



CISL POSTE SICILIA INFORMA

Notiziario Regionale Online



www.cislpostesicilia.it



“I lavoratori entrino nella Governance delle Poste”

Annunziata Furlan scrive al Premier Renzi

In rilievo

- Riorganizzazione PCL: firmato l'accordo

- Privatizzazione: l'iter si complica

- Comunicazione ai lavoratori

All'interno

Accordo PCL pag. 2 e 3

La Consob sulla privatizzazione pag. 4

Gestione controtransazioni pag. 5

Regole scritte pag. 6

Comunicazione ai dipendenti pag. 7

Programmazione ferie pag. 8



Egregio Presidente del Consiglio, nei prossimi giorni il Tesoro collocherà il 40% del capitale di Poste Italiane sul mercato azionario. Si tratta di una operazione finanziaria importante che avrà ripercussioni, speriamo positive, sul futuro dei servizi postali, sui nuovi investimenti dell'azienda e sulla gestione del risparmio dei cittadini, visto che le Poste raccolgono quasi 500 miliardi all'anno di depositi, finanziando in parte la Cassa Depositi e Prestiti. Ma questa parziale privatizzazione di Poste può e deve diventare anche un'opportunità per rendere più moderne e forti le relazioni industriali nel nostro Paese. Per questa ragione, la Cisl ha fatto una proposta chiara: facciamo partecipare anche i lavoratori alla "Governance" dell'azienda postale attraverso l'azionariato collettivo. Questa sarebbe una svolta storica per il nostro Paese, una sfida sociale e culturale che come sindacato lanciamo al Governo, a tutte le forze politiche ed alle altre forze sociali. Le Poste sono un gruppo industriale consolidato, un assetto strategico, dove lavorano circa 145 mila persone, sparse nei 13200 uffici in ogni parte d'Italia. E' una azienda sana, tra le più grandi del paese, che continua ad ottenere risultati e ricavi importanti, grazie al contributo responsabile di tante lavoratrici e di tanti lavoratori, nonostante lo scenario di incertezza economica e di continua contrazione del mercato dei servizi postali. Le Poste possono davvero

diventare il "laboratorio" di moderne relazioni industriali proprio attraverso il coinvolgimento diretto dei lavoratori nelle scelte strategiche dell'azienda. La riforma dei contratti e la partecipazione dei lavoratori sono per la Cisl complementari, come due facce della stessa medaglia. Tocca ai sindacati ed alle imprese legare sempre più gli aumenti salariali alla produttività, alla qualità dei prodotti e dei servizi, attraverso la contrattazione aziendale e territoriale, sia nel lavoro privato che in quello pubblico. Ma è giunto il momento di valutare se e come un modello di riferimento



simile a quello americano o tedesco possa essere mutuato nel nostro Paese, applicando finalmente l'art. 46 della Cost., non solo per responsabilizzare il lavoratore, ma anche per concorrere ad una "democratizzazione" della finanza italiana. Negli anni 90 con le privatizzazioni, purtroppo, non si realizzarono in Italia cambiamenti decisivi per il sistema-Paese e per la qualità dei servizi offerti alle famiglie italiane. Fu davvero una occasione perduta perché tante aziende importanti si sono disperse, sono andate in mani straniere ed hanno avuto una forte regressione sia sul mercato, sia sul piano occupazionale. In alcuni casi si crearono dei grandi monopoli privati al posto di quelli pubblici. Non dobbiamo commettere ora lo stesso errore con le Poste: utilizziamo l'occasione dell'apertura al mercato per riconoscere ai lavoratori un eguale protagonismo ed un controllo responsabile sulle scelte di politica industriale, in modo da rendere più solide e competitive le nostre imprese.

