impiegatizio quanto per quello appartenente all'Area Quadri, di un importo annuale (erogato su base mensile), determinato in funzione del livello inquadramento e della percentuale di part time attivata.

Cordiali saluti. Roberto Mazzi Il Responsabile



Elezioni primarie SLP CISL nella settimana dal 23 al 27 gennaio 2023

Rinnovo delle RSU/RLS

Le elezioni si svolgeranno nei giorni 28 e 29 marzo 2023

Come nostra tradizione consolidata, la nostra campagna RSU inizia con le elezioni primarie, una scelta che "apre" l'Organizzazione al contributo di idee e proposte di tutti i nostri iscritti e simpatizzanti.

Rammentiamo a tutti che le primarie sono state una delle scelte vincenti delle passate tornate elettorali; le riproponiamo con la convinzione che il valore aggiunto che ne trarremo,

soprattutto in questo momento, sia indispensabile per ottenere il consenso degli iscritti e dei molti, moltissimi non sindacalizzati presenti in Poste.

Ogni sezione SLP organizzerà sul proprio territorio –**nella settimana dal 23 al 27 gennaio p.v.** - le primarie con la formazione di bacheche/gazebe per raccogliere i voti nei siti più con più lavoratori.

Inoltre, nella settimana dal 23 al 27 gennaio tutte le Sedi SLP saranno

aperte per le votazioni delle Primarie, per la scelta dei candidati RSU/RLS. Di seguito la lettera del Segretario generale agli Iscritti.



Ai Colleghi iscritti al SLP Cisl

Carissima/o collega,

tra qualche mese saremo chiamati a scegliere il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), insieme a quelle delle Rappresentanze dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Come saprai si tratta di un momento importantissimo per la tutela delle persone nei luoghi di lavoro.

L'esperienza degli ultimi anni, soprattutto in materia di salute e sicurezza, ha dimostrato chiaramente che le decisioni sui problemi che abbiamo nei posti di lavoro possono essere affrontati in una maniera diversa rispetto al passato, vale a dire in modalità dove a contare è sempre più la partecipazione, il dialogo ed il confronto.

Per questo il ruolo delle RSU/RLS oggi non è soltanto, insieme al Sindacato, un importante strumento di difesa delle condizioni e della tutela dei diritti delle persone nei luoghi di lavoro, ma assume sempre di più parte attiva nei processi decisionali e di stimolo nell'accrescere un clima improntato alla prevenzione stessa dei problemi, non solo nella loro gestione nei momenti di contrasto nell'arbitrio aziendale.

Una conquista dei lavoratori, che negli anni si è consolidata e nella logica di continuo miglioramento normativo.

Anche per questo SLP ha deciso di proporre delle elezioni primarie, un metodo che abbiamo adottato già dal lontano 2003 per far sì che vengano individuate liste capaci di mettere insieme donne, giovani colleghi e anche persone che non sono iscritte ad alcun sindacato.

Dal 23 al 27 gennaio in ogni sede sindacale del SLP, si avrà modo di partecipare attivamente per scegliere la candidatura di persone valide e temi rilevanti e voglio ricordarti che il primo candidato puoi essere tu.

Grazie alla partecipazione di voi tutti, riusciremo a presentare squadre forti, preparate, determinate, dotate di un buon programma. A tutti gli eletti delle RSU/RLS garantiremo come sempre un forte investimento in formazione, per dotarli degli strumenti culturali e tecnici necessari per fare bene il loro lavoro.

Vogliamo candidati e programmi elettorali concreti, scelti dai lavoratori del territorio. Vogliamo dare voce alle nuove esigenze e dare rappresentanza alle nuove risorse. Vogliamo che nelle RSU ci siano dei sindacalisti preparati e competenti, persone capaci, esperte e di buona volontà, che abbiano entusiasmo e che siano in grado di riscuotere la fiducia dei colleghi ed apportare loro sempre più benefici.

Con amicizia, cari saluti

Roma, 01 dicembre 2022

IL SEGRETARIO GENERALE

Vincenzo CUFARI





Pensa al futuro, scendi in campo.



SLP
Idee al lavoro

RSU - RLS Primarie SLP - CISL
Dal 23 al 27 gennaio 2023

POSTEMONDOWELFARE – ARRIVANO I BUONI CARBURANTE 2022

Sono in arrivo i buoni carburante “postmondowelfare” destinati agli aderenti al programma che hanno raggiunto le soglie previste dall’iniziativa.

In allegato vi inoltriamo le istruzioni aziendali da seguire per ottenere i buoni che saranno spendibili per tutto il prossimo anno.



POSTEMONDOWELFARE 2022: ISTRUZIONI PER OTTENERE I BUONI CARBURANTE (GIFT CARD).

PosteMondoWelfare
BuoniCarburante

NoidiPoste



MyWelfareCard Carburanti

1

Riceverai una prima email da parte del Gestore della piattaforma in cui troverai le indicazioni per ricevere e utilizzare i buoni carburante di cui sei beneficiario.

A seguire, riceverai una seconda email da noreply@mygiftcard.it, con un allegato molto importante: il codice PIN di attivazione che consente l'accesso alle Gift Card dei principali distributori di carburante Tamoil, Q8 e IP, attraverso la registrazione al sito dedicato.

In particolare, il documento contiene:

- Pin di attivazione della MyWelfareCard Carburanti
- Valore in euro dei buoni carburante a te riconosciuti (€ 100 o € 200)
- Data scadenza del PIN (per registrazione e attivazione del credito)
- Istruzioni per l'utilizzo

MyWelfareCard Carburanti €10



Valore: **10 €**

Tipologia: **DIGITALE**

PIN d'attivazione: XXXXXXXXXX

Data Scadenza: **15/06/2023**



Codice a barre del PIN

Istruzioni di attivazione:

Utilizzare la tua MyWelfareCard Carburanti è semplicissimo! Riceverai il Codice Carta e le istruzioni di utilizzo.

Istruzioni di utilizzo:

Hai ricevuto un PDF con un PIN di Attivazione MyWelfareCard Carburanti e vuoi utilizzarlo?

Collegati a carburanti.mywelfarecard.it clicca su "Accedi | Registrati":

- **Per registrarti** e creare il tuo Account compila il form di registrazione inserendo i tuoi dati e il PIN di Attivazione MyWelfareCard Carburanti. Riceverai un' e-mail per confermare la tua iscrizione. Al termine della procedura vedrai immediatamente accreditato sul tuo Account il valore del PIN e potrai iniziare il tuo shopping.
- **Se e sei già registrato** accedi inserendo le tue credenziali.

Se possiedi un altro PIN di Attivazione MyWelfareCard Carburanti puoi caricarlo accedendo alla tua Area Riservata

Seleziona dal Catalogo le Gift Card che desideri, scegli il valore, la quantità e aggiungile nel Carrello. Ricorda che è possibile effettuare ordini di importo uguale o inferiore al credito che hai a disposizione. Il credito residuo presente sul tuo Account sarà sempre visibile nella tua Area Riservata e rimarrà a tua disposizione per successivi accessi/utizzi. Una volta completato l'ordine, le Gift Card che hai selezionato saranno subito disponibili per il download sia immediato che differito nella tua Area Riservata (sezione le Tue Gift Card).

A presto,
MyGiftCard

Immagine esempio

1

Ricevuto tramite email il PDF, collegati al link <https://carburanti.mywelfarecard.it/home> indicato nel documento stesso ed effettua la tua registrazione inserendo il PIN di attivazione nel campo “Codice Welfare Carburanti”. Il PIN di attivazione e registrazione al portale avrà scadenza 31 dicembre 2023, dopo tale data il tuo Buono carburanti non sarà più attivabile.

The screenshot shows a registration form with the following fields and options:

- Fields: Name (valentina), Surname (lettieri), Email (valentina.lettieri@gmail.com), Password (masked with dots), Billing Address (Bollate), Region (MI), Card Number (3358790754), and Activation Code (CMJMZY2GN8G49BL3).
- Consent checkboxes:
 - Autorizzo il trattamento dei miei dati personali ai sensi dell'art. 13 Regolamento UE 679/2016*
 - Autorizzo il trattamento dei miei dati personali per finalità di marketing diretto
 - Autorizzo alla comunicazione dei miei dati personali a società terze, operanti nel Gruppo e/o altri soggetti terzi, per finalità di marketing diretto
 - Autorizzo il trattamento dei miei dati personali per finalità di profilazione, per adeguare quanto più possibile l'offerta commerciale al mio profilo e alle mie esigenze
- Button: REGISTRATI

Immagine esempio

A seguito della tua registrazione sul sito dedicato, riceverai una mail di conferma e potrai accedere alla piattaforma, visualizzare il catalogo a disposizione e acquistare le Gift Card per i buoni carburante tra i Brand disponibili, scegliendo i tagli di tuo interesse per utilizzare il tuo credito a disposizione:

The screenshot shows the user's reserved area with the following elements:

- User name: valentina lettieri
- Available credit: Credito disponibile 10 €
- Navigation links: Il tuo Account, I tuoi Codici, I tuoi Ordini, Le tue Gift Cards
- Section: Area Riservata
- Welcome message: Benvenuto nella tua area riservata
- Call to action: Inizia il tuo shopping su WELFARE CARBURANTI
- Button: CATALOGO GIFT CARD
- Message: Hai un nuovo Codice WELFARE CARBURANTI da utilizzare? Digitalo qui
- Input field for the code
- Button: USA IL TUO CODICE

