

Verbale di Accordo

In data 23 luglio 2026

tra Poste Italiane S.p.A.

e

SLP-CISL, SLC-CGIL, UIL FPC, CONFSAL Com.ni, FAILP-CISAL, FNC UGL Com.ni

Premesso che

- nel quadro del percorso di trasformazione della Funzione Mercato Privati, nell'ambito delle intese tempo per tempo intervenute, è stato progressivamente adeguato il modello di servizio alle esigenze espresse dal mercato e dalla clientela, valorizzando il ruolo dell'Ufficio Postale quale elemento distintivo dell'offerta multicanale del Gruppo Poste Italiane e presidio di prossimità sul territorio;
- in tale contesto, l'Azienda ha progressivamente evoluto l'assetto della rete degli Uffici Postali attraverso l'introduzione del modello Hub & Spoke e lo sviluppo di progettualità innovative, tra cui Punto Poste Casa e Famiglia, Polis - Casa dei Servizi Digitali e i servizi di Facilitazione Digitale, finalizzate a rafforzare il presidio territoriale, migliorare la *customer experience* e ampliare l'offerta di prodotti e servizi disponibili alla clientela;

- con riferimento alle direttrici di sviluppo della filiera commerciale sono stati implementati nel tempo interventi finalizzati a valorizzare i diversi segmenti di clientela ed i clienti a maggior potenziale, anche attraverso un processo di revisione della portafogliazione; nell'ambito dello stesso percorso è stato progressivamente consolidato il ruolo dell'Operatore Front End, quale figura centrale nell'evoluzione dell'offerta degli Uffici Postali e della relazione con la clientela;

al fine di garantire livelli di presidio coerenti con i nuovi modelli organizzativi e con le esigenze operative della Funzione, le Parti hanno definito un nuovo sistema di dimensionamento delle figure professionali di front end dell'Ufficio Postale e individuato le più opportune leve di gestione, riequilibrio e rafforzamento degli organici, supportate da specifici interventi di Politiche Attive del Lavoro;

- alla luce delle continue evoluzioni dei mercati di riferimento, caratterizzati da crescenti esigenze di personalizzazione della relazione, sviluppo dei servizi a maggior valore aggiunto e rafforzamento della prossimità territoriale, emerge l'esigenza di proseguire il percorso di evoluzione della funzione Mercato Privati attraverso ulteriori interventi organizzativi, commerciali e operativi orientati alla definizione di un nuovo modello di servizio con il fondamentale coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- Azienda e Organizzazioni Sindacali, nel confermare l'importanza della capillarità della rete fisica, condividono pertanto l'opportunità di individuare nuove azioni finalizzate a sostenere lo sviluppo del business, valorizzare le professionalità presenti nella Funzione, rafforzare il presidio della clientela e del territorio, migliorare ulteriormente l'efficacia dei processi operativi e garantire la coerenza del modello organizzativo rispetto alle prossime sfide di mercato e, conseguentemente, perseguire la sostenibilità economica aziendale finalizzata a supportare adeguati livelli occupazionali.

zioni Sindacali hanno

4

12



He



- 



54440



1/2 Allen Frachina n g A

gli attuali modelli Hub&Spoke e commerciale, rafforzando al contempo il presidio del territorio attraverso l'aggregazione di tutti gli uffici in una logica di zona; ciascun ufficio sarà pertanto da considerarsi UP «Zona» o UP «Prossimità» e gli uffici di prossimità riconducibili al medesimo UP Zona saranno individuati all'interno della medesima provincia, indipendentemente dalla Filiale di riferimento.

Il documento allegato al presente verbale descrive nel dettaglio il nuovo modello di servizio a zone, in virtù del quale l'UP Zona funge da riferimento gerarchico e da coordinamento commerciale e operativo degli UP di prossimità appartenenti alla zona medesima; la composizione delle zone formerà oggetto di successiva comunicazione dall'Azienda alle OO.SS. e costituirà parte integrante dell'allegato al presente Verbale.

L'Azienda conferma il proprio impegno - ad implementazione completata e comunque non prima di 6 mesi dalla data di sottoscrizione della presente intesa - a disporre le applicazioni temporanee del personale verso Uffici Postali appartenenti alla medesima zona, fatte salve le ipotesi marginali in cui, al fine di garantire la continuità operativa del servizio, si debba ricorrere ad applicazioni temporanee extra zona.

Le Parti, nel darsi atto che, in considerazione della capillarità della rete degli UU.PP., l'istituto dell'applicazione temporanea costituisce un elemento gestionale utile al fine di garantire il necessario presidio, si incontreranno entro il mese di dicembre 2026 per definire i criteri di regolamentazione delle applicazioni temporanee extra zona, anche con riferimento ai limiti quantitativi.

Le Parti convengono sull'opportunità di individuare specifiche modalità di osservazione del fenomeno, rispetto al quale l'Azienda si impegna ad inviare alle OO.SS. - con cadenza trimestrale - i relativi dati.

Nell'ambito dell'UP Zona sarà costituita la nuova figura professionale del Referente Gestione Operativa di Zona (RGOZ), con livello inquadramentale A2 e ruolo di Professional, che si occuperà del funzionamento della zona e del coordinamento commerciale del canale front end; le relative allocazione organizzativa, sede di assegnazione e articolazione oraria sono riportate nell'allegato alla presente intesa.

Per le nuove figure di Direttore di Zona e RGOZ saranno previste le opportune iniziative formative volte a rafforzare le competenze necessarie allo svolgimento delle attività previste dal ruolo; i relativi piani formativi sono riportati nell'allegato al presente verbale.

In conseguenza dell'implementazione del nuovo modello a zone così come sopra definito, ed anche avendo a riferimento la distribuzione del patrimonio della clientela gestita, sarà rivisitato altresì il complessivo assetto delle Filiali e - laddove necessario - la relativa perimetrazione, prevedendone una riduzione complessiva di 22, il cui dettaglio formerà oggetto di successiva comunicazione da parte dell'Azienda alle OO.SS.. In particolare, tale rimodulazione sarà funzionale ad un ottimale coordinamento degli uffici Zona e permetterà un riequilibrio dello *span of control* in termini di zone gestite.

Azienda e OO.SS. condividono che le ricadute occupazionali derivanti dalla riduzione delle Filiali saranno gestite in continuità di mansione sull'attuale sede di lavoro o, in caso di sopraggiunta indisponibilità dell'immobile, su altra sede in ambito comunale, ferma restando la possibilità di accogliere eventuali richieste volontarie di ricollocazione presso il comune di residenza o domicilio della risorsa.

la delle Filiali oggetto
to (DF, RCF, RGOFF)
pimenti decentrati.

Contestualmente viene potenziato il dimensionamento degli SCM, valorizzando i portafogli degli Uffici che, per effetto della nuova classificazione, passano dal “canale con sala” a “no sala”.

Con la medesima decorrenza, le attività di Pianificazione Commerciale saranno accentrate a livello di Macro Area, con contestuale superamento del ruolo di Specialista Pianificazione Commerciale presso le 26 Filiali ove è attualmente presente; inoltre, viene istituita la nuova figura del Referente Pianificazione Integrata, di livello inquadramentale A1 e ruolo Professional Master, a diretto riporto del Responsabile di MA, che garantirà la programmazione e il monitoraggio delle attività di natura commerciale e operativa nonché delle iniziative e dei processi più significativi per il business.

Risultano altresì superate le figure del Referente GO di Filiale presente nelle 26 Filiali Top e del Referente Gestione UP presente negli UU.PP..

Punto Poste Casa e Famiglia

Rispetto al progetto, avviato da alcuni anni, relativo al format Punto Poste Casa e Famiglia, lo spazio dedicato a rafforzare la relazione col cliente e valorizzare i prodotti e servizi del Front End, l'Azienda ha illustrato le azioni che intende realizzare a potenziamento dell'attuale rete, che prevedono l'attivazione di ulteriori 148 PPCF, al fine di assicurarne la presenza su tutte le Zone del nuovo modello di servizio.

Inoltre, è stato rappresentato il perimetro dell'attuale offerta affidata agli Operatori Front End e i relativi strumenti a supporto dell'attività commerciale, finalizzati a rafforzare la conoscenza del cliente, la pianificazione delle attività e la qualità della relazione commerciale.