In questa prospettiva, serve a poco distribuire o favorire l'acquisto delle azioni singolarmente da parte dei lavoratori, come pare prospettarsi nel caso della quotazione di Poste. **Bisogna invece incentivare fiscalmente l'azionariato collettivo in modo che i lavoratori possano indicare i loro rappresentanti nel Consiglio d'Amministrazione o in quello di sorveglianza.** Ecco perché l'azienda postale può diventare davvero un "modello" per tutto il mondo produttivo italiano. E' il percorso concreto per conciliare capitale e lavoro, come più volte ha sottolineato con lungimiranza anche Papa Francesco. Ci sono già tanti autorevoli progetti di legge nei cassetti parlamentari, tante opzioni su questo tema. Noi siamo pronti a discuterne subito ed a dare il nostro contributo. Partiamo dalle Poste per rendere possibile ed esplicita la straordinaria voglia di partecipazione che c'è nella società italiana e nei luoghi di lavoro di cui tanti parlano solo astrattamente. La democrazia economica è lo strumento moderno per controllare ed indirizzare le scelte dei manager e degli azionisti, per modernizzare il capitalismo italiano attraverso il protagonismo responsabile dei lavoratori. Ecco perché ci auguriamo che nei prossimi giorni il Governo possa aprire una discussione trasparente con il sindacato sulla presenza dei lavoratori nella "Governance" delle Poste ed in prospettiva delle altre aziende pubbliche, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi per i cittadini e la produttività del Paese. Ma soprattutto per difendere e tutelare la dignità del lavoro che è la grande risorsa su cui puntare per rendere le nostre imprese più competitive e concorrenziali su un mercato sempre più globale.

Segretaria Generale Cisl
Annunziata Furlan



SOTTOSCRITTO ACCORDO SULLA FUNZIONE PCL



Dopo una lunga e complessa trattativa, si è sottoscritto una **ipotesi di accordo** riguardante il processo di ristrutturazione della funzione PCL per quanto riguarda la cornice generale e il piano di interventi per l'anno 2015. Come ricorderete, il confronto ha avuto un iter lungo e sofferto perché le posizioni iniziali dell'Azienda ci vedevano lontanissimi.

L'Azienda all'inizio del confronto si era presentata con una serie di richieste che destabilizzavano e destrutturavano l'insieme di norme e modalità operative che erano stato frutto degli accordi passati.

Il superamento della titolarità di zona, con la possibilità di spostare a piacere i titolari in caso di assenze di altro portalettere, od anche solo per privilegiare un servizio anziché un altro; il superamento della flessibilità operativa; una forte diminuzione della scorta. Inoltre le indicazioni riguardanti lo sviluppo e la corretta fornitura dei mezzi e degli strumenti di lavoro erano fumose e poco affidabili.

In un momento delicato per il futuro di tutti gli operatori postali del mondo per la progressiva diminuzione dei volumi di corrispondenza cartacea, l'accordo sottoscritto tra Poste Italiane e i sindacati di categoria è un primo passo importante per la riorganizzazione dei Servizi Posta e di logistica della più grande azienda del paese. L'accordo prevede l'avvio di diversi modelli di recapito postale, rafforzato nelle aree metropolitane con possibile recapito anche pomeridiano, ed alleggerito nelle zone a bassa densità di popolazione con recapito a giorni alterni. Particolare attenzione sarà rivolta alla consegna di pacchi, settore in cui lo sviluppo dell'e-commerce potrebbe attenuare i danni della perdita della posta tradizionale anche per il mantenimento di livelli occupazionali sostenibili. Questo accordo, il primo dell'era Caio, rafforza il sistema di relazioni industriali in Poste Italiane proprio nel momento in cui l'azienda postale inizia un importante percorso di quotazione in Borsa.

Il testo finale dell'accordo sottoscritto ha posto rimedio in massima parte alle lacune presenti nella proposta aziendale, ed ha consentito di mantenere e migliorare gli attuali strumenti di gestione del servizio, pur in presenza di una novità epocale:

L'AVVIO DEL RECAPITO A GIORNI ALTERNI.

, approvato da governo ed AG-COM nelle zone regolate, e l'introduzione di diversi sistemi di recapito per zone commercialmente diverse. Nella premessa vi sono i riferimenti al *forte calo dei volumi della corrispondenza, fenomeno fortemente presente a livello mondiale, ed alla necessità di riequilibrio economico del servizio, pena il tracollo economico dell'intera azienda*, e le linee di sviluppo identificate per riequilibrare il calo



dei servizi tradizionali. Segue la descrizione della *nuova rete logistica* che prevede tre tipologie di recapito:

Aree metropolitane ad elevata densità postale dove si prevede un potenziamento a partire dal 2016, attraverso la creazione di una linea plus metropolitane che assorbirà gli attuali asi.