Immagine esempio

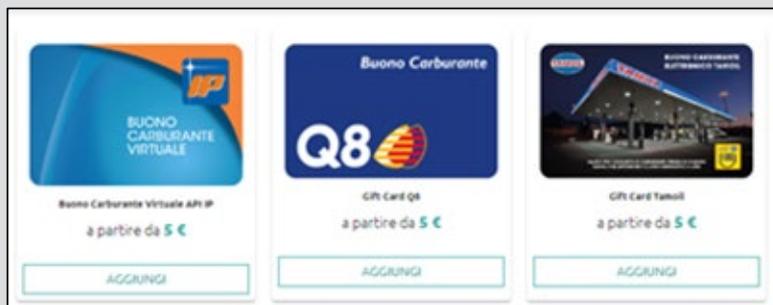


Immagine esempio

Una volta selezionata la Gift Card, potrai opzionare il taglio di tuo interesse, **visualizzare i punti di distribuzione a livello nazionale**, le modalità di utilizzo e ed il periodo di validità di ciascuna e inserirla a carrello per concludere l'ordine:



Gift Card Q8

Credito prepagato spendibile per l'acquisto di carburante in tutte le stazioni di servizio Q8 abilitate, inclusi i Q8 Easy

PREZZO *

5,00 €	10,00 €	15,00 €	20,00 €	25,00 €
40,00 €	50,00 €	80,00 €	100,00 €	200,00 €

QUANTITÀ *

1

AGGIUNGI AL CARRELLO

Cumulabile
Sì

Utilizzabile presso
Stazioni di Servizio Q8: <https://www.q8.it/geolocalizzatore?lang=it>

Spendibile in più soluzioni
Sì

Validità di utilizzo
12 mesi

Link al sito esterno per il controllo del saldo o istruzioni
Visibile sullo scontrino dopo ogni erogazione

Istruzioni di utilizzo del prodotto
Utilizza il codice Q8 Ticket Fuel relativo alla tua Gift Card in tutte le stazioni di servizio Q8 abilitate. Puoi fare rifornimento presso le stazioni di servizio Q8 in modalità servizio oppure sui punti vendita Q8easy inserendo il codice nell'accreditatore esterno. Ricorda di utilizzare il tuo codice Q8 Ticket Fuel entro la data di scadenza. E' cumulabile e spendibile presso le stazioni di servizio Q8 abilitate, inclusi i punti vendita Q8easy, è utilizzabile in più soluzioni sugli impianti Q8easy mentre deve essere utilizzato in un'unica soluzione in modalità "Servizio". Utilizzabile anche per rifornimento di GPL. I codici sono validi per un massimo di 30 utilizzi. L'eventuale saldo residuo al termine dei 30 utilizzi non sarà più spendibile.

Immagine esempio

Dopo aver effettuato l'ordine, clicca sul link presente alla frase "**Le tue Gift Cards**" per atterrare nella tua area riservata.

Riceverai anche una mail di conferma dell'ordine effettuato.

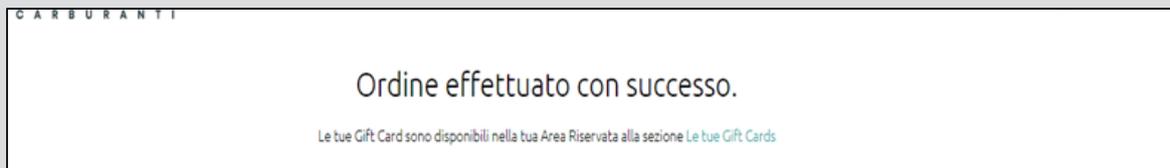


Immagine esempio

Nell'area riservata, alla sezione "Le tue Gift Card", cliccando sul pulsante "Scarica la Gift Card" potrai scaricare i PDF effettivi delle Gift Card acquistate e verificare la data di scadenza per il suo utilizzo nei punti di distribuzione a te più comodi. Potrai effettuare più ordini anche riferiti a Brand differenti fino alla saturazione del credito disponibile.



Immagine esempio

Assistenza

Potrai contattare il numero dedicato 02.87.23.23.67 dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle 20:00, esclusi i festivi.

4

Consiglio Generale SLP-CISL

Documento finale

Il Consiglio Generale SLP CISL, riunito in videoconferenza il 13 dicembre 2022 condivide l'intervento del Presidente Mario Petitto e i contenuti della relazione illustrata dal Segretario Generale Vincenzo Cufari, facendo propri gli apporti scaturiti dal dibattito che ne è seguito.

Sostiene le valutazioni della CISL in merito alla Legge di Bilancio e la mobilitazione responsabile, propositiva e partecipativa dell'Assemblea Nazionale della Confederazione, considerando non pertinente il ricorso allo sciopero di piazza come richiamato da altre sigle. L'Assise riconosce e approva la linea politico-sindacale assunta dall'SLP, che ha consentito di giungere a importanti Verbal di Intesa di questi ultimi mesi. Da quelli che hanno riguardato le Politiche attive per il 2022 - complessivamente circa 9.000 interventi - a quello siglato nel mese dell'agosto per la definizione del Premio di Risultato per l'anno in corso, come equo riconoscimento per le lavoratrici e lavoratori delle aziende del Gruppo Poste Italiane.

Apprezza e condivide la complessa e articolata trattativa negoziale che ha portato al completamento dell'Accordo in merito all'Accentramento delle Lavorazioni interne del recapito nella Divisione di PCL con l'Intesa del 21 novembre 2022, che oltre a definire gli aspetti tecnici inerenti l'intervento riorganizzativo e alla gestione delle sue

ricadute occupazionali, ha permesso di giungere ad un ulteriore piano di Politiche attive per la Divisione di PCL; leve indispensabili ma non risolutive per compensare le diffuse carenze riscontrate nella sua filiera.

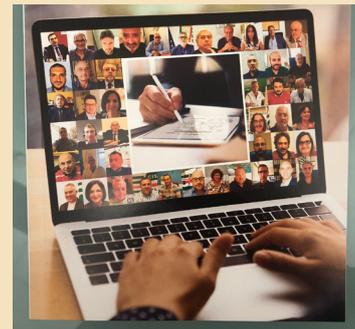
Il Consiglio Generale esprime contrarietà sulla decisione aziendale di ridurre drasticamente il ricorso al personale a tempo determinato ribadendo la volontà di proseguire in PCL sulla strada delle Politiche attive con l'obiettivo di ridurre le carenze degli organici.

Sul piano della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'accento è stato posto su quanto si è delineato nel confronto dell'ultima riunione dell'OPN del 30 novembre scorso, con la finalità di recepire anche gli orientamenti legislativi in materia di risparmio energetico.

Il Consiglio Generale approva gli indirizzi intrapresi in ambito di Mercato Privati, Divisione che ancora lamenta criticità diffuse nelle coperture del personale, sostenendo le proposte avviate in ambito negoziale di nuovi interventi di Politiche attive anche in virtù del confronto necessario per l'implementazione del Progetto Polis.

Il Consiglio Generale esprime insoddisfazione per il governo della Divisione DTO e per il metodo seguito nelle prassi di gestione delle sue articolazioni interne.

Il Consiglio Generale sostiene e favorisce l'avvio ufficiale della campagna



elettorale per il rinnovo elezioni RSU/RLS del 28 e il 29 marzo 2023 e lancia le votazioni "primarie" che si svolgeranno dal 23 al 27 gennaio 2023 con l'obiettivo di assicurare la promozione di idee e programmi con le quali verranno scelti i candidati delle liste del SLP-CISL.

Una prassi che sin dalla sua prima adozione nel 2003 è risultata la più autorevole, più democratica ed efficace per esprimere il significato più autentico della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il Consiglio Generale si impegna a sostenere tutte le iniziative messe in campo allo scopo di raggiungere il massimo coinvolgimento dei lavoratori, auspicando che vengano scelte persone capaci, esperte e di buona volontà, che con entusiasmo siano in grado di riscuotere la fiducia dei colleghi al fine di consolidare il ruolo delle RSU nel futuro di Poste Italiane.

Approvato all'unanimità.
Roma, 13 dicembre 2022

Anticipo Politiche Attive 2023 Trasformazioni a FULL TIME recapito

Di seguito il Comunicato al personale e l'allegato relativo alle disponibilità provinciali per le trasformazioni, previste dall'accordo del 21 novembre 2022, da part time a full time in ambito Recapito.

ANTICIPO MANOVRA POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO PER L'ANNO 2023: TRASFORMAZIONI DA PART TIME A FULL TIME IN AMBITO PROVINCIALE – RECAPITO

In relazione all'Accordo Sindacale del 21 novembre 2022 ed in linea con il complessivo impianto di Politiche Attive del Lavoro definito dall'Accordo del 3 agosto 2021, si comunicano le disponibilità provinciali per le trasformazioni da part time a full time (Allegato 1), alle quali potranno partecipare i dipendenti adibiti ad attività di recapito, inseriti nelle graduatorie delle medesime province (Allegato 2), elaborate in coerenza con i criteri definiti dai sopraccitati accordi.