Con particolare riferimento all'ampliamento dell'offerta, è stato approfondito l'andamento della sperimentazione relativa al prodotto assicurativo Poste Vivere Protetti, avviata presso 6 Uffici Postali, illustrandone le evidenze emerse e la proposta di progressiva estensione dell'iniziativa, prevedendo, progressivamente a partire dal 1 settembre 2026, di abilitare alla promozione/vendita di tale prodotto assicurativo tutta la rete PPCF.

Nei confronti del personale coinvolto dalle iniziative sopra descritte saranno garantiti i necessari percorsi formativi (cfr. allegato) al fine di acquisire le competenze necessarie alla migliore gestione delle attività.

Infine, sempre relativamente all'ambito del Front End, le Parti convengono di superare dal 1 ottobre 2026 la figura dell'Operatore di Accoglienza.

Flessibilità Offerta UU.PP. - Sperimentazione orario a 5 giorni

Nel 2025 è stato introdotto, in via sperimentale, un modello di articolazione oraria su 5 giorni settimanali negli Uffici Postali Doppio Turno, finalizzato a potenziare la presenza nelle giornate e nelle fasce orarie a maggiore intensità di traffico, favorire ulteriori opportunità di contatto e relazione con la clientela e, al contempo, agevolare la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali.

Al riguardo, l'Azienda, nell'illustrare le evidenze emerse a seguito dell'avvio dell'iniziativa in 112 UU.PP., ha confermato la validità del modello adottato e la sua coerenza rispetto alle esigenze della clientela e all'andamento dei flussi di traffico.

Le Parti convengono pertanto di consolidare l'applicazione dell'articolazione oraria a 5 giorni presso gli Uffici Postali già coinvolti nelle precedenti fasi di sperimentazione e di procedere con una ulteriore estensione del progetto ad altri 50 Uffici Postali Doppio Turno secondo la distribuzione riportata in allegato al presente verbale; tale estensione della sperimentazione avrà una durata di 6 mesi.

Anche in tale fase resta confermato che le risorse interessate saranno individuate privilegiando la volontarietà, in coerenza con le esigenze operative e organizzative.

Inoltre, le Parti condividono l'opportunità di avviare, su un numero limitato di UU.PP. doppio turno, una sperimentazione relativa all'introduzione di un orario di lavoro articolato su 4 giorni lavorativi per complessive 36 ore settimanali; a tal proposito Azienda e OO.SS. si incontreranno entro il mese di dicembre 2026 per individuare le concrete modalità applicative.

Organico MP - dimensionamento Front End

Con riferimento a quanto definito con l'intesa del 27 novembre 2024 in materia di dimensionamento del Front End, in considerazione della profonda rivisitazione dell'assetto di funzionamento della rete e con l'obiettivo di supportare al meglio la relativa implementazione

al fine di garantirne la massima efficacia, le Parti concordano che i valori complessivi di fabbisogno minimo e massimo a livello nazionale per OSP, OFE e DUP Base relativi agli anni 2027 e 2028 sono quelli riportati nell'allegato al presente accordo.

Entro il mese di gennaio 2027 e 2028, l'Azienda fornirà alle Segreterie Nazionali delle OO.SS. il numero delle risorse di Front End afferenti alle Zone, suddivise per figura professionale, per l'anno di riferimento.

Gestione delle ricadute occupazionali dei progetti di riorganizzazione

In relazione ai progetti di riorganizzazione di cui alla presente intesa, le Parti convengono che la gestione delle ricadute occupazionali riportate in allegato e delle conseguenti ricollocazioni delle risorse interessate avvenga, progressivamente a decorrere dal mese di ottobre, in coerenza con i seguenti criteri, con applicazione, laddove ne ricorrano i requisiti, delle previsioni contrattuali in materia:

- per il personale Quadro l'Azienda individuerà ogni opportuna soluzione di riallocazione entro 50 Km dal comune sede di lavoro attuale ovvero dal comune di residenza o di domicilio comunicato all'Azienda, qualora diverso dalla residenza, all'interno di altri uffici postali ovvero in altri ambiti organizzativi MP coerenti con il livello inquadramentale e con le professionalità maturate dai lavoratori;
- per i livelli B l'Azienda individuerà ogni opportuna soluzione di riallocazione entro 25 Km dal comune sede di lavoro attuale ovvero dal comune di residenza o di domicilio comunicato all'Azienda, qualora diverso dalla residenza, secondo un criterio di maggior favore per il lavoratore ed avendo a riferimento attività coerenti con il livello inquadramentale posseduto ed in linea con le professionalità acquisite, nel rispetto dei requisiti normativi previsti per lo svolgimento delle specifiche attività (es. IVASS, MIFID, ecc.).

In tutti i casi sopra citati l'Azienda valuterà eventuali istanze volontarie coerenti con le esigenze organizzative.

Nel caso in cui, realizzate le azioni di cui sopra, permanessero ulteriori esigenze di ricollocazione, le Parti concordano che:

- per il personale Quadro, verrà individuato un UP di cluster coerente con il livello inquadramentale della risorsa, entro 30 Km dal comune sede di lavoro attuale ovvero dal comune di residenza o di domicilio comunicato all'Azienda, qualora diverso dalla residenza, nel quale le risorse svolgeranno attività di supporto al DUP fino all'individuazione di una ricollocazione in linea con i criteri sopra definiti entro il 31 dicembre 2027. All'interno di questa finestra temporale l'Azienda si impegna ad individuare fin da subito, nell'ambito della provincia di assegnazione, soluzioni riallocative coerenti con il livello inquadramentale delle risorse e, qualora non disponibili, a garantire il necessario aggiornamento professionale dei lavoratori che comunque concorreranno, unitamente al restante personale, alla copertura delle esigenze sostitutive temporanee in coerenza con il livello inquadramentale, nonché a provvedere alla formazione professionale degli stessi su altri ruoli, anche extra UP, qualora dovessero emergere specifici fabbisogni;
- il personale di livello B verrà temporaneamente impiegato in UU.PP. collocati entro 25 km dal comune sede di lavoro attuale ovvero dal comune di residenza o di domicilio comunicato all'Azienda, qualora diverso dalla residenza e, in coerenza con il livello

inquadramentale posseduto e con le previsioni normative vigenti, potrà essere temporaneamente applicato in altri UP per esigenze organizzative/sostitutive ovvero all'interno di Uffici Zona per supportare il DUP nello svolgimento delle attività di coordinamento e gestione degli Uffici di prossimità nell'implementazione del progetto. In via residuale ed esclusivamente su base volontaria, il personale di livello B potrà essere assegnato ad attività di sportello entro 10 Km dal comune sede di lavoro attuale ovvero dal comune di residenza secondo un criterio di maggior favore per il lavoratore. Le provvisorie ricollocazioni sopra descritte potranno essere previste fino al 31/12/2027. Durante tale periodo l'Azienda si impegna ad individuare, entro 25 Km dal comune sede di lavoro attuale ovvero dal comune di residenza o di domicilio comunicato all'Azienda, qualora diverso dalla residenza, soluzioni riallocative coerenti con il livello inquadramentale del personale interessato e, qualora non disponibili, provvederà alla formazione professionale dello stesso su altri ruoli, anche extra UP, in linea con le necessarie idoneità normative e/o valorizzando, in coerenza alle previsioni di legge, disponibilità volontarie del personale finalizzate a conciliare aspetti professionali e vita privata. Le Parti si danno inoltre atto che saranno attivate le necessarie iniziative di carattere formativo finalizzate a rafforzare le professionalità delle risorse interessate.

Le azioni di riallocazione delle risorse secondo i criteri sopra descritti saranno oggetto di specifico approfondimento a livello territoriale, nel corso di riunioni dedicate. Con riferimento al nuovo sistema di classificazione degli UU.PP., tali incontri si svolgeranno entro il mese di settembre p.v..

PAL

Per favorire la più corretta realizzazione dei progetti riorganizzativi e del complessivo nuovo modello di servizio definito, le Parti convengono sulla necessità di realizzare interventi di Politiche Attive del Lavoro, nel biennio 2026-2027, secondo le numeriche complessive riportate in allegato al presente Verbale; fermo restando che, anche per il 2026, in coerenza con le modalità adottate nel 2025, l'Azienda avvierà sin da subito la mobilità provinciale e in secondo luogo quella regionale, successivamente le conversioni da part time in full time, la mobilità nazionale, le sportellizzazioni e infine le assunzioni da mercato, le relative tempistiche e declinazione tra le diverse consuete leve formeranno oggetto di una successiva comunicazione alle OO.SS..