L'Azienda aveva identificato nove realtà, *siamo riusciti ad escludere tale vincolo numerico* ed il successivo confronto di novembre deciderà il numero e le realtà interessate; nel corso del periodo di implementazione si potrà prevederne l'estensione.

Capoluoghi di provincia ed aree extraurbane non regolate; in questa categoria sono incluse tutte le altre realtà non regolate, ossia non incluse nei 5267 comuni in cui AG-COM ha dato l'autorizzazione allo svolgimento dei giorni alterni "puri".

In queste aree le zone universali si trasformeranno in macro zone composte da due sub-zone, che saranno servite a giorni alterni da uno stesso titolare.

Alle zone universali si affiancherà un linea plus che garantirà la consegna del prodotto j+1 nelle sub-zone nei giorni in cui non opera il portalettere univer-

Continua →



sale. La partenza di questo modello nel 2015 interesserà 19 CD del nord (sono quelli indicati nell'allegato RR che si allega) e le due regioni di Emilia Romagna e Sicilia. Per quello che riguarda le due regioni partiranno solo i CD che non comprendono zone regolate.

Aree extraurbane regolate: sono quelle previste dalla delibera AGCOM, in totale 5267; nel 2015 partiranno le zone che servono 256 comuni del nord. Nell'accordo c'è poi un lungo capitolo che riguarda gli impegni aziendali su infrastrutture, dotazioni di lavoro, tecnologia e flotta.

La titolarità di zona, come precedentemente affermato, rimane confermata, grazie alla nostra strenua difesa, con le caratteristiche attuali e senza limitazioni e rafforzata con la eliminazione della fungibilità.

La scorta non sarà differenziata per modelli di recapito ma sarà percentualmente uguale in ogni ambito provinciale, e dovrà avere un valore minimo del 10%.

Trimestralmente l'Azienda darà comunicazione alle oo.ss. territoriali.

Per quel che riguarda le modalità di sostituzione sono identificate due diverse metodologie per le zone regolate e per quelle non regolate, mentre per le aree metropolitane si identificherà una specifica modalità nel confronto di novembre.



Nelle more del completamento delle implementazioni, nelle realtà non implementate resteranno in vigore le regole attuali (anche per quello che riguarda orari, modalità di sostituzione, ASI).

Per le zone alterne regolate, che presentano una grande vastità di percorso, si è precisato che *una flessibilità operativa classica non sarebbe praticabile* e pertanto la copertura dovrà avvenire prioritariamente attraverso la sostituzione fisica, nei casi rimanenti si identificherà, all'interno di ciascuna area, una volta per tutte, la zona meglio frazionabile; al verificarsi di una assenza di un titolare di una delle zone dell'area il titolare della "zona meglio frazionabile" si sposterà sulla zona vacante ed, unitamente agli altri portalettere dell'area, svolgerà la flessibilità operativa sulla "zona meglio frazionabile".

Per le zone alterne non regolate : prosegue l'utilizzo della flessibilità operativa nella forma attuale, comprendendo però nell'area anche la linea plus.

Si è ribadito che la prestazione della flessibilità operativa dovrà assicurare il sostanziale azzeramento del corriere affidato.

Il ridimensionamento delle risorse per il 2015 interesserà, per adeguamento al calo dei volumi, anche i CMP, gli ALI ed i vari centri servizi.

Nei CMP la movimentazione delle risorse eccedenti avverrà tenendo conto di livello di idoneità ed anzianità di servizio. Gli strumenti identificati per la gestione delle eccedenze sono i soliti: esodi volontari, fondo di solidarietà, trasformazione da full-time a part-time, riqualificazione professionale. Per quest'ultima si terrà conto prima dei preesistenti job posting, poi si attiveranno nuove interpellanze riferite agli ambiti di eccedenza; per queste ultime si terrà conto prioritariamente della maggiore anzianità di servizio e delle particolari esperienze professionali a vocazione commerciali maturate, come nel caso degli ASI. Diversamente dal passato per quel che riguarda l'ultimo strumento, quello della mobilità collettiva, si è posto il limite della provincia per gli spostamenti. Alla fine c'è il capitolo delle relazioni industriali, particolarmente fitto e impegnativo per le nostre strutture regionali. Successivamente vi invieremo il comunicato unitario e le modalità per la consultazione della categoria.