A tal fine è stata predisposta una specifica procedura informatica; a partire dalle ore 9.00 del 14 dicembre e fino alle 23.59 del 19 dicembre 2022 i lavoratori utilmente inseriti nelle graduatorie allegate potranno accedere alla procedura e visualizzare le sedi disponibili nell'ambito della provincia di assegnazione. Nel medesimo periodo, il singolo lavoratore potrà, attraverso l'applicativo, indicare in ordine di priorità gli uffici di eventuale interesse, riportando nell'apposito spazio da un minimo di un ufficio ad un massimo del numero complessivo di uffici disponibili; la scelta effettuata a sistema potrà essere modificata fino alle 23.59 del 19 dicembre 2022.

L'applicativo consentirà inoltre di formalizzare l'eventuale rinuncia. Si considererà rinunciatario anche il lavoratore che, pur non formalizzando la propria rinuncia, non acceda all'applicativo nei termini previsti o non esprima alcuna preferenza verso le sedi disponibili. In caso di indicazione dell'ordine di priorità solo per alcune delle sedi disponibili nell'ambito della provincia, il dipendente verrà considerato rinunciatario laddove, in relazione al posizionamento in graduatoria, non sia stato oggetto di associazione con alcuna delle sedi da lui opionate.

In seguito alla chiusura dell'applicativo, la scelta espressa da ciascun lavoratore diventerà irrevocabile; pertanto, non saranno prese in considerazione eventuali rinunce che dovessero pervenire successivamente.

L'applicativo procederà quindi automaticamente all'associazione tra le sedi disponibili e i singoli lavoratori, sulla base del relativo posizionamento in graduatoria e delle priorità dai medesimi espresse. L'associazione della sede al singolo lavoratore determina automaticamente il passaggio a full time presso la sede abbinata non più rinunciabile dal lavoratore, visibile a sistema a partire dal 22 dicembre 2022. L'effettiva decorrenza sarà successivamente comunicata dall'azienda secondo le ordinarie procedure.

La procedura sarà accessibile, utilizzando il proprio account di dominio aziendale, ai seguenti indirizzi:

- se si accede da postazione aziendale: <https://webpers1a.rete.poste/SceltaDestinazionePortale/>
- se non si accede da postazione aziendale: <https://sceltadestinazione.posteitaliane.it>.

Il 16 dicembre 2022 l'azienda ci comunicava un aggiornamento alla graduatoria con conseguente proroga della data per le domande. Di seguito lo specifico comunicato.

Con riferimento al Comunicato al personale del 13 dicembre 2022 relativo alle trasformazioni in ambito provinciale da part time a full time per il recapito, si comunica la pubblicazione delle graduatorie aggiornate a seguito delle eccezioni presentate da alcuni dipendenti che, dalle verifiche effettuate, sono risultate fondate. In particolare le modifiche riguardano le province di Cremona, Lecco, Monza Brianza, Padova, Modena, Reggio Emilia, Piacenza, Salerno, Napoli. In ragione di tale modifica il termine per indicare le sedi di preferenza attraverso la procedura informatica dedicata è **prorogato fino alle 23:59 del 20 dicembre 2022** e, fino a tale data, sarà possibile modificare l'ordine di scelta delle sedi disponibili inserito e salvato.

L'associazione della sede al singolo lavoratore sarà visibile a sistema a partire dal 23 dicembre 2022.

La procedura è accessibile, utilizzando



Fermo restando che la scelta delle sedi di interesse, tra quelle disponibili, potrà essere effettuata esclusivamente attraverso l'applicativo accessibile dai suindicati indirizzi, il personale in possesso dei previsti requisiti, ivi compreso quello che risulti assente a qualsiasi titolo in via continuativa nei periodi sopra indicati, sarà avvertito dalle strutture territoriali di riferimento tramite mail aziendale.

Eventuali problematiche di accesso all'applicativo informatico dovranno essere segnalate esclusivamente attraverso la propria struttura di Risorse Umane di Riferimento entro e non oltre le ore 13.00 del 19 dicembre 2022. Pertanto non verranno prese in considerazione segnalazioni effettuate con modalità o tempistiche diverse da quelle sopra indicate.

il proprio account di dominio aziendale, ai seguenti indirizzi:



- se si accede da postazione aziendale: <https://webpers1a.rete.poste/SceltaDestinazionePortale/>
- se non si accede da postazione aziendale: <https://sceltadestinazione.posteitaliane.it>.

Eventuali problematiche di accesso all'applicativo informatico dovranno essere segnalate esclusivamente attraverso la propria struttura di Risorse Umane di Riferimento entro e non oltre le ore 13.00 del 20 dicembre 2022. Pertanto non verranno prese in considerazione segnalazioni effettuate con modalità o tempistiche diverse da quelle sopra indicate.

Anticipo Politiche Attive 2023 - Numero di trasformazioni a FT disponibili per provincia - Recapito

MACRO AREA	REGIONE	PROVINCIA	DISPONIBILITA'
CENTRO	ABRUZZO	CHIETI	3
CENTRO	ABRUZZO	PESCARA	3
CENTRO	LAZIO	FROSINONE	3
CENTRO	LAZIO	LATINA	13
CENTRO	LAZIO	RIETI	5
CENTRO	LAZIO	ROMA	108
CENTRO	LAZIO	VITERBO	3
CENTRO	MOLISE	CAMPOBASSO	2
CENTRO	SARDEGNA	CAGLIARI	6
CENTRO	SARDEGNA	SUD SARDEGNA	3
CENTRO NORD	EMILIA ROMAGNA	BOLOGNA	25
CENTRO NORD	EMILIA ROMAGNA	FERRARA	3
CENTRO NORD	EMILIA ROMAGNA	FORLÌ - CESENA	5
CENTRO NORD	EMILIA ROMAGNA	MODENA	15
CENTRO NORD	EMILIA ROMAGNA	PARMA	6
CENTRO NORD	EMILIA ROMAGNA	PIACENZA	4
CENTRO NORD	EMILIA ROMAGNA	RAVENNA	2
CENTRO NORD	EMILIA ROMAGNA	REGGIO EMILIA	5
CENTRO NORD	EMILIA ROMAGNA	RIMINI	5
CENTRO NORD	MARCHE	ANCONA	6
CENTRO NORD	MARCHE	PESARO-URBINO	2
CENTRO NORD	TOSCANA	AREZZO	3
CENTRO NORD	TOSCANA	FIRENZE	10
CENTRO NORD	TOSCANA	PISA	6
CENTRO NORD	TOSCANA	PISTOIA	5
CENTRO NORD	TOSCANA	PRATO	3
CENTRO NORD	TOSCANA	SIENA	3
CENTRO NORD	UMBRIA	PERUGIA	4
NORD EST	FRIULI VENEZIA GIULIA	PORDENONE	4
NORD EST	FRIULI VENEZIA GIULIA	TRIESTE	3
NORD EST	FRIULI VENEZIA GIULIA	UDINE	9
NORD EST	TRENTINO ALTO ADIGE	BOLZANO	16
NORD EST	TRENTINO ALTO ADIGE	TRENTO	6
NORD EST	VENETO	BELLUNO	3
NORD EST	VENETO	PADOVA	18
NORD EST	VENETO	ROVIGO	3
NORD EST	VENETO	TREVISO	14
NORD EST	VENETO	VENEZIA	13
NORD EST	VENETO	VERONA	13
NORD EST	VENETO	VICENZA	18
NORD OVEST	LIGURIA	GENOVA	12
NORD OVEST	LIGURIA	LA SPEZIA	3
NORD OVEST	LIGURIA	SAVONA	4

Anticipo Politiche Attive 2023 - Numero di trasformazioni a FT disponibili per provincia - Recapito

MACRO AREA	REGIONE	PROVINCIA	DISPONIBILITA'
NORD OVEST	LOMBARDIA	BERGAMO	10
NORD OVEST	LOMBARDIA	BRESCIA	22
NORD OVEST	LOMBARDIA	COMO	8
NORD OVEST	LOMBARDIA	CREMONA	5
NORD OVEST	LOMBARDIA	LECCO	3
NORD OVEST	LOMBARDIA	LODI	3
NORD OVEST	LOMBARDIA	MANTOVA	8
NORD OVEST	LOMBARDIA	MILANO	82
NORD OVEST	LOMBARDIA	MONZA BRIANZA	12
NORD OVEST	LOMBARDIA	PAVIA	9
NORD OVEST	LOMBARDIA	SONDRIO	2
NORD OVEST	LOMBARDIA	VARESE	9
NORD OVEST	PIEMONTE	ALESSANDRIA	9
NORD OVEST	PIEMONTE	ASTI	4
NORD OVEST	PIEMONTE	BIELLA	3
NORD OVEST	PIEMONTE	CUNEO	7
NORD OVEST	PIEMONTE	NOVARA	5
NORD OVEST	PIEMONTE	TORINO	39
NORD OVEST	PIEMONTE	VERBANIA	1
SUD	CALABRIA	CATANZARO	3
SUD	CALABRIA	COSENZA	3
SUD	CALABRIA	REGGIO DI CALABRIA	5
SUD	CALABRIA	VIBO VALENTIA	3
SUD	CAMPANIA	AVELLINO	2
SUD	CAMPANIA	CASERTA	8
SUD	CAMPANIA	NAPOLI	10
SUD	CAMPANIA	SALERNO	9
SUD	PUGLIA	BARI	4
SUD	PUGLIA	LECCE	8
SUD	PUGLIA	TARANTO	4

**TOTALE
PIEMONTE
68**

Qualche riapertura e qualche aumento nei tempi di servizio ASSETTO RETE UU.PP.