Sistema di Relazioni Industriali

Le Parti convengono di attivare, prima della partenza del nuovo assetto rete, specifici incontri a livello regionale per illustrare il progetto e i relativi impatti nonché per approfondire congiuntamente eventuali evidenze connesse alla situazione immobiliare.

In relazione alle nuove figure professionali introdotte con la presente intesa, le Parti convengono di effettuare un approfondimento congiunto nell'ambito dei lavori della Commissione Nazionale Paritetica per la classificazione del personale, da convocarsi entro il mese di settembre 2026.

In considerazione della rilevanza connessa all'attività di relazione e fidelizzazione della clientela, Azienda e OO.SS. si incontreranno entro il mese di luglio 2027 al fine di rimodulare gli importi dell'Indennità di Relazione prevista per il personale adibito ad attività di Operatore

Front End, Specialista Consulente Finanziario e Specialista Consulente Mobile dall'art. 77 del vigente CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane e dall'accordo del 3 dicembre 2024.

Inoltre, Azienda e OO.SS. convengono di incontrarsi entro il mese di ottobre 2026 per una verifica rispetto all'andamento dei costi del carburante ed alle conseguenti eventuali necessità di incrementare gli importi di cui all'art. 40, lett. C punto III, del vigente CCNL.

Le Parti, infine, condividono di incontrarsi a livello nazionale entro il primo semestre 2027 al fine di verificare lo stato di implementazione dei progetti di riorganizzazione condivisi con il presente accordo. Entro settembre 2026, Azienda e OO.SS. effettueranno un incontro finalizzato ad approfondire aspetti tecnico-operativi propedeutici all'implementazione dei progetti medesimi, tra cui il funzionamento dei sistemi operativi, la strumentazione e i mezzi forniti e la relativa allocazione.

Con riferimento alla situazione degli immobili, Azienda e OO.SS. convengono che la stessa sarà verificata nell'ambito della Commissione Tecnica Paritetica di cui al verbale di accordo del 22 luglio 2026.

per Poste Italiane S.p.A.



per le OO.SS.

SLP - CISL

SLC CGIL

UIL FPC

CONFSAL - COM. NI

FAILP - CISAL

FNC UGL COM. NI



Il presente verbale - in coerenza con quanto definito nel CCNL vigente - viene sottoposto all'approvazione del Coordinamento RSU di Poste Italiane S.p.A., che lo approva a maggioranza.



EVOLUZIONE ASSETTO RETE UFFICI POSTALI MERCATO PRIVATI

Allegato_Verbale di Accordo 23 luglio 2026

Posteitaliane

















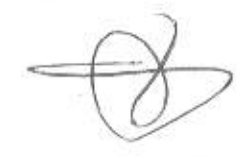










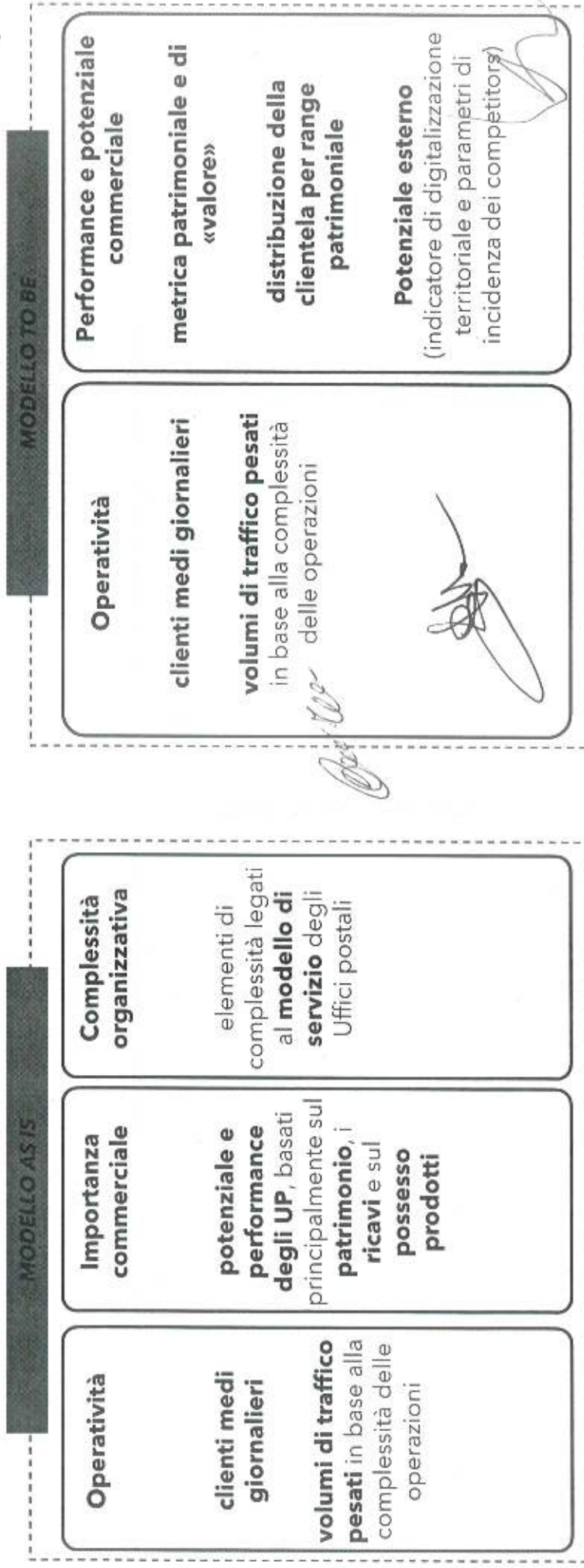






EVOLUZIONE ASSETTO RETE

MODELLO DI CLASSIFICAZIONE DEGLI UFFICI POSTALI: AS IS VS TO BE



Posteitaliane

suvo

fun

CA

gr

✓

l

PD

Sgt

Ly

Sgt

SPK

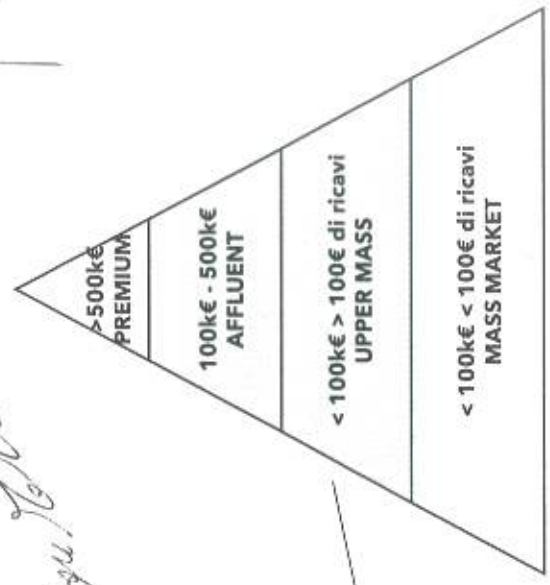
Q

EVOLUZIONE ASSETTO RETE

OVERVIEW MODELLO DI CLASSIFICAZIONE DEGLI UFFICI POSTALI - FOCUS PARAMETRI E PRINCIPALI EVIDENZE

PARAMETRI E SOGLIE		
1. OPERATIVITA'	20%	1.1. CLIENTI MEDI/GG
2. PERFORMANCE E IMPORTANZA COMMERCIALE	80%	1.2. VOLUMI PESATI
		2.1. RICAVI
		2.2. PATRIMONIO
		2.3. CLIENTI

Bo. Tale



SUNGO

CW

Don H

for

Q

Q

Q

Q

Handwritten mark

Posteitaliane

EVOLUZIONE ASSETTO RETE

OVERVIEW MODELLO DI CLASSIFICAZIONE DEGLI UFFICI POSTALI - FOCUS PARAMETRI E PRINCIPALI EVIDENZE

Handwritten signature

Agente

OVERVIEW PRINCIPALI EVIDENZE

- **Classificazione invariata** per l'**77% degli UP**
- **Upgrade** per il **5% degli UP**
- **Downgrade** per il **18% degli UP**

