

# RICORDIAMO LE REGOLE IN VIGORE PER IL RECAPITO dopo Accordo 27 luglio 2010 per il portalettere

## Recapito Universale ( titolare.)



### Diritti e doveri del Titolare “Rete Universale” (titolare)

Come **SLC/CGIL** abbiamo sentito l'esigenza di fornire uno strumento informativo per i lavoratori addetti al recapito degli uffici oggetto della nuova organizzazione (**accordo 27 luglio 2010**), in particolare per quanto riguarda la prestazione di flessibilità (ex abbinamento) dei **Titolari Rete Universale**.

L'accordo prevede in relazione alle zone presenti in ciascuna area territoriale la presenza del portalettere **titolare** della rete universale di una zona, compresa, all'interno dell'area territoriale di riferimento che fa parte di un TEAM, costituito da 6-7 zone che in via eccezionale possono essere ridotte fino ad un minimo di 4.

Il titolare Rete Universale attua la sua flessibilità operativa come di seguito regolamentata:

1. La prestazione viene retribuita **46** euro pro quota, vi consigliamo di segnare su un modulo le prestazioni effettuate per il riscontro mensile sulla busta paga.
2. In caso d'assenza di un portalettere operante nell'ambito di un'area territoriale la prestazione di lavoro relativa alla zona rimasta scoperta sarà garantita in primis dal personale di scorta **11%**, altresì il portalettere "rete universale" sarà chiamato a garantire (unitamente all'attività della propria zona), la prestazione relativa alla frazione di competenza ( **spicchio**) della "zona **N-1** parti ( dove **N** indica il numero delle zone che compongono l'area territoriale) ciascuna delle quali sarà attribuita al personale presente, attraverso il meccanismo di flessibilità operativa (non è ammesso lo spostamento del titolare di zona Rete Universale in qualsiasi altra zona dell'area territoriale) o da quanto stabilito dal punto **C** dell'accordo "modalità "concordate da tutti stabilmente".
3. Si fa prestazione flessibile ( è rimasto invariato come le regole attuative della flessibilità) solo su una zona scoperta con un tetto di **12** ore mensili e un massimo di **120** ore annuali.
4. Tutto rimane come prima La prestazione di flessibilità non si effettua sulle ferie Estive e sulla nuova settimana prevista dal CCNL nei primi **4** mesi dell'anno, inoltre su tutto quello che viene programmato eccezionalmente non può superare le **tre** prestazioni.
5. Per le lunghe assenze superiori ai **20** giorni ( è rimasto il vecchio limite), le maternità, gli infortuni (per una sola volta) si attua la flessibilità per un massimo di **3** giorni (se non sono già state superate le **12** prestazioni) dopo di che non si è tenuti ad altro, poiché l'azienda deve intervenire con un provvedimento gestionale (assunzione fissa o flessibile secondo la carenza secondo le regole contrattuali).
6. L'orario di lavoro passa a 5 giorni con una durata di 7 ore e 12 giornaliere, la pausa è contrattata territorialmente ( di solito di 15 minuti ), viene marcata con il palmare con il nuovo applicativo o preventivamente registrate nel **44 /R**, inoltre viene riconosciuto un ticket maggiorato del valore di **4,50** euro ( appena si cambia orario) per ogni giorno di effettivo servizio.
7. In via ordinaria la parti hanno convenuto che le prestazioni straordinarie (art **33** del nuovo CCNL) di lavoro non possono essere richieste per le esigenze di sostituzione del portalettere assente.
8. Il titolare Rete Universale raggiunto il tetto di **12** prestazioni non ha più nessun obbligo.
9. La prestazione di flessibilità è una prestazione aggiuntiva e rientra nel limite previsto dal CCNL ed quindi può essere oggetto di "sciopero" della prestazione aggiuntiva.





## Chiarezza sull'Orario di lavoro del portalettere Rete Universale e Flessibilità operativa La Posizione della SLC /CGIL

In relazione ai quesiti che ci giungono dai territori sull'esatta applicazione della disciplina dell'articolo 31 del CCNL e sulle regole dettate e introdotte dall'accordo del 27 luglio 2010 ci domandiamo:

### qual è la disciplina dell'Orario di lavoro del portalettere rete universale?

**Come previsto dall'accordo e dal CCNL** - L'orario di lavoro del portalettere è di **36** ore settimanali così come prevede il comma **2** dell'articolo **31**. Con l'accordo del 27 di Luglio abbiamo contrattato di introdurre nei servizi postali la settimana su 5 giorni lavorativi con 7.12 giornaliere più la pausa.

**Primo Chiarimento**- In relazione alle esigenze di qualità dell'Azienda, alla particolare natura della prestazione, l'impegno della perequazione deve essere quello di garantire "l'obiettivo" di recapitare il corriere giornaliero nell'orario di lavoro di **7 ore e 12**.

Alla luce della necessità di garantire in modo costante la copertura del servizio oltre che la scorta e i contratti flessibili, si interviene anche con la "flessibilità operativa" nell'ambito della prestazione di lavoro del portalettere è previsto l'adempimento della stessa (regolamentata secondo il nuovo accordo), la cui esecuzione, sul piano temporale, deve essere contenuta nei limiti individuali seguenti:

120 ore annuali	12 ore mensili
46 euro da dividersi tra i portalettere (N1.)	Rimane il limite

**La flessibilità** operativa viene riconosciuta come compreso nel limite del lavoro straordinario previsto dall'accordo (**120** ore) e con il tetto massimo di cui all'articolo **33** punto **3** del CCNL.

L'accordo ribadisce che la certificazione dell'orario del portalettere avverrà in coerenza con quanto previsto dall'articolo **31** del CCNL e la nuova organizzazione dell'orario di lavoro sulla pausa, viene demandata alla una contrattazione territoriale Regionale secondo quanto previsto dall'accordo Nazionale.

**Detto** questo come **SLC/CGIL** ribadiamo che l'orario di lavoro del portalettere rete Universale è di **36** ore settimanali con **7 ore e 12** ( + la pausa) di lavoro su **5** giorni lavorativi.

### In conclusione riflessione finale.

**Un obiettivo di** è uno "scopo che ci si prefigge di raggiungere" in relazione alla **qualità** del servizio e come tale può qualche volta non essere raggiunto nell'orario di lavoro . Quindi l'impegno deve essere quello di attuare una perequazione dei carichi di lavoro delle zone della Rete Universale che permetta di rispettare quanto previsto dal CCNL **art 31** , garantendo certezza ed esigibilità in termini di Orario di lavoro .