Di seguito la comunicazione dell'azienda.
Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

Roma, 23 dicembre 2022

Oggetto: Assetto Rete Uffici Postali.

Con riferimento all'oggetto Vi comunichiamo che, a decorrere dal prossimo mese di gennaio e progressivamente nel corso del primo trimestre 2023, daremo corso ai seguenti interventi sulla rete degli Uffici Postali, razionalizzati o chiusi nel periodo di emergenza Covid:

- Riapertura per 16 Uffici

- Aumento
giorni di apertura per
243 Uffici

Come previsto nell'accordo del 19 dicembre u.s., la tematica complessiva ed in particolare gli interventi descritti, saranno oggetto di approfondimento congiunto nel corso dell'incontro che si terrà in data 10 gennaio alle ore 10.00.

Cordiali saluti.

Roberto Mazzi (originale firmato)



Contingente personale flessibile

Di seguito i contingenti di personale flessibile autorizzati.

15/12/2022

Organico flessibile PCL ai sensi di: art. 19 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015	RECAPITO
	Dal 01/01/2023 al 31/03/2023
Riepilogo per MAL	CTD-Teste Intere
Nord-Ovest	454
Nord-Est	101
Centro Nord	218
Centro	439
Sud	295
Sicilia	149
Totale	1.656

Organico flessibile PCL ai sensi di: art. 19 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015	NODI DI RETE
	Dal 01/01/2023 al 31/03/2023
Riepilogo per MAL	CTD-FTE
Nord-Ovest	141
Nord-Est	92
Centro Nord	65
Centro	32
Sud	7
Sicilia	0
Totale	337

La distribuzione sul Piemonte dei numeri nazionali

TORINO 20/12/2022

Protocollo RUO/RUR/RI/RS/Pf

Oggetto: Contratti a tempo Determinato

Vi informiamo che ... sono stati autorizzati ... **102** risorse FTE per il periodo dal 1/1/2023 al 31/3/2023 per svolgimento **attività di recapito**.... secondo la seguente ripartizione provinciale:

RAM	PROVINCIA	1/01/2023 31/03/2023
RAM 1	Torino	63
RAM 2	Asti	3
	Cuneo	0
RAM 3	Biella	2
	Novara	26
	Verbania	2
	Vercelli	4
RAM 5	Alessandria	2
PIEMONTE		102

TORINO 20/12/2022

Assunzione personale CTD

Si partecipa che è stata autorizzata l'assunzione di un contingente di personale, con Contratto a Tempo Determinato, **presso il CS**

di Torino Reiss Romoli, per un numero pari a **15** risorse FTE per il periodo dal 1/1/2023 al 31/3/2023.



Cordiali saluti.

Francesco Pileggi



Risolviamo, insieme.

Notizie utili dal tuo CAF CISL

ISEE 2023 per ASSEGNO UNICO



A gennaio partirà la corsa all'ISEE 2023, l'indicatore della situazione economica delle famiglie che vogliono accedere ad agevolazioni e bonus, come l' **assegno unico universale**, il **reddito** e la **pensione di cittadinanza**, i **bonus sociali sulle bollette**, ecc.

Come sempre, il CAF CISL è a tua disposizione per l'Issee 2023!

E' possibile prenotare il servizio ISEE presso tutte le nostre sedi del Piemonte, chiamando il call-center al numero

011.195065

o direttamente la propria sede di riferimento.

Verbale di Accordo 21 novembre 2022 - Call to Action Ricollocamento del Personale a seguito della riorganizzazione delle Lavorazioni Interne

Di seguito la comunicazione ricevuta dall'azienda.

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

Roma, 14 dicembre 2022

Oggetto: "Call to Action" – Verbale di Accordo 21 novembre 2022.

In coerenza con le previsioni di cui all'accordo sindacale sottoscritto il 21 novembre 2022, Vi informiamo che stiamo procedendo ad attivare la "Call to Action" in merito alle diverse opzioni di ricollocazione del personale interessato dalla riorganizzazione delle Lavorazioni Interne.

In particolare, tutto il personale assegnato stabilmente ad attività di Lavorazioni Interne o di Produzione, a decorrere dal 15 dicembre p.v. e fino alle 23.45 del 9 gennaio 2023, potrà accedere allo specifico applicativo predisposto dall'Azienda attraverso il quale potrà esprimere le proprie eventuali preferenze in

merito alle leve individuate dalla suindicata intesa.

La partecipazione all'indagine conoscitiva avverrà su base volontaria.

Ai colleghi che accederanno sarà richiesto di indicare l'ordine di preferenza/priorità rispetto alle iniziative disponibili:

1. Trasferimento presso nodo accentrante (opzione valida solo per i dipendenti assegnati su CD/PDD situati ad una distanza maggiore di 30 km dal nodo accentrante);
2. Ricollocazione in ambito provinciale su attività di Sportelleria;
3. Partecipazione al progetto Insourcing;
4. Risoluzione del rapporto di lavoro incentivata e/o con accompagnamento alla maturazione dei requisiti pensionistici.

I dipendenti coinvolti saranno informati attraverso una news, profilata sulla intranet, contenente le indicazioni per



l'accesso.

Una comunicazione di analogo contenuto sarà affissa nelle apposite bacheche aziendali e sarà altresì inviata tramite mail alle risorse in questione.

Restiamo a disposizione per eventuali chiarimenti. Cordiali saluti
Roberto Mazzi Il Responsabile
(originale firmato)

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Ufficio Comunicazione esterna
Relazioni con i Media

Roma, 15.12.2022

Comunicato stampa

Assegno Unico e Universale 2023: stop alle domande di rinnovo Inps liquiderà d'ufficio la prestazione a chi ha già beneficiato dell'assegno

Dal 1° marzo del 2023, coloro che nel corso del periodo gennaio 2022 – febbraio 2023 abbiano presentato una domanda di Assegno Unico e Universale (AUU) per i figli a carico, accolta e in corso di validità, beneficeranno dell'erogazione d'ufficio della prestazione da parte dell'INPS, senza l'onere di presentare una nuova domanda.

Potranno, invece, presentare domanda coloro che non hanno mai fruito dell'Assegno Unico e quanti avevano prima del 28 febbraio 2023 trasmesso una istanza che non è stata accolta o non è più attiva.

Una misura di semplificazione per l'utenza, realizzata anche grazie ai fondi garantiti dal PNRR, che punta a valorizzare le banche dati dell'Istituto per rendere alla cittadinanza un servizio innovativo: i dati dell'istanza, infatti, saranno automaticamente prelevati dagli archivi dell'Istituto, che procederà a liquidare la prestazione in continuità.

Eventuali variazioni delle informazioni precedentemente inserite nella domanda di assegno unico trasmessa a INPS prima del 28 febbraio 2023 (a titolo d'esempio: nascita di figli, variazione/inserimento della condizione di disabilità, separazione, variazioni iban, maggiore età dei figli ...) dovranno essere comunicate dai richiedenti, integrando tempestivamente la domanda già trasmessa.

Le domande possono essere inviate tramite le consuete modalità:

- portale web dell'Istituto, previo accreditamento con SPID, CIE, CNS;
- Contact Center Integrato;
- servizi offerti dagli Istituti di Patronato;
- App mobile INPS.

Per quanto attiene la decorrenza della prestazione, si ricorda che – per le domande presentate entro il 30 giugno del 2023 – l'Assegno è riconosciuto a decorrere dal mese di marzo del medesimo anno.

Per la quantificazione dell'Assegno permance, per tutti i beneficiari, l'onere di procedere alla presentazione della nuova DSU per l'anno 2023. In assenza di una nuova DSU, correttamente attestata, l'importo dell'Assegno unico e universale sarà calcolato a partire dal mese di marzo 2023 con riferimento agli importi minimi previsti dalla normativa.

Si rimanda alla Circolare n. 132 del 15 dicembre 2022, pubblicata sul portale dell'Istituto, per ulteriori approfondimenti.