				Tot. Upgrade		725
				Tot. Downgrade		2.291
				Tot. Confermati		9.634
ASIS HP DEF. DELTA	A1	A2	B	C		
	2.433	3.265	2.371	4.581		
	2.436	2.218	2.367	5.629		
				+3	-1.047	-4
						+1.048

Circa 130 UP che da
CON SALA passano a
NO SALA

Handwritten notes and signatures:
summo
CN
97
Handwritten signatures and initials

CH

Posteitaliane

CLASSIFICAZIONE UP
QUADRO DI SINTESI

[Signature]

[Signature]

CLUSTER TO BE

Zona	Relazione	Standard	Base B	Base C	TOTALE
------	-----------	----------	--------	--------	--------

CLUSTER ATTUALE

Centrale	A1	560	118		1	679
Relazione	A1	471	1.078	201	4	1.754
Standard	A2	71	138	2.001	1.009	3.265
Base B	B			16	1.325	2.371
Base C	C				29	4.581

TOTALE NEW	1.102	1.334	2.218	2.367	5.629	12.650
------------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

[Handwritten notes and signatures]

CE



Posteitaliane

EVOLUZIONE ASSETTO RETE CLUSTER AS IS VS TO BE

La revisione della **classificazione**, in vigore a partire dal **1 ottobre 2026**, sarà accompagnata da una **revisione degli attuali cluster**





CLUSTER AS IS		n.
Centrale	A1	679
Relazione	A1	1.754
Standard	A2	3.265
Base B	B	2.371
Base C	C	4.581
TOTALE		12.650



CLUSTER TO BE		n.
Zona*	A1	1.102
Relazione	A1	1.334
Standard	A2	2.218
Base B	B	2.367
Base C	C	5.629
TOTALE		12.650

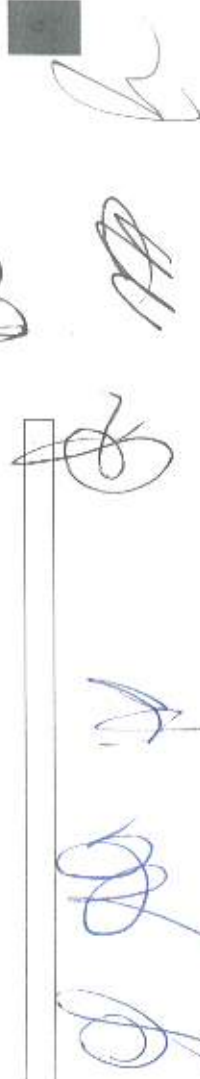
SUNUO



* Differenziato in Top e Medium in funzione della complessità



for



CSL

SK di



Posteitaliane

EVOLUZIONE ASSETTO RETE AS IS - FOCUS SU SPAN MA / FILIALE

L'attuale configurazione di span of control evidenzia una elevata disomogeneità, con aree di miglioramento in termini di efficacia della governance

base 22

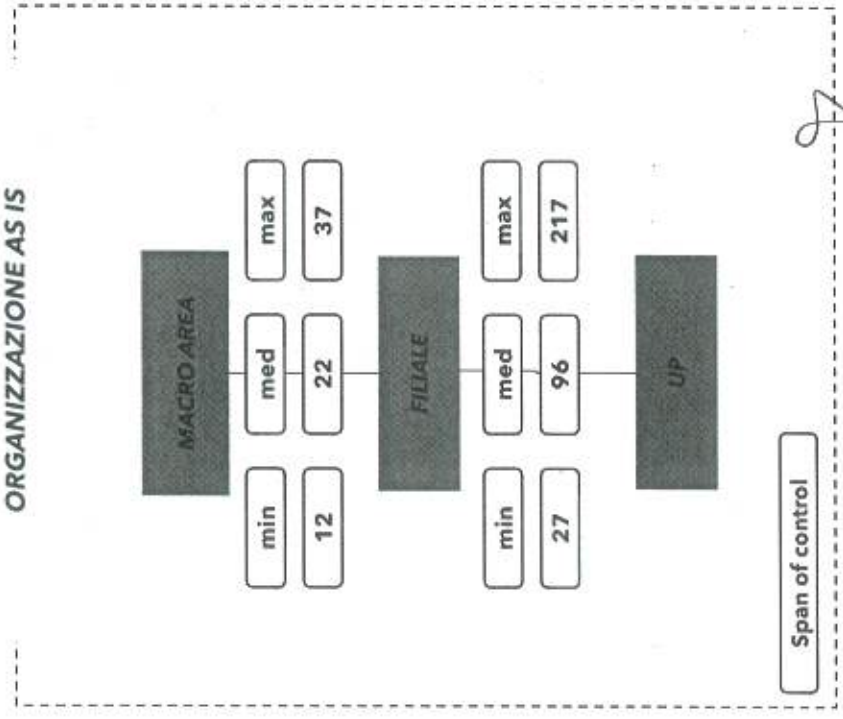




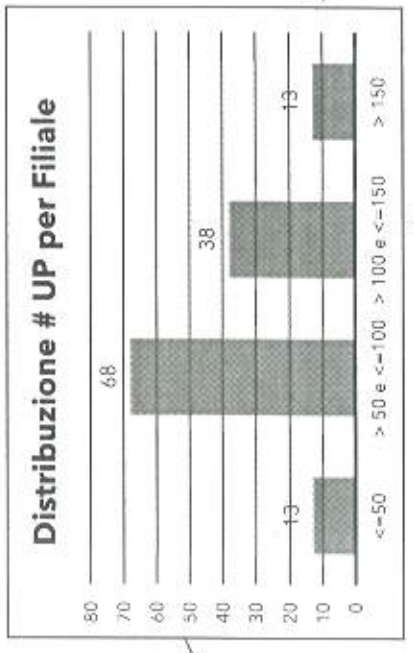
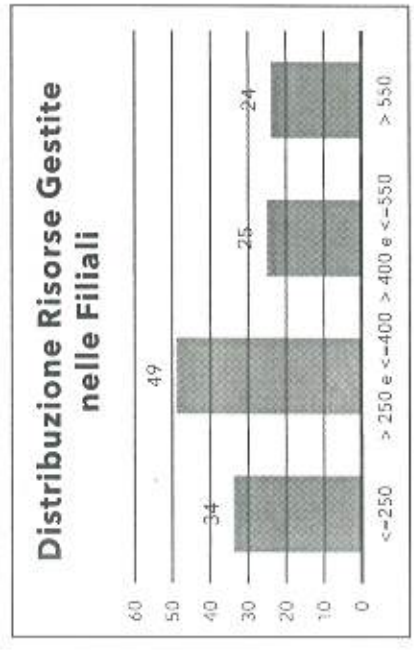




ORGANIZZAZIONE AS IS



sono
br

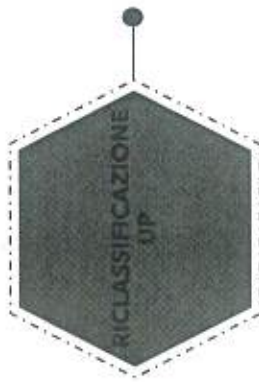


CM SH GL

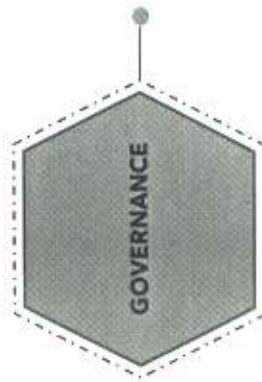
LE DIRETTRICI DEL CAMBIAMENTO



Difendere il valore del patrimonio della clientela da una concorrenza sempre più aggressiva aumentando la coraltà degli UP piccoli nella partecipazione al risultato



Capitalizzare le competenze e mitigare le ricadute gestionali derivanti dalla revisione della classificazione



Gli attuali span of control di Macro Area e Filiale presentano una forte disomogeneità con conseguenze sull'efficacia di governo



Aumentare il presidio del territorio, rafforzando la vicinanza agli UP più piccoli e generando valore



SH GL

SH GL

SH GL

SH GL

SH GL

Posteitaliane

SH GL

CR SHL

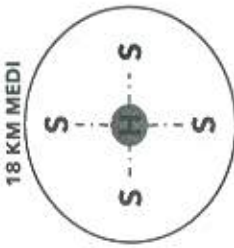
SHL

Posteitaliane

EVOLUZIONE ASSETTO RETE - MODELLO A ZONE

MODELLO AS IS

Il modello **AS-IS** presenta **due impostazioni**: una **operativa**, strutturata secondo il modello **Hub & Spoke**, ed una **commerciale**, organizzata per **zone**. Le due **configurazioni** operano in parallelo