Cordiali saluti.

Mario Petitto





I paletti Consob sulla privatizzazione il prospetto dovrà essere riscritto in tempo per il lancio dell'offerta

la Repubblica

Si complica l'iter di privatizzazione delle Poste. La Consob ha esaminato la bozza del prospetto informativo per la quotazione a Piazza Affari, depositato lo scorso 11 agosto dalla società guidata da Francesco Caio.



Ma l'ha respinta al mittente, sollevando eccezioni e richiedendo sensibili modifiche. Osservazioni ritenute di routine, sebbene molto puntuali e di so-



stanza, dalla Commissione nazionale per le società e la Borsa. Ma che inevitabilmente rischiano di intralciare se non complicare lo stretto timing della quotazione, la tabella di marcia che porterà il 40% del colosso pubblico sul mercato.

La campanella del debutto sull'Mta, il Mercato telematico azionario, dovrebbe suonare all'inizio di novembre, ma il lan-

cio dell'offerta di azioni è previsto per metà ottobre (proprio nei giorni in cui si chiude la legge di Stabilità), praticamente dietro l'angolo. **Non a caso gli avvocati di Poste lavorano a capo chino in queste ore per riformulare il prospetto informativo secondo le indicazioni di Consob.** Un documento molto importante, di fatto una guida per i futuri investitori e azionisti che dunque necessita di particolare chiarezza e



sintesi. Un buon prospetto, spiegano in ambienti finanziari, non può essere diluito in 700 pagine, ma concentrato nelle prime 7-8. E mettere in grado anche il più sprovvisto dei risparmiatori - la casalinga di Voghera - di comprenderne il profilo di rischio e decidere se comprare o meno le azioni.

Requisiti evidentemente non soddisfatti appieno dalle carte presentate da Poste, subito corsa ai ripari con una commissione ad hoc, istituita proprio per rielaborare i punti critici e convocata di nuovo lunedì per stendere una risposta ai commissari Consob. I tempi sono strettissimi, si deve correre. Sebbene, a questo punto, una slittamento dell'intera operazione non possa essere



escluso. E a quel punto sarebbe anche clamoroso. Proprio ieri il ministro dell'Economia Pier Carlo Padoan ha ribadito gli incassi previsti dalle privatizzazioni e inseriti nel Documento di economia e finanza: lo 0,4% del Pil nel 2015 e lo 0,5% nel 2016. Dunque oltre 6 miliardi quest'anno e 8 miliardi il prossimo. Saltare le Poste (in ballo ci sono anche Enel, Enav e Ferrovie) vorrebbe dire anche aprire una falla nei conti. Un pessimo auspicio, proprio ora che l'Italia si appresta a richiedere l'attivazione di ben tre clausole di flessibilità a Bruxelles.

Nessun dramma, stemperano ambienti sia di Poste che di Consob: «È la prassi, tutti i prospetti informativi devono essere modificati, alcuni sono pronti solo a ridosso della scadenza, la tabella di marcia non salterà, nessun accanimento, ma tipica interlocuzione».

Valentina Conte





Obiettivi KPI: GESTIONE CONTROTRANSAZIONI

Il raggiungimento degli obiettivi KPI rappresenta ormai, come per quelli di natura commerciale, il fine ultimo di ogni azione sui posti di lavoro. Essi, infatti, non si configurano più come lo strumento, il mezzo, il modo per misurare e, conseguentemente, dare maggiore qualità al cliente e miglior efficienza alla macchina produttiva aziendale, no. La loro distorta applicazione, lo stravolgimento dello scopo originario per cui sono nati fa degli stessi uno strumento infernale e di pressione verso gli uffici, peggiora sensibilmente, invece di migliorare, il rapporto con la clientela alzando un muro di, comprensibile, irritazione nei confronti del personale sportellista e dell'azienda Poste. **La talebana, rigidissima applicazione di taluni comportamenti operativi, imposti spesso arbitrariamente da Gestione Operativa sui territori per evitare penalizzazioni nei punteggi** (ci riferiamo ai TDA, ai Tassi di abbandono, agli scostamenti SDP/SGA, alle forzature BPF/Libretti, alle controtransazioni, ecc) **suscita contrasti, reclami e, non raramente, il trasferimento (armi e bagagli) dei clienti verso altre Aziende, come dire, assolutamente concilianti verso aspetti che, dal punto di vista del cliente, sono assolutamente privi di senso.** Il problema vero è