Mercato Privati: Accordo 19 dicembre 2022
**Ritocco degli organici, progetto Polis,
 gli Uffici Postali del futuro, Canale POE,
 Mipa, riapertura Uffici razionalizzati,
 Hub & Spoke**



Di seguito il Comunicato unitario, l'accordo ed i vari allegati



ACCORDO MERCATO PRIVATI

650 azioni di politiche attive

E' stato sottoscritto in data odierna un importante accordo relativo alle tematiche più volte sollecitate dalle scriventi OO.SS. Di seguito i punti oggetto dell'intesa:

- **Politiche Attive MP:** a seguito delle nostre incessanti richieste, abbiamo ottenuto un incremento degli organici pari ad numero di **650** FTE così suddivisi: **250** assunzioni specialisti commerciali, **175** (350 risorse) trasformazioni full time, **225** sportellizzazioni.
- **Progetto Polis:** previsti incontri cadenzati per accompagnare questo importante progetto, atti a valutare anche le ulteriori necessità di incremento degli organici. Verranno effettuate specifiche informative territoriali con il coinvolgimento degli RLS. Prevista un'adeguata formazione del personale che dovrà erogare i nuovi servizi della Pubblica Amministrazione.
- **Canale Poe:** abbiamo affrontato le problematiche di un settore da troppo tempo dimenticato dall'Azienda. Previsto un aumento del numero di specialisti dagli attuali 636 a **660**, superata la figura del team leader e creata la figura di referente venditore POE per un numero pari a **53** risorse.
L'attuale Responsabile venditore imprese sarà ricollocato entro 24 mesi all'interno della provincia di applicazione. Gli specialisti che non hanno all'interno dell'UP una postazione relazionale, saranno assegnati in un UP con la possibilità di avere una postazione distante non più di 10 km. L'Azienda si è impegnata a favorire l'utilizzo del parco macchine di Filiale e a fornire l'abbonamento per il trasporto pubblico.
- **Mipa:** su nostra richiesta, l'Azienda si è impegnata a riattualizzare il job posting per coprire i portafogli scoperti.
- **Uffici Postali:** a seguito del nostro impegno, verrà rivalutata la situazione degli uffici ancora razionalizzati durante l'emergenza sanitaria.
- **Hub & Spoke:** previsto un incontro nel mese di gennaio per riaffrontare le problematiche che ancora permangono con questo modello organizzativo.
- Previsto l'avvio del **Comitato Centrale per l'accompagnamento dei cambiamenti connessi alla transizione digitale.**

Roma, 19 dicembre 2022

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Verbale di Accordo

In data 19 dicembre 2022 tra Poste Italiane S.p.A. e SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFASAL Com.ni, FNC UGL Com.ni

Premesso che

- con il Piano 2024 Sustain & Innovate, Poste Italiane S.p.A. **ha dato ulteriore impulso al processo di trasformazione digitale** e di evoluzione organizzativa sviluppando un modello di offerta omnicanale in grado di offrire una vasta gamma di prodotti e servizi con modalità coerenti con le mutate esigenze della clientela;

- tale strategia ha permesso di consolidare il ruolo di Poste Italiane S.p.A. di hub di accesso multicanale (fisico e digitale) ad una vasta gamma di prodotti e servizi in favore della P.A., delle imprese e dei cittadini offrendo anche nuove soluzioni in grado di far evolvere e migliorare la customer experience;

- al fine di continuare a perseguire i target di Piano è necessario orientare ulteriormente l'organizzazione aziendale verso un modello di servizio omnicanale in grado di rispondere sempre meglio alle differenti esigenze della clientela (P.A., mercato business e retail);

- in tale ottica, in ragione della capillare presenza sul territorio nazionale e della richiamata organizzazione multicanale, nell'ambito delle iniziative del Piano Nazionale per gli investimenti Complementari del PNRR Poste Italiane S.p.A. è stata individuata come soggetto in grado di favorire la coesione economica, sociale e territoriale del Paese attraverso l'implementazione del Progetto "Polis - Casa dei servizi digitali" che comporterà la riconfigurazione di parte della rete degli Uffici Postali che, oltre l'attuale carnet prodotti, potranno offrire ai cittadini anche una vasta gamma di servizi della P.A.;

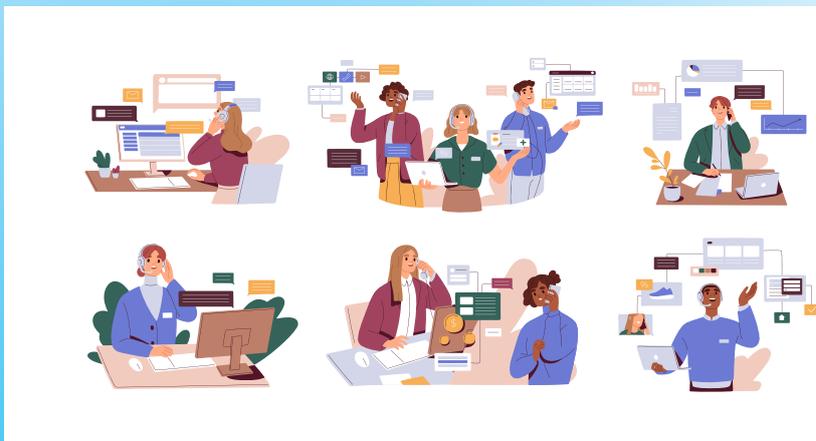
- sempre al fine di far evolvere ulteriormente la qualità e la completezza dell'offerta di prodotti e servizi distribuiti dalla rete di Poste Italiane S.p.A., è stato definito il progetto di evoluzione della forza vendita POE (Piccoli Operatori Economici) con l'obiettivo di rafforzare e massimizzare ulteriormente l'offerta, riconfigurando la filiera commerciale in ottica sinergica, affiancando al canale retail il canale POE.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

Al fine di accompagnare l'evoluzione della funzione Mercato Privati secondo le direttrici di sviluppo richiamate in premessa, l'Azienda darà corso, con le

modalità e le tempistiche di implementazione più avanti riportate, alle azioni che di seguito si descrivono.

1. Progetto Polis - Casa dei servizi Digitali



Il progetto riguarderà circa **7.000 Uffici Postali situati in altrettanti Comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti che**, in attuazione del Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari del PNRR, **verranno riconfigurati e trasformati per offrire anche servizi della P.A.**

Gli Uffici interessati dal progetto verranno rafforzati in termini di prodotti e servizi erogabili, prevedendo un modello di offerta innovativo

con postazioni self e h 24, totem digitali, vetrine digitali, locker per la corrispondenza e pacchi, installazione di nuovi ATM che permetteranno anche di prenotare servizi della P.A. e, in alcuni casi, in relazione a specifiche esigenze della clientela, il versamento del contante.

Verrà facilitata la relazione con il cliente attraverso l'installazione di postazioni relazionali e sarà migliorato il confort complessivo degli immobili aumentando i livelli di sicurezza e l'ergonomia delle postazioni.

Entro il corrente mese di dicembre è previsto l'avvio della progettazione e successiva realizzazione per i primi 107 UP interessati dal progetto fino a raggiungere il target previsto (7.000 UP) entro il 2026.

Nel documento allegato vengono descritte nel dettaglio le azioni progettuali con l'indicazione degli Uffici interessati (cfr Allegati 1 e 2).

Nell'ambito dei lavori dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualficazione saranno illustrati gli interventi di carattere formativo destinati ai colleghi che saranno chiamati ad erogare i nuovi prodotti e servizi offerti negli Uffici inte-

ressati dal progetto Polis.

A livello territoriale verranno effettuate specifiche informative alle OO.SS. in merito agli interventi immobiliari con l'indicazione delle soluzioni transitorie

che verranno di volta in volta individuate per garantire la continuità del servizio minimizzando i disagi sia per la clientela che per i dipendenti. Laddove ricorrano le condizioni in relazione alla tipologia di intervento previsto, inoltre, verranno preventivamente coinvolti i RLS dell'unità produttiva di riferimento.

A livello nazionale - anche nell'ambito degli approfondimenti rimandati dall'art. 5 del CCNL al Comitato Nazionale del Gruppo Poste - verranno previsti periodici incontri di verifica finalizzati a monitorare: l'andamento dell'implementazione del progetto, i livelli di servizio resi a seguito dell'introduzione del nuovo modello di offerta e la coerenza di presidio del front end.

Altra linea di intervento del Progetto Polis riguarda la realizzazione di una rete nazionale interconnessa di **250 immobili di Poste Italiane S.p.A.** da destinare a **spazi di lavoro di Co-Working** mediante l'installazione di **oltre cinquemila postazioni di lavoro e di riunione, servizi condivisi, aree dedicate ad eventi e formazione.**

Saranno interessati da tali interventi edifici direzionali e grandi uffici postali situati in diverse città per un numero complessivo di 250 interventi.

Il progetto prende avvio con la ristrutturazione dei primi 7 immobili, per arrivare, nel corso del 2023, a 37 interventi.

In allegato il documento di dettaglio descrittivo degli interventi e delle realtà interessate dal progetto (cfr. All. 3).

A livello territoriale verranno effettuate specifiche informative alle OO.SS. prima della prevista partenza degli interventi immobiliari.

continua a pag. 29

Accordo MP 19 dicembre 2022 continua da pag. 28

2. Evoluzione modello organizzativo POE

In data 4 febbraio 2022, a seguito dell'OdS. n. 21 del mese di novembre 2021, l'Azienda ha illustrato alle OO.SS. una prima ipotesi di **confluenza organizzativa del canale di vendita POE nell'ambito della filiera commerciale di Mercato Privati**.

In data odierna, tenendo anche conto degli approfondimenti e delle osservazioni espresse dalle OO.SS. nel corso del richiamato incontro, **l'Azienda ha illustrato il nuovo piano di confluenza del canale POE in Mercato Privati** secondo i razionali e le specifiche indicate nel documento allegato al presente Accordo (cfr. All. 4).

La revisione organizzativa del canale di vendita POE si pone l'obiettivo di assicurare una governance unitaria della filiera commerciale, massimizzando l'offerta sia in termini di sinergia tra la rete business e la rete retail che di valore per la clientela e per i dipendenti.