MODELLO OPERATIVO: HUB & S	MODELLO COMMERCIALE: ZONE SCM
 18 KM MEDI	
Totale UP 7.709 • 1.043 HUB: • 625 di Livello A1 • 418 di Livello A2 (di cui 60% MT) • 6.666 UP base B e C • Numero UP per Bacino (min. 3, max. 12) • Circa 5.000 UP non grappolati	Totali UP 8.823 • 1.864 Mifid senza sala di livello A2 • C.a 7.000 base B e C • Numero UP per Zona (min. 5, max 25) • Distanza media da ogni UP no sala alla Filiale >30 km • ca 1.900 UP con distanza media da Filiale >50km

SHL

SHL

SHL

SHL



SHL

SHL

SHL

SHL

SHL

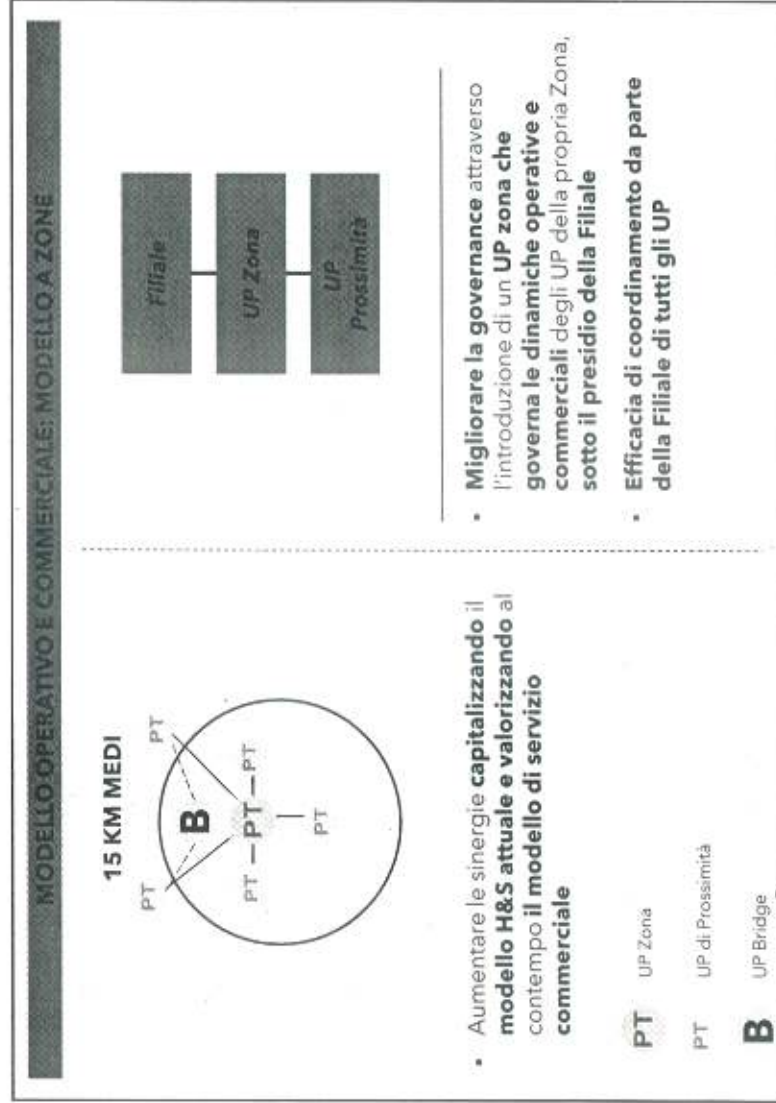
CSL

SP-4K-

EVOLUZIONE ASSETTO RETE - MODELLO A ZONE

MODELLO TO BE

Convergenza dei due modelli all'interno della **nuovo Assetto Rete**, coniugando modello di presidio operativo e commerciale



summo

7

@ Data

Carlo Zich

M

~~SP-4K-~~

SP-4K-

SP-4K-

SP-4K-

EVOLUZIONE ASSETTO RETE - MODELLO A ZONE

APPROCCIO DISEGNO ZONE

Disegno delle differenti zone territoriali (alta e bassa densità abitativa) secondo dei driver organizzativi

12.650

Uffici Postali

SCELTA UP

Sulla base della riclassificazione degli UP sono stati individuati:

PT

UP Zona Eligibile

UP con caratteristiche di nodo centrale:

- Rilevanza ruolo master
- Importanza commerciale (Patrimonio gestito, clienti, ecc)
- Peculiarità del territorio

PT

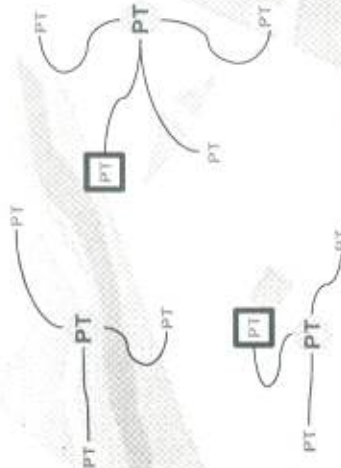
UP di Prossimità

UP con caratteristiche di nodo periferico o che non sono stati eletti come nodi centrali



DRIVER DI COSTRUZIONE DELLE ZONE

- Minimizzare la distanza stradale tra gli UP del nucleo rispettando criteri di bilanciamento:
- Distanza stradale max 35 km tra UP Zona/Bridge - UP Prossimità
- Omogeneità di Patrimonio / nr UP per Zona
- Vincoli Geografici (Province)



algoritmi meta-euristici + verifica territoriale

PT

UP Zona selezionati



Zona Eligibile

PT

UP di Prossimità

Posteitaliane

50000
m

C&C SpA

MODELLO A ZONE DISTRIBUZIONE PER MACRO AREA

	# UP IN PERIMETRO	# ZONE
Centro	1.862	164
Centro Nord	2.444	205
Nord Est	1.664	157
Nord Ovest	3.718	298
Sicilia	763	73
Sud	2.199	205
Italia	12.650	1.102

ZONE CROSS-FILIALE
14
8,50%
0
0,00%
6
3,80%
43
14,4%
7
9,6%
20
9,80%
90
8,16%

suavo g 17
fr

Posteitaliane

Caratteristiche principali bacini

UP Zona per Filiale ad assetto as is	~ 8 zone medie per Filiale min 2 - max 22
UP coinvolti	~ 1,1k UP Zona ~ 11,5k UP Prossimità
Composizione zone	~ 11 UP Prossimità medi per zona; min 4 - max 24
Patrimonio medio zone	~ 500 mln€
UP senza sala	~ 8 UP senza sala medi per zona

LC: R b d h

CSE Sfr Gf

Handwritten signature

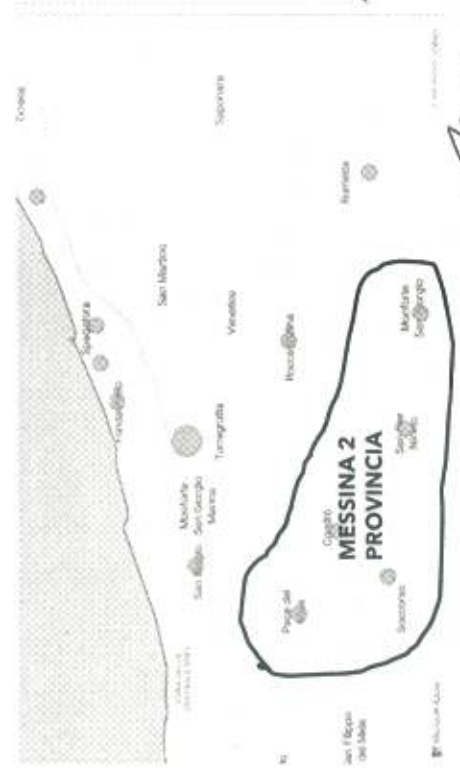
Posteitaliane

EVOLUZIONE ASSETTO RETE OVERVIEW ZONE - FOCUS SU ZONE CROSS FILIALE

Handwritten signature

Le **1.102** Zone del nuovo Assetto Rete sono state definite confermando confini provinciali. La nuova configurazione genera Zone cross-filiale, che insistono su **5 Macro Aree e 46 Filiali**, rendendo necessario il riallineamento di **319 UP** dall'attuale Filiale di appartenenza alla Filiale del rispettivo UP Zona.