che, realizzato lo strumento (KPI), come al solito, si è immediatamente perso il senso degli indirizzi comportamentali e tutto si è trasformato nel solito "dobbiamo farcela ad ogni costo, con ogni mezzo...". **Parliamo di TDA, di aperture cronometrate, di verifiche misurate "al secondo" sulla capacità dell'operatore di efficientare il lasso di tempo che va tra un'operazione chiusa e il prossimo cliente, o quella del DUP di "garantire" un cambio di turno agli sportelli ad UP aperto senza alcun ritorno negativo in termini di attese** (ad una brillantissima decisione aziendale, **deve mettere la pizza il Lavoratore;** e lo "deve" fare in maniera ottimale, altrimenti mica si guarda la storta che sta a monte e che crea il pro-

blema, si registra, semplicemente, "l'incapacità di gestire" la criticità...che, spesso, è realmente ingestibile!). E per quei 30 uffici (circa) che in questa regione, da mesi ormai, lavorano giornalmente con Cassa Netta? Chi misura la qualità? Chi è in grado di misurare i minuti (diremmo le ore) che si perdono a causa di palesi inefficienze aziendali? E i TDA? E il danno che tutto ciò arreca



agli uffici, ai DUP, ai clienti? C'è qualcuno che, a fronte di tale assordante "assenza", è stato tacciato di "scarso rendimento"? Ma su tutto ciò si sorvola, come d'uso quando si tratta di topiche macroscopiche che hanno responsabilità che attengono a livelli, appena un gradino più alti dell'ambito Up..parliamo anche di controtransazioni finanziarie e postali. La ratio dell'obiettivo, per quelle finanziarie, dovrebbe essere legato alla qualità dei bollettini accettati che ne migliora la lavorazione informatica e al contenimento di possibili truffe nei confronti dei gestori. Mentre per quelle postali sono soprattutto legate alla riduzione/eliminazione di possibili truffe interne. I margini di errore consentiti, però, sono talmente risicati (bastano ed avanzano quelli determinati da macchine che, appena sostituite, già fanno rimpiangere le vecchie, da stampati fatti male, ecc.) che spesso si superano e, sui territori, i cosiddetti Responsabili della Qualità studiano ogni artificio per evitare tali sforamenti. Ultimo in ordine di tempo ricevere l'autorizzazione da parte di Operazioni di Filiale (appunto, i Custodi della Qualità) "prima" di procedere all'annullo. **Come se il DUP non fosse capace di intendere e volere.** Come se si trovasse lì per caso, viandante bulgaro in quel di Poste.. Come se un'autorizzazione "verbale" rilasciata da una collega di filiale rappresentasse il salvacondotto per evitare future contestazioni. Interne ed esterne. **Perché è diventato d'uso, pur di non fare una contro transazione, negare l'annullo di un'operazione non ancora conclusa (carrello aperto) pretendendo che il cliente richieda il rimborso all'ente fatturatore. E qui parliamo di errori di doppia timbratura (per i quali, crediamo, ci sia responsabilità anche da parte di chi accetta, quindi responsabilità aziendale), parliamo di accettazione di più bol-**

lettini per i quali il cliente si accorge, al momento del pagamento, di aver sbagliato e di non doverne pagare qualcuno, parliamo di raccomandate accettate (magari in distinta) per le quali il cliente (prima della chiusura dell'operazione) verifica un indirizzo errato o la necessità di annullare un invio. Tutte attività previste e regolate dalla normativa interna. Ma per tutti questi casi, in molte realtà della nostra regione, Gestione Operativa nega l'annullo, ponendo, di fatto, gli uffici in fortissima difficoltà nei confronti della clientela che non comprende la ratio di questi comportamenti. A dire il vero, alcune di queste realtà dove "il fine giustifica i mezzi" (il fine, diciamo tutto, è quello di qualche capetto che a fine anno "deve" portare a casa un MBO di 10.000 euro) vengono peraltro portate ad esempio dalla nostra Area Terri-