A livello di Macro Area, a diretto riparto del Coordinamento Commerciale di Territorio, **viene istituita la figura del Referente Vendite POE** che svolgerà, tra le principali attività, il coordinamento funzionale degli specialisti POE, la vendita diretta e il supporto alla forza vendita retail per l'emersione della clientela prosumer.

In relazione a tale fabbisogno verranno attivati i più idonei percorsi di valorizzazione/riqualificazione professionale.

A livello di Filiale gli **Specialisti Small Business (SSB)** e **Specialisti Posta e Pacchi (SPP)** vengono ricondotti gerarchicamente al **Responsabile Commerciale di Filiale (RCF)**.

Ferma restando **la conferma della modalità di vendita "fuori sede" degli Specialisti con proprio bacino di UP di riferimento, circa il 34% della forza vendita POE, per la quale ad oggi non risulta disponibile una postazione relazionale, verrà assegnata in una sede di Ufficio Postale o Filiale che presenti condizioni logistiche adeguate e, comunque distante tendenzialmente non più di 10 Km circa dall'attuale sede di lavoro.**

Inoltre, al fine di assicurare un presidio diffuso su tutto il territorio, **verranno istituiti ulteriori portafogli POE per garantire la presenza di almeno un SSB e un SPP per Filiale.**

Viene inoltre superata la figura del Responsabile Venditore Imprese, con

ricollocazione delle relative risorse all'interno della funzione Mercato Privati ovvero in altre funzioni (in particolare verso MIPA per affinità professionale) dove risulti possibile - compatibilmente con le disponibilità organizzative ed appurata l'idoneità al ruolo - **il reimpiego su attività di natura commerciale, nell'ambito della provincia di assegnazione** e ferma restando la coerenza con il livello inquadramento posseduto dalle risorse.

L'Azienda si impegna a valutare attentamente eventuali istanze volontarie di ricollocazione in altri ambiti/attività laddove compatibili con le esigenze organizzative e produttive.

Il processo di ricollocazione dei **Responsabili Venditori Imprese dovrà essere definito entro il mese di dicembre 2024**; nelle more tale personale potrà essere temporaneamente applicato sul ruolo di Referente Vendite POE.

L'Azienda, anche in considerazione del nuovo assetto del canale definito con la presente Intesa, conferma l'impegno ad individuare soluzioni che favoriscano una più agevole fruizione delle soluzioni di mobilità urbana e del parco macchine di Filiale, valutando anche la possibilità di mettere a disposizione dei venditori pass di accesso ai trasporti pubblici. A tale proposito, in ragione della peculiarità dell'attività effettuata fuori sede, particolare attenzione verrà riservata al segmento POE nella gestione del parco auto, anche in ragione della specifica realtà territoriale.

Il personale specialistico di vendita retail, al fine di massimizzare le sinergie all'interno dell'Ufficio Postale verrà interessato da specifici interventi formativi.

A livello territoriale, entro il mese di gennaio 2023, verrà effettuato uno specifico incontro di approfondimento in merito al riassetto complessivo del canale POE.

A livello nazionale, entro il mese di febbraio 2023, si procederà ad effettuare un incontro in merito all'avanzamento dell'implementazione del nuovo modello e a valutare le prime risultanze dello stesso.

3. Anticipo manovra politiche attive del lavoro 2023

Al fine di perseguire gli obiettivi di Piano e garantire gli standard qualitativi di servizio, in linea con il complessivo impianto di Politiche Attive del Lavoro definito dall'Accordo del 3 agosto 2021 ed in attesa di definire gli interventi complessivi per il 2023, le Parti concordano di avviare, già **a partire dal**

mese di gennaio 2023, le procedure necessarie e propedeutiche alla trasformazione da part-time a full-time per un numero complessivo di 350 operatori di sportello (175 FTE), secondo modalità e criteri individuati al paragrafo 2 della medesima intesa del 3 agosto 2021.

A seguito del processo sopra descritto **l'Azienda avvierà le attività necessarie al passaggio verso i ruoli di front end di 225 risorse portalettere risultate idonee al job posting previsto dall'Accordo del 12 maggio 2022 (cd sportellizzazioni).**

L'Azienda, infine, con riferimento all'esigenza di **copertura dei ruoli di carattere specialistico procederà ad effettuare nr. 250 assunzioni da mercato esterno.**

Le numeriche complessive degli interventi sopra descritti sono riportati nell'allegato 5 al presente Verbale.

In coerenza con i tempi di implementazione delle richiamate leve di Politiche Attive del Lavoro, l'Azienda fornirà alle OO.SS. Nazionali la ripartizione su base territoriale dei diversi interventi con le relative disponibilità.

Le Parti si danno atto che tutti gli interventi di Politiche Attive del Lavoro sopra descritti devono intendersi come straordinari ed anticipatori rispetto a quelli che verranno definiti per l'anno 2023 in attuazione dell'Intesa del 3 agosto 2021.

Le Parti, infine, convengono di effettuare entro il mese di gennaio 2023 un incontro di verifica sullo stato di implementazione delle azioni previste dall'Accordo del 12 maggio 2022 **dedicando particolare attenzione al progetto Hub e Spoke, unitamente ad un focus sulla riattivazione della rete degli UUPP a seguito del superamento della crisi pandemica da Covid 19.** Successivamente a tale verifica nazionale, entro il mese di febbraio 2023 verranno effettuati incontri di approfondimento a livello territoriale sulle medesime tematiche.

L'Azienda, infine, conferma che, anche a seguito di quanto definito con il presente verbale e coerentemente con i nuovi fabbisogni del segmento POE verranno riattualizzate le attività gestionali connesse alle iniziative di selezione di personale interno per i fabbisogni MIPA di cui ai job posting pubblicati in data 23 maggio 2022.

Poste Italiane S.p.A.

le OO.SS.

POLIS

CASA DEI SERVIZI DI CITTADINANZA DIGITALE

MODELLO CANALE FISICO

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022- Allegato 1

POLIS

OBIETTIVO E CARATTERISTICHE DEL PROGETTO

POLIS – CASA DEI SERVIZI DIGITALI

- Nell'ambito del Piano Nazionale per gli investimenti Complementari del **PNRR**, con l'obiettivo di promuovere la coesione economica, sociale e territoriale del Paese, prende avvio Il **Progetto Polis – Casa dei servizi digitali**.

INTERVENTI SUGLI UP

- L'iniziativa pone al centro della trasformazione gli **Uffici Postali** che verranno rafforzati nei servizi erogabili, nel modello di offerta verso i clienti con postazioni self, totem digitali, locker per la corrispondenza e i pacchi, nell'estetica, nel confort delle postazioni e nell'identità.

PERIMETRO POLIS

- Entro Dicembre 2022** è previsto l'avvio della progettazione e successiva realizzazione dei lavori per i primi 107 UP che coinvolgeranno, progressivamente **entro il 2026**, circa 7.000 Uffici Postali negli altrettanti Comuni con popolazione **inferiore a 15.000 abitanti**, in cui attualmente è presente un ufficio postale.

Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022- Allegato 1

2

BENEFICI DEL PROGETTO

Miglioramento del livello del servizio

- Miglioramento offerta con postazione relazionale
- Comunicazione e segnaletica efficace con vetrine digitali
- Erogazione dei servizi in modalità self e h24
- Standing e privacy sala consulenza

Attenzione alla sicurezza

- Miglioramento ergonomia postazioni
- Riduzione dei rischi connessi all'immobile (controsoffitti, amianto, etc,...)
- Riconversione spazi esterni attualmente non utilizzati

Miglioramento allocazione spazi

- Revisione degli spazi, anche attraverso la sostituzione di PDL con aree che favoriscano la relazione con il cliente o la sua interazione con strumenti digitali innovativi (Es: totem Self, postazioni relazionali)

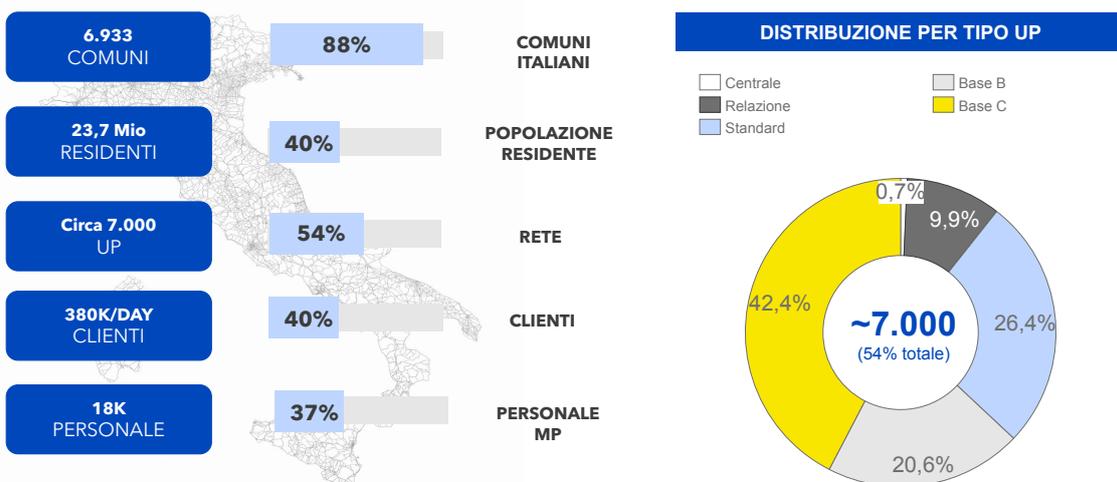
Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022- Allegato 1