Handwritten signature



Esempio UP cross Filiale

Filiale	n. UP as is	n. UP to be	n. UP out	n. UP in	Δ UP
MESSINA 1 CITTA'	97	102	0	5	5
MESSINA 2 PROVINCIA	105	100	5	0	-5

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

C.S.

Step 1

Posteitaliane

Posteitaliane

EVOLUZIONE ASSETTO RETE - MODELLO A ZONE

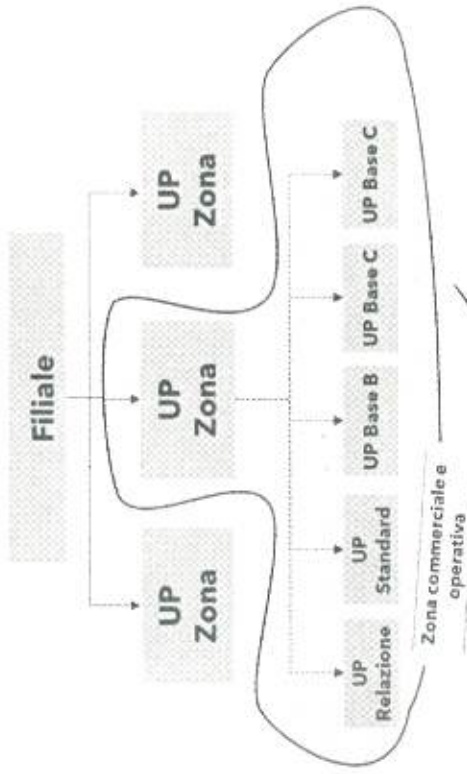
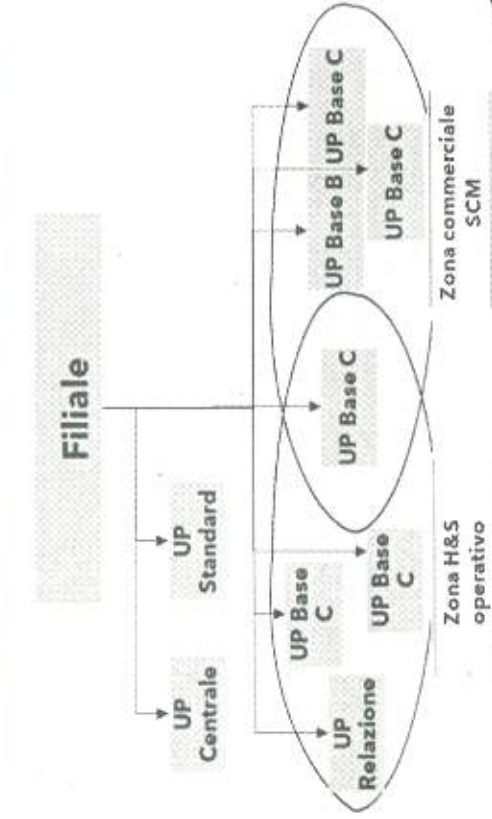
DA MODELLO DI ZONA OPERATIVA A MODELLO DI ZONA COMPLETO

AG

Il modello a Zone si pone come un modello flessibile in quanto il collegamento e la prossimità tra UP appartenenti ad una zona, consente di rafforzare il presidio del territorio e di massimizzare le leve commerciali ed operative

OGGI

DA GENNAIO 2027



sumo
77
Line
g

Line
g

CRK Sg-GL

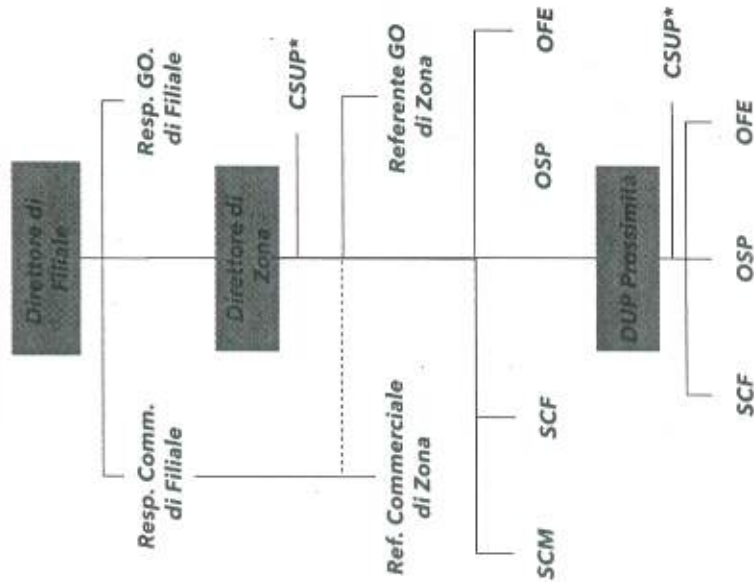
EVOLUZIONE ASSETTO RETE - MODELLO A ZONE

ORGANIZZAZIONE ASSETTO

Posteitaliane

[Handwritten signature]

Filiale - UP Zona - UP Prossimità
organizzazione tipo



* Se UP DT

Principali elementi di novità

- Nel nuovo modello di assetto rete degli UP, **tutti gli UP** verranno aggregati in **logica di zona** (l'UP sarà UP «Zona» o UP «Prossimità»)
- Il Direttore di un ufficio (Zona) diventa il **responsabile gerarchico** degli UP di Prossimità supportando il presidio commerciale ed operativo da parte delle filiali (grazie al migliore **Span of Control**)
- Ciascun **UP Zona** sarà **supportato da figure di coordinamento** sia per i profili **commerciale che operativi**
- Confluenza **SCM dalla filiale all'UP Zona**, con sede nell'UP Zona, conferma dell'SCF nel proprio UP di radicamento (**UP Zona o Prossimità**)
- **RCZ** conferma dipendenza gerarchica del RCF ma **“funzionale” al Direttore di Zona, con sede di lavoro presso l'UP Zona**

Novità

500000

[Handwritten signature]

CA SHG

8

Posteitaliane

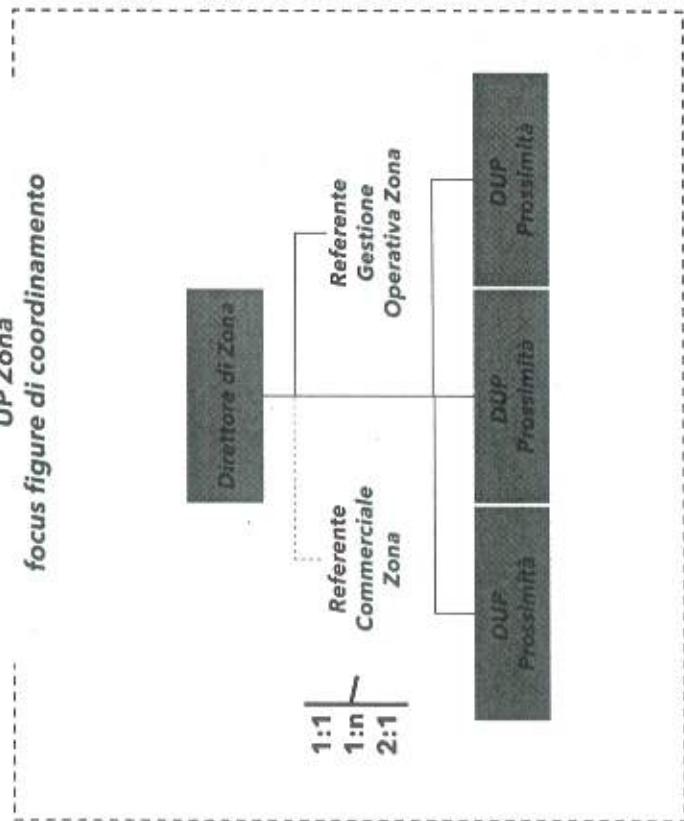
EVOLUZIONE ASSETTO RETE - MODELLO A ZONE

DISTRIBUZIONE ZONE PER MACRO AREA E FOCUS SU UP ZONA

ga

Il modello organizzativo, dell'UP Zona prevede un presidio commerciale e uno operativo, garantendo al DZ le leve necessarie per il coordinamento della zona