toriale. Esempio per la capacità di raggiungimento degli obiettivi. Non certo per l'Etica, la Correttezza e la Qualità Vera nei confronti della clientela, aggiungiamo noi! Perché a nessuno interessa a quale costo si raggiungono certi obiettivi. E a nessuno interessa quanti clienti perdiamo con tali atteggiamenti e con tali aberranti diktat. **TUTTO sull'altare del fine ultimo: l'obiettivo!** Una filosofia che sta mandando a gambe all'aria un'intera Azienda! Solo perché serve da ammonimento e da messa sull'avviso. Più di un legale ha ricevuto notizia di tali distorte (anche a nostro avviso) applicazioni delle regole aziendali. Ed in parecchi sono pronti a metter nero su bianco il tutto, registrando evidenti profili di attività vessatorie nei confronti dei clienti. Le Associazioni dei Consumatori già ci aspettano a braccia aperte.

Distinti Saluti,
il Segretario Regionale Slp-Cisl
Giuseppe Lanzafame



REGOLE SCRITTE

Sistema comportamentale e disciplinare. Impatto sulle linee aziendali.

Siamo, ancora una volta, a denunciare le incongruenze di un sistema tarato e studiato con indubbia coerenza, rispetto a regole e comportamenti che una azienda deve richiedere ai suoi dipendenti, ma che, nella pratica attuazione, riesce solo a reprimere e colpire gli errati comportamenti della “base” della forza lavoro senza per nulla incidere né sui fattori che tali comportamenti hanno determinato, né su quei livelli più elevati che rappresentano quella “catena di comando” che, spesso, gran parte di responsabilità ha rispetto a quei comportamenti sbagliati. Nella sostanza c’è una linea aziendale che stabilisce le linee guida comportamentali del personale (tutto) e che procede, sulla scorta di tali linee a sanzionare e ci sono, poi, le Linee Operative (M.P., S.P., Corporet, ecc.) che dovrebbero impiantare la propria attività sulla scorta ed entro i limiti imposti da tali linee guida. Molto spesso, troppo spesso, **diciamo quasi sempre**, però le “esigenze” di



tali Linee “operative” (commerciali e gestionali) entrano in palese contrasto con tali linee guida comportamentali e **spingono i Capi a forzare, a sminuire il senso delle regole, a comandare, al personale, comportamenti che vanno al di là delle regole scritte**. In tale, assurda, situazione di contrasto tra la “norma” e il comando (sempre verbale, ma efficacemente autorevole) del Capo si trova **il dipendente che, ci sembra del tutto evidente, trovarsi in una condizione di subalternità che ne condiziona i comportamenti, distorti e asserviti alla “volontà” del Capo**. Non è semplice e non è agevole, per un subalterno sottrarsi ai comandi del Capo, soprattutto quando si ha la certezza che non si tratta di un “Capo che sbaglia” ma di comportamenti comuni a tutta la filiera di comando aziendale. L’incongruenza del “Sistema sanzionatorio e disciplinare” è che nulla si attiva nei confronti delle due Linee M.P. ed P.C.L. ecc. rispetto agli indirizzi dati ai Capi e nulla, peraltro, si è mai attivato nei confronti dei Capi, sul territorio, per gli evidenti indirizzi errati, per le forzature comandate al personale, per le continue attività ricattatorie che portano, poi, il lavoratore a comportamen-

ti fuori dalle regole.

Ed allora, che nessuno sia fuori dalle regole. Che nessuno pensi di esentarsi da responsabilità semplicemente dando ordini verbali e scaricando ogni responsabilità sui lavoratori.