3

continua a pag. 31

POLIS IMPATTO SULLA RETE FISICA E PER I CITTADINI



Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022- Allegato 1 | 4 |

PIANO DI INTERVENTI I 3 MODELLI

Negli UP si effettueranno tre tipi differenti di interventi di ammodernamento: FULL, MEDIUM e LIGHT

MODELLI POLIS	AMMODERNAMENTO UP			NUOVI DEVICE		
	LAYOUT	BLINDATI		ATM	TOTEM E VETRINE	GESTORE ATTESE
FULL ~ 1.400	Inserimento postazione relazione	Sblindatura e nuove postazioni		Se obsoleto o mancante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
MEDIUM ~ 2.700	Inserimento postazione relazione	UP Proprietà Sblindatura e nuove postazioni	UP Locazione Adeguamento sala pubblico	Se obsoleto o mancante	<input checked="" type="checkbox"/>	
LIGHT ~ 2.900	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		Se obsoleto o mancante		

STIMA DURATA LAVORI

- FULL da 90g a 120g
- MEDIUM da 40g a 90g
- LIGHT circa 7g

Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022- Allegato 1 | 5 |

POLIS: IL MODELLO, GLI ELEMENTI CHIAVE PER L'EROGAZIONE DEI SERVIZI GESTORE ATTESE, TOTEM SELF, SPORTELLERIA ACCOLGONO IL CITTADINO

- GESTORE ATTESE**
 Dove presente, indirizza il cittadino:
 - al Totem «self»
 - alla sportelleria
- SPORTELLERIA RIBASSATA**
 - eroga servizi di sportello garantendo una maggior interazione relazionale con il cliente e integra i servizi della Pubblica Amministrazione
- TOTEM IN AREA SELF** per:
 - erogare servizi Poste Italiane semplici
 - ottenere informazioni
 - controllare lo stato di una pratica
 - fornire i Servizi Pubblica Amministrazione semplificati

Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022- Allegato 1 |

POLIS: GLI ALTRI ELEMENTI DEL MODELLO

VETRINE DIGITALI, ATM E LOCKER

	<p>ATM</p> <ul style="list-style-type: none"> • permetteranno al cliente - oltre alle classiche operazioni - prenotazioni di servizi legati alla Pubblica Amministrazione. Una quota parte di ATM saranno cash-in, ovvero predisposti per versamento contante
	<p>VETRINE DIGITALI</p> <ul style="list-style-type: none"> • basate su schermi verticali oppure orizzontali, consentono al cliente di fruire della riproduzione, anche in streaming, di contenuti multimediali e interattivi.
	<p>SISTEMAZIONE DELLE AREE ESTERNE</p> <ul style="list-style-type: none"> • colonnine per la ricarica energetica • aree bimbi
	<p>LOCKER</p> <ul style="list-style-type: none"> • solo su alcuni Uffici Postali il cliente può ritirare la propria spedizione pacchi attraverso i locker;

Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022- Allegato 1

NUOVI SERVIZI PA

LE PRIME IPOTESI DI INTEGRAZIONE PER I SERVIZI PA

MINISTERO DELL'INTERNO

- Richiesta Passaporto
- Autodichiarazioni di Smarrimento
- Certificati di stato civile e anagrafici (ANPR)
- Richiesta Carta d'Identità elettronica

Agenzia Entrate

- Esonero/esenzione Canone RAI
- Estratto conto posizione debitorie e associato pagamento
- Visure e planimetri catastali

Ministero della Giustizia

- Certificati Giudiziari

MIT

- Rilascio/Rinnovo Patente Nautica
- Duplicati patente

INPS

- ISEE
- Estratto contributivo
- Certificazione Unica

Prime ipotesi esemplificative

Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022- Allegato 1 | 8

CO-WORKING

SPAZI PER L'ITALIA

OBIETTIVO

- ✓ 250 siti all'interno di immobili messi a disposizione dall'Azienda da destinare a spazi di lavoro in varie città.
- ✓ Oltre 5 mila postazioni di lavoro e di riunione, servizi condivisi, aree dedicate a eventi e formazione.

250

Immobili



20

Grandi Immobili Storici



230

Immobili dislocati su tutto il territorio



Grandi/Immobili Storici
Altri immobili non storici

Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022- Allegato 1 | 9

continua a pag. 33

DIFFUSIONE E CAPILLARITÀ

- ✓ I Siti saranno distribuiti tra i Comuni, selezionati tra capoluoghi di Provincia e altri centri medio-grandi, distretti industriali, città universitarie e località di alto valore archeologico e culturale.
- ✓ Tutti gli spazi saranno interconnessi tra loro e costituiranno un'unica rete digitalizzata e smart

N°7 siti previsti entro Gennaio '23

Ulteriori N°30 siti previsti nel 2023

Macro Area	N° Siti
Centro	49
Centro Nord	57
Nord Est	23
Nord Ovest	32
Sicilia	22
Sud	53
Siti non di MP	14
TOTALE	250

Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022- Allegato 1

Progetto Polis - Casa dei Servizi Digitali - Uffici Postali del PIEMONTE (107 a livello nazionale) interessati nel mese di dicembre 2022 dalla progettazione e successiva realizzazione - Allegato 2 accordo 19/12/2022

NORD OVEST	PIEMONTE	ASTI	ASTI	ISOLA D'ASTI	ISOLA D'ASTI
NORD OVEST	PIEMONTE	ASTI	ASTI	NIZZA MONFERRATO	NIZZA MONFERRATO
NORD OVEST	PIEMONTE	ASTI	ASTI	SAN DAMIANO D'ASTI	SAN DAMIANO D'ASTI
NORD OVEST	PIEMONTE	BIELLA	BIELLA	CANDELO	CANDELO
NORD OVEST	PIEMONTE	NOVARA	NOVARA	GATTICO-VERUNO	GATTICO
NORD OVEST	PIEMONTE	TORINO 2 NORD	TORINO	LANZO TORINESE	LANZO TORINESE
NORD OVEST	PIEMONTE	VERCELLI	VERCELLI	SANTHIA'	SANTHIA'
NORD OVEST	PIEMONTE	VERCELLI	VERCELLI	VARALLO	VARALLO

MERCATO PRIVATI

EVOLUZIONE MODELLO ORGANIZZATIVO POE

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022 - Allegato 4

EVOLUZIONE MODELLO ORGANIZZATIVO POE

Il Percorso

PERCORSO DI EVOLUZIONE ORGANIZZATIVA DEL CANALE POE

FASE 1

OdS n.21 (Nov 21)

Confluenza della rete di vendita diretta POE da MIPA in MP

FASE 2

OdS n.04 (Mar 22)

Riconduzione della rete di vendita POE all'interno delle funzioni Commerciali di Macro Area con superamento delle Aree MIPA

FASE 3

Tavolo OOSS 19 Dicembre

Evoluzione del Modello Organizzativo POE al fine di attuare la piena integrazione all'interno della Filiera Commerciale MP

Posteitaliane

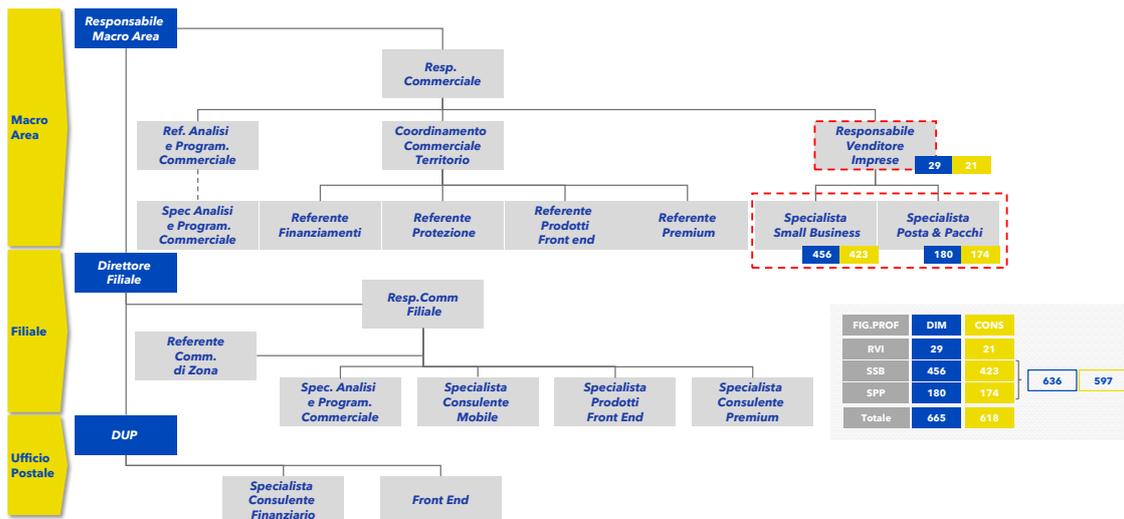
Verbale di Accordo 19 dicembre 2022 - Allegato 4 | 2