UP Zona
focus figure di coordinamento



FOCUS Modello organizzativo UP ZONA

Referente Commerciale Zona ☐ attività RCZ perimetrata sulla Zona di riferimento ☐ coordinamento commerciale canale consulenza sala e mobili	Referente Gestione Operativa Zona ☐ confluenza attività svolte in Filiale dallo Specialista Gestione Offerta ☐ coordinamento commerciale canale front end
Principali aree di responsabilità Supporto del Direttore di Zona per il raggiungimento del budget commerciale di bacino attraverso la gestione delle risorse di sala (scm/scf) e, il monitoraggio e la definizione dei piani di azione	Pianificazione dell'offerta in funzione della domanda e movimentazione del personale all'interno del bacino Supporto del Direttore di Zona per il raggiungimento del budget commerciale di bacino del front end (osp/ofe)

sinuo
am

h-p R Z W M

2

1

CSC SH-PL

SH-PL

Posteitaliane

EVOLUZIONE ASSETTO RETE UP

ALLOCAZIONE ORGANIZZATIVA, SEDE E ARTICOLAZIONE ORARIA

SH-PL

AS IS

TO BE

Ref. Commerciale di Zona (RCZ) Spec. Cons. Mobile (SCM) Spec. Cons. Finanziario (SCF)

Ref. Gestione Operativa di Zona (RGOZ) Spec. Cons. Mobile (SCM) Spec. Cons. Finanziario (SCF)

FILIALE	FILIALE	UP CON SALA
FILIALE	FILIALE ⁽²⁾	UP CON SALA
5 GIORNI (Lun; Ven)	5 GIORNI (Lun; Ven)	6 GIORNI (Lun; Sab)

FILIALE	UP ZONA	UP ZONA	UP ZONA	UP CON SALA
UP ZONA	UP ZONA	UP ZONA ⁽²⁾	UP ZONA	UP CON SALA
5 GIORNI (Lun; Ven)	6 GIORNI (Lun; Sab)	5 GIORNI (Lun; Ven)	6 GIORNI (Lun; Sab)	6 GIORNI (Lun; Sab)

ALLOCAZIONE ORGANIZZATIVA ⁽¹⁾

SEDE DI LAVORO

ARTICOLAZIONE ORARIA

SH-PL

SH-PL

Novita' ⁽¹⁾ Dipendenza gerarchica ⁽²⁾ con svolgimento della prestazione su UP no sala

CSC

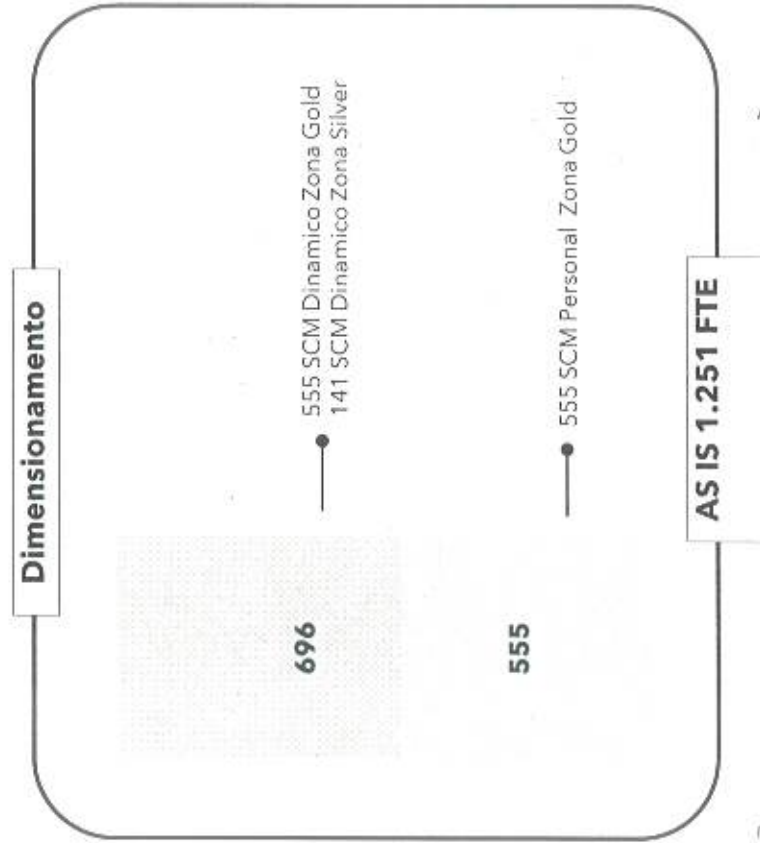
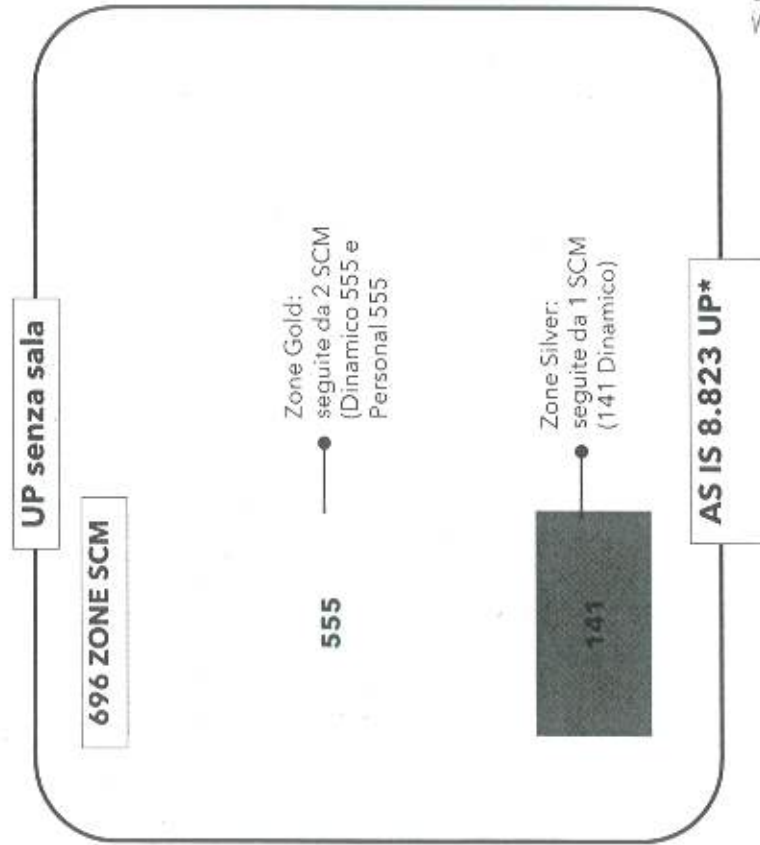
Stf- gk

PD

Posteitaliane

EVOLUZIONE DELLA PORTAFOGLIAZIONE

PRESIDIO UP NO SALA - AS IS



SUN 40

* comprende c.a. 250 UP modulari UP Base C

EVOLUZIONE DELLA PORTAFOGLIAZIONE

APPROCCIO

Posteitaliane

La revisione della portafogliazione deriva dall'esigenza di rendere **coerente il disegno delle zone SCM con il nuovo assetto a Zone**, assicurando **il coverage specialistico sulla clientela a maggior valore**

Minimizzazione impatto sui portafogli attuali assicurando la piena copertura dei portafogli dinamici e personal all'avvio del nuovo assetto rete, attraverso:

- **riconduzione delle attuali zone SCM alle zone** del nuovo assetto rete, confermando la cornice di dimensionamento di Filiale
- **mantenimento dell'assetto attuale dei consulenti stanziali**, capitalizzando gli interventi derivanti dall'aggiornamento della classificazione UP (assorbimento 133 PTF Personal di UP **che passano da «con sala» a «no sala»**)