Che ciascuna Linea organizzi le proprie attività nel rispetto “sostanziale” e non virtuale delle regole aziendali statuite. Che si diano input ai Territori “coerenti” con il rispetto delle regole. Che si inizi a dare l’esempio, se si vuole invertire l’indirizzo, anche per chi esercita la propria leadership al di fuori ed al di là di tali regole. E’ anche una questione di rispetto per il lavoro di chi, giornalmente, “crede” ai propri Capi, alla propria Azienda e si spende, interamente, per essa. Il contratto di lavoro, gli accordi sottoscritti, le normative sul lavoro, sulle tutele, non vanno sbandierate dall’azienda solo, nei mass media, o nelle aule di “formazione”, è obbligo del datore di lavoro applicarle e vigilare! Altrimenti si ha la sensazione, divenuta certezza, che deve pagare sempre l’ultimo della filiere, il cuore dell’azienda, il dipendente/lavoratore.

IL SEGRETARIO REGIONALE SLP-CISL

Giuseppe Lanzafame





COMUNICAZIONE AI LAVORATORI



Informativa ai dipendenti del Gruppo Poste Italiane in merito alla prospettata offerta pubblica di vendita e ammissione a quotazione presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. delle azioni ordinarie di Poste Italiane S.p.A.



Come noto, lo scorso 11 agosto 2015 Poste Italiane ha presentato domanda di ammissione a quotazione delle proprie azioni presso Borsa Italiana e ha depositato il Prospetto Informativo presso la Consob, entrando nella fase operativa del processo di privatizzazione, previsto dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 maggio 2014.

Nell'ambito di tale processo e come previsto dal summenzionato Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, al fine di favorire la partecipazione all'offerta dei dipendenti del Gruppo Poste Italiane, potranno essere previste per gli stessi, nell'ambito della prospettata offerta, quote riservate e/o specifiche condizioni di prezzo e/o modalità di finanziamento.

L'adesione, anche da parte dei dipendenti, alla prospettata offerta pubblica di vendita di azioni è soggetta al rispetto da parte di Poste, come per ogni intermediario collocatore, delle regole a tutela del cliente previste nella prestazione dei servizi di investimento (cd. "MiFID").

Pertanto, chiunque intenda acquisire le azioni di Poste Italiane presso gli Uffici Postali, dovrà, preventivamente, essere titolare di conto corrente postale ovvero libretto di risparmio postale nominativo, aver sottoscritto il contratto per la prestazione dei servizi di investimento e altresì aver compilato il questionario di profilazione, funzionale all'esecuzione del test di adeguatezza che verifica in modo vincolante la coerenza dell'operazione con il profilo del cliente, in particolare in termini di propensione al rischio.

Inoltre dovrà essere disposta l'apertura del deposito titoli, che per i dipendenti di Poste Italiane non comporterà alcun costo aggiuntivo. La gratuità del deposito titoli non avrà alcun vincolo di durata.

Per l'eventuale verifica della propria posizione contrattuale, il dipendente potrà rivolgersi, da oggi, al proprio Ufficio postale.

Il presente documento non è destinato alla distribuzione, diretta o indiretta, negli Stati Uniti d'America (inclusi i relativi territori e dipendenze, qualsiasi stato degli Stati Uniti d'America e District of Columbia) o in Australia, Canada o Giappone né in qualsiasi altro paese nel quale l'offerta di strumenti finanziari non sia consentita in assenza di autorizzazioni da parte delle competenti autorità ovvero in deroga rispetto alle medesime disposizioni (gli "Altri Paesi"). Le informazioni quivi contenute non costituiscono un'offerta di vendita di strumenti finanziari negli Stati Uniti d'America, in Australia, Canada o Giappone né in qualsiasi Altro Paese.

Gli strumenti finanziari non possono essere oggetto di offerta o di vendita negli Stati Uniti d'America salvo ove registrati ai sensi dello US Securities Act of 1933, come modificato, o esenti dagli obblighi di registrazione. Poste Italiane S.p.A. non ha registrato, né intende registrare, gli strumenti finanziari negli Stati Uniti d'America né effettuare un'offerta pubblica di strumenti finanziari negli Stati Uniti d'America. Non si sollecita il versamento di alcun corrispettivo in denaro, in titoli o di altra natura e, ove effettuato a fronte delle informazioni contenute nel presente documento, tale versamento non sarà accettato.