continua a pag. 34

33 - Riepilogo notizie SLP CISL

EVOLUZIONE MODELLO ORGANIZZATIVO POE

MP/Commerciale - Assetto Territoriale AS IS



Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022 – Allegato 4 | 3 |

EVOLUZIONE MODELLO ORGANIZZATIVO POE

Direttrici di intervento

Direttrici di Intervento

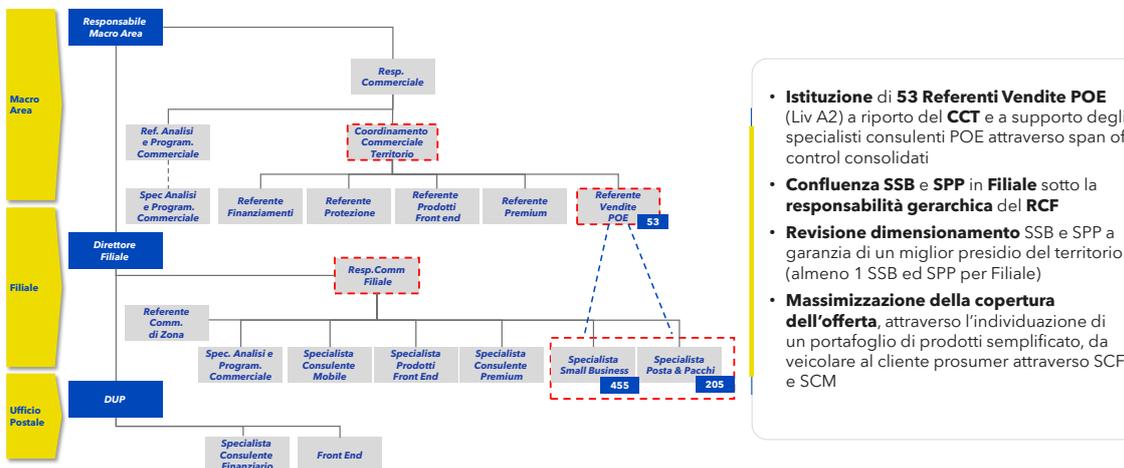
- Consolidamento **governance integrata (Retail e Poe)** a tutti i livelli della cinghia commerciale (Centro, Macro Area e Filiale)
- Istituzione di una figura di **Referente POE abilitato alla vendita** e a supporto commerciale degli specialisti consulenti POE attraverso span of control consolidati e **superamento** figura **Responsabile Venditore Impresa**
- **Confluenza specialisti consulenti POE** in ambito **filiale** (RCF) per massimizzare le sinergie retail/business
- Allocazione ottimale degli specialisti in UP funzionale a trovare **spazi idonei** per **l'interazione con i Clienti**
- **Bilanciamento** della presenza di **specialisti consulenti e referenti POE** sul territorio in funzione del potenziale e al fine di garantire il presidio di almeno un SSB e un SPP in tutte le filiali
- **Capitalizzazione della rete di vendita** retail attraverso un **ptf prodotti semplificato** da veicolare alla clientela prosumer

Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022 – Allegato 4 | 4 |

EVOLUZIONE MODELLO ORGANIZZATIVO POE

MP/Commerciale - Assetto Territoriale TO BE



- **Istituzione di 53 Referenti Vendite POE** (Liv A2) a riporto del **CCT** e a supporto degli specialisti consulenti POE attraverso span of control consolidati
- **Confluenza SSB e SPP** in **Filiale** sotto la **responsabilità gerarchica** del **RCF**
- **Revisione dimensionamento SSB e SPP** a garanzia di un miglior presidio del territorio (almeno 1 SSB ed SPP per Filiale)
- **Massimizzazione della copertura dell'offerta**, attraverso l'individuazione di un portafoglio di prodotti semplificato, da veicolare al cliente prosumer attraverso SCF e SCM

Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022 – Allegato 4 | 5 |

EVOLUZIONE MODELLO ORGANIZZATIVO POE

Consistenze AS IS e dimensionamento (AS IS e TO BE) - vista per Figura

MA/FIL	Figura Professionale	Liv	Cons AS IS	Figura Professionale	Liv	Dim AS IS	Figura Professionale	Liv	Dim TO BE	Delta Dim AS IS vs Cons AS IS	Delta Dim TO BE vs Dim AS IS	Delta Dim TO BE vs Cons AS IS
MACRO AREA	Resp. Vend. Impresa	A1	21	Resp. Vend. Impresa	A1	29				8	-29	-21
		-	-		-	-	Referente Vendite POE	A2	53	-	53	53
FILIALE	Spec. Small Business	B	423	Spec. Small Business	B	456	Spec. Small Business	B	455	33	-1	32
	Spec. Posta e Pacchi	B	174	Spec. Posta e Pacchi	B	180	Spec. Posta e Pacchi	B	205	6	25	31
Totale			618	Totale		665	Totale		713	47	48	95

(*) Gestione delle ricadute legate al superamento della figura RVI (17 netto Base Esodabile) con ricollocazione in altri ambiti di attività (prevalentemente ptf MIPA)

Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022 – Allegato 4 | 6 |

EVOLUZIONE MODELLO ORGANIZZATIVO POE

Consistenze AS IS e dimensionamento (AS IS e TO BE) - vista per Livello

Liv	Cons AS IS	Dim AS IS	Dim TO BE	Delta Dim AS IS vs Cons AS IS	Delta Dim TO BE vs Dim AS IS	Delta Dim TO BE vs Cons AS IS
A1	21	29	0	8	-29	-21
A2	0	0	53	0	53	53
B	597	636	660	39	24	63
Totale	618	665	713	47	48	95

Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022 – Allegato 4 | 7 |

EVOLUZIONE MODELLO ORGANIZZATIVO POE

Dimensionamento TO BE - distribuzione per Livello e Macro Area

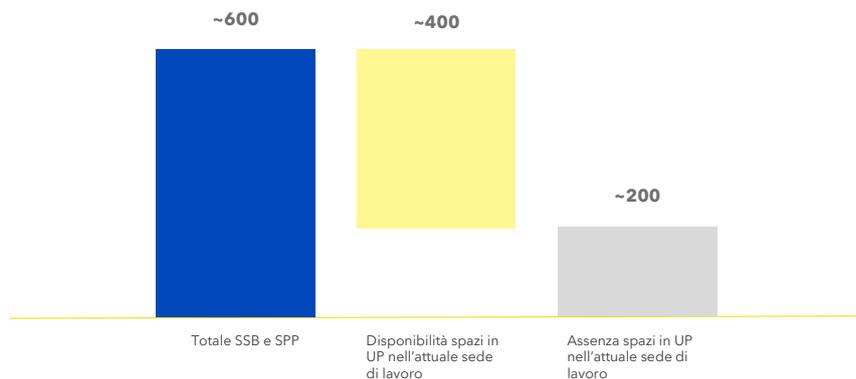
Macro Area	Dim TO BE per Figura Professionale				Dim TO BE per livello inquadramentale		
	Referente Vendite POE	SSB	SPP	Totale	Liv A2	Liv B	Totale
Centro	9	78	25	112	9	103	112
Centro Nord	11	96	43	150	11	139	150
Nord Est	5	34	22	61	5	56	61
Nord Ovest	12	92	62	166	12	154	166
Sicilia	4	42	14	60	4	56	60
Sud	12	113	39	164	12	152	164
TOTALE	53	455	205	713	53	660	713

Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022 – Allegato 4 | 8 |

Focus Sedi di lavoro (1/2)

La **revisione delle sedi di lavoro** degli specialisti POE si pone l'obiettivo, confermando la modalità di vendita fuori sede, di garantire uno spazio idoneo per incontrare i clienti negli UP di loro competenza



Posteitaliane

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022 – Allegato 4 | 9

EVOLUZIONE MODELLO ORGANIZZATIVO POE

Focus Sedi di lavoro (2/2)

L'analisi condotta sulle sedi di lavoro degli specialisti consulenti POE, nel confermare la modalità di interazione fuori sede, evidenzia:

- per il **66% la sede attuale è pienamente corrispondente** a gestire la relazione del cliente
- per il **34% occorre individuare una soluzione alternativa**

394
(66%)

conferma dell'attuale sede di lavoro*

116
(19%)possibilità di **spostamento in un UP DT limitrofo*/Filiale** (distanza massima dall'attuale sede di circa 10 km)87
(15%)**attuale sede di lavoro** (postazione in back office) con possibilità di ricorrere a **modalità ibride** di gestione dell'interazione commerciale (es: sala di UP limitrofi della zona di competenza di cui circa la metà entro i 10 km; armonizzazione nell'utilizzo degli spazi nel medesimo UP e valutazione ipotesi logistiche evolutive)

597

Posteitaliane

*con disponibilità di una sala per almeno un turno

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022 – Allegato 4 | 10

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

MANOVRA STRAORDINARIA MERCATO PRIVATI

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022 – Allegato 5

POLITICHE ATTIVE
MANOVRA STRAORDINARIA MP

IPOTESI		
ASSUNZIONI SPECIALISTI	250	TOT 650 FTE
TRASFORMAZIONI A FULL-TIME	350 (=175 FTE)	
SPORTELLIZZAZIONI	225	

Verbale di Accordo 19 dicembre 2022 – Allegato 5

Posteitaliane