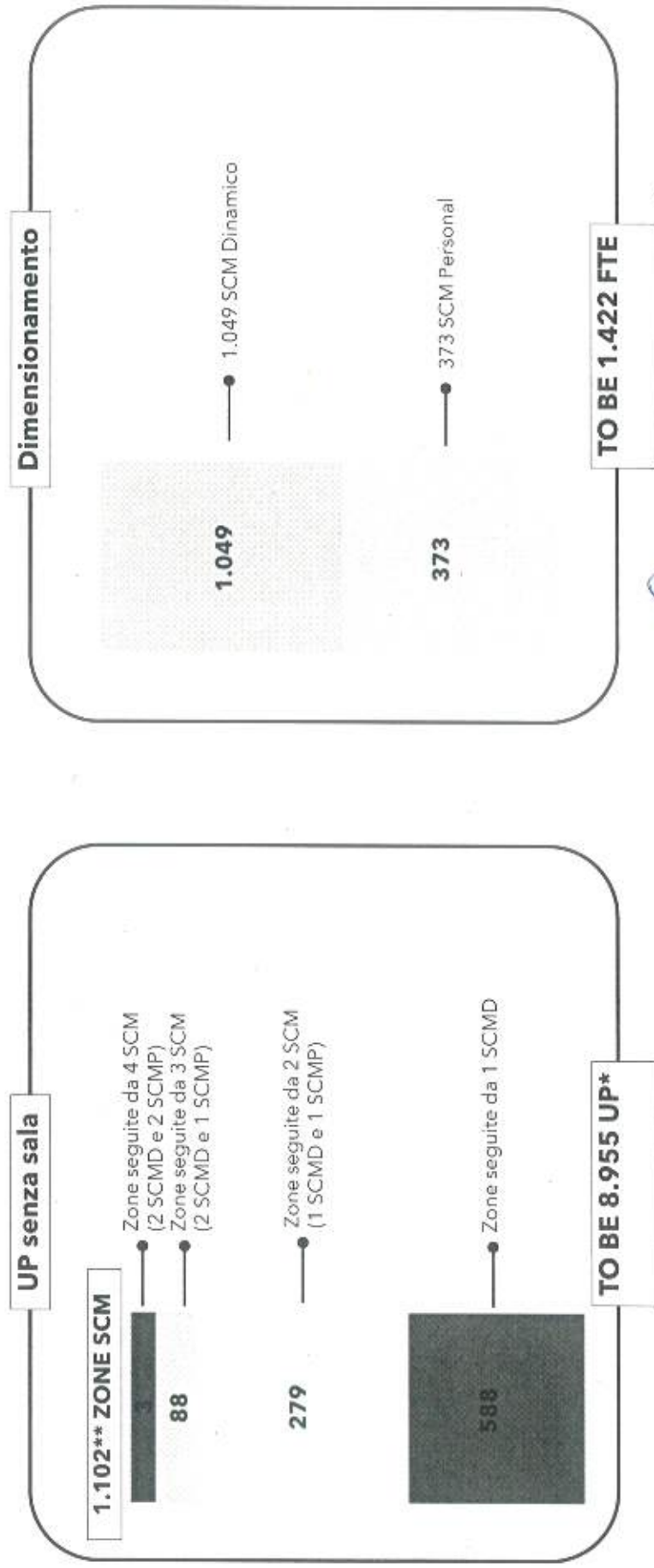
CSE Shgh.

8

Posteitaliane

86

EVOLUZIONE DELLA PORTAFOGLIAZIONE PRESIDIO UP NO SALA - TO BE



Summo

* comprende 132 UP che passano da "con sala" a "no sala"
** di cui 144 senza SCM

Handwritten signature and notes.

2

SPAN SCM AS IS VS TO BE

0
5
2
3
5



A series of handwritten sketches in blue ink, arranged vertically. From top to bottom: a circle with a vertical line through its center; a circle with a horizontal line through its center; a vertical ellipse; a circle with a horizontal line through its center; a circle with a vertical line through its center; and a circle with a horizontal line through its center.

CSC SpA



Posteitaliane

96

EVOLUZIONE DELLA PORTAFOGLIAZIONE FOCUS UP CHE PASSANO DA "CON SALA" A "NO SALA"

La revisione della classificazione determina il superamento dei portafogli degli UP "con sala" che passano a "no sala"

MACRO AREA	UP	Consistenze
CENTRO	25	23
CENTRO NORD	7	5
NORD EST	23	24
NORD OVEST	56	50
SICILIA	4	3
SUD	17	18
Totale	132	123







SUNDO















An

ChC S.M. y L.
EVOLUZIONE ASSETTO RETE
FOCUS PROGRAMMA FORMATIVO

Posteitaliane

96

Programma formativo multidisciplinare
rivolto a:

DIRETTORI DI ZONA (webinar + aula)

A partire da Ottobre 2026

Ref. GO di Zona (affiancamento operativo)

A partire da Novembre 2026

RCZ (modalità da definire)

A partire Febbraio 2027

Il piano formativo prevede percorsi differenziati in funzione delle specificità dei diversi ruoli, con contenuti mirati a supportare l'adozione del nuovo modello organizzativo.

Contenuti, competenze e metodologie didattiche sono definiti secondo un approccio multidisciplinare che favorisce il coinvolgimento e l'integrazione delle diverse figure interessate.

Le principali figure target coinvolte sono i **Direttori di Zona, i Referenti GO di zona e gli RCZ.**

Nel corso del 2027 saranno sviluppati ulteriori interventi formativi per accompagnare il consolidamento del nuovo modello organizzativo.

SUNUO

for

77 77 77

77 77 77

77

CH

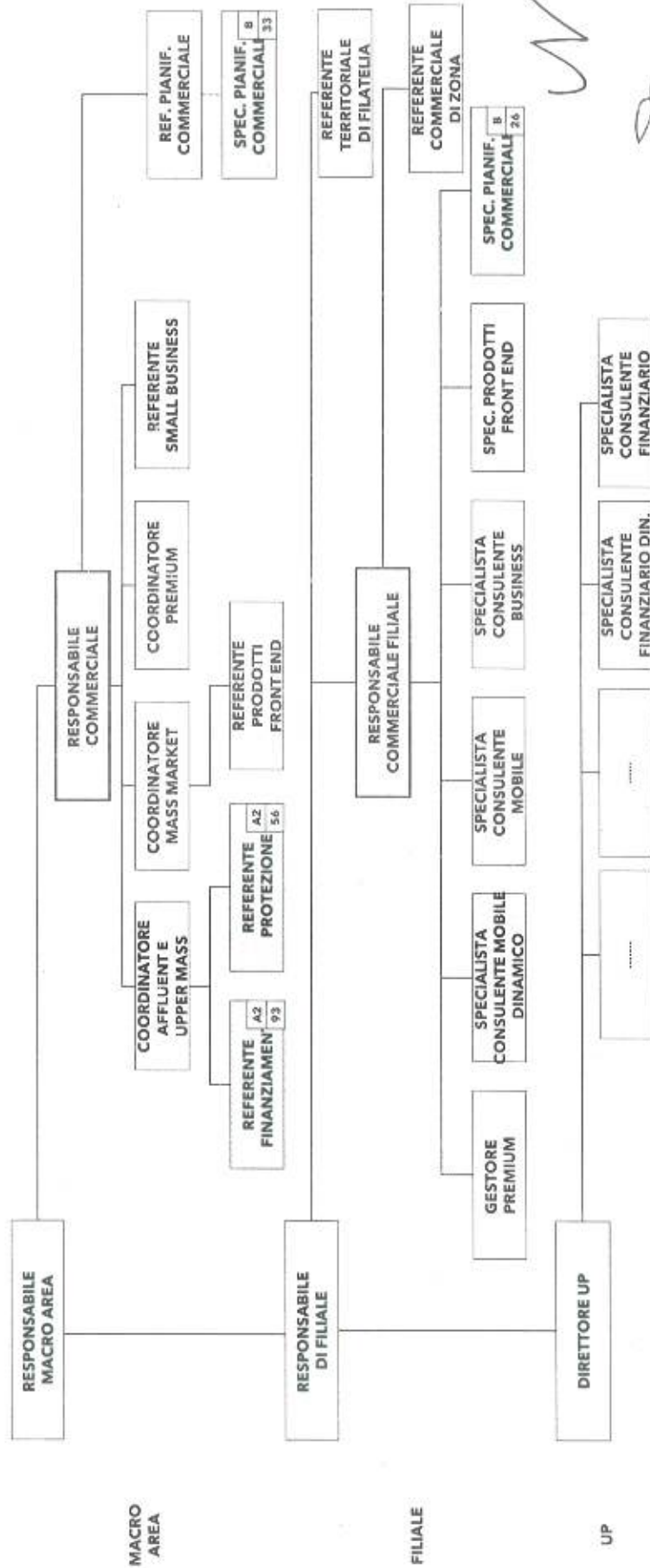