Il presente documento è un comunicato interno rivolto esclusivamente ai dipendenti del Gruppo in Italia e non costituisce un prospetto ai sensi della normativa applicabile. Un prospetto conforme ai requisiti previsti dalla normativa applicabile verrà successivamente pubblicato previa autorizzazione da parte della CONSOB.

I dipendenti non dovranno sottoscrivere alcun strumento finanziario al quale il presente documento si riferisce, se non sulla base delle informazioni contenute nel prospetto che sarà pubblicato e reso disponibile sul sito internet di Poste Italiane, di Borsa Italiana (www.borsaitaliana.it) nonché presso i Responsabili del Collocamento e i Collocatori.

I dipendenti del Gruppo Poste saranno pertanto invitati a leggere attentamente il prospetto prima dell'adesione.

18 settembre 2015





Ferie: ecco come programmarle

Ferie annuali spettanti

Giornate da programmare

	1 slot Gen / Apr 6 gg	2 slot Mag / Sett 18 gg	3 slot Ott / Dic 6gg
30 gg di ferie			
4 gg fest. Soppresse	-	-	-
2 gg Pir	-	-	-



Oltre all'eventuale residuo del periodo precedente

	1 slot Gen / Apr 5 gg	2 slot Mag / Set 15 gg	3 slot Ott / Dic 5 gg
25 gg di ferie			
4 gg fest soppresse	-	-	-
2 gg Pir	-	-	-



Oltre all'eventuale residuo del periodo precedente

La programmazione va presentata dal dipendente entro il:

15 dicembre / 10 aprile / 15 settembre

Viene confermata dall'azienda entro il :

31 dicembre / 30 aprile / 30 settembre

- Al 1° dicembre il residuo deve essere contenuto in 4 giornate tra ferie e fest soppresse.

- Non vi sono periodi dell'anno o del mese in cui è preclusa la possibilità di programmare le ferie.

- Le ferie che per comprovati motivi non dovessero essere fruito come da programmazione vanno riprogrammate entro le due settimane successive



I nostri contatti



SLP CISL SICILIA



⇒ **PALERMO**
Via Mariano Stabile 136/C
Tel. 091-332351 / Fax 091-324150
Segretario Territoriale
Maurizio Affatigato
palermo@slp-cisl.it

⇒ **ENNA**
Via Donna Nuova 11
Tel. 0935-502387 / Fax 0935-24194
Segretario Territoriale
Salvatore Alfano
enna@slp-cisl.it

⇒ **TRAPANI**
P.zza Ciacco Montalto 27
Tel. 0923-29456 / Fax 0923-29456
Segretario Territoriale
Giuseppe Ferrante
trapani@slp-cisl.it

⇒ **MESSINA**
V.le Europa 58 c/o Ust-Cisl
Tel. 090-293740 / Fax 090-6507638
Segretario Territoriale
Gisella Schillaci
messina@slp-cisl.it

⇒ **CALTANISSETTA**
Via Canonico Pulci 9/B
Tel. 0934-20085 / Fax 0934-20085
Segretario Territoriale
Giuseppe D'Antoni
caltanissetta@slp-cisl.it

⇒ **CATANIA**
Corso Italia N° 69
Tel. 095-370666 / Fax 095-539877
Segretario Territoriale
Salvo Di Grazia
catania@slp-cisl.it

⇒ **AGRIGENTO**
Via L. Pirandello 18
Tel. 0922-556221 / Fax 0922-556221
Segretario Territoriale
Giovanni Greco
agrigento@slp-cisl.it

⇒ **SIRACUSA**
Via Arsenale 26
Tel. 0931-65061 / Fax 0931-65061
Segretario Territoriale
Eugenio Elefante
siracusa@slp-cisl.it



⇒ **RAGUSA**
Piazza Ancione 2 c/o Ust-Cisl
Tel. 0932-656322 / Fax 0932-941809
Segretario Territoriale
Giorgio Giunmara

Sede Regione Sicilia

Via M. Stabile 136 C
90139 Palermo
Telefono: 091-332446
<http://www.cislpostesicilia.it/>

Segretario Regionale
Giuseppe Lanzafame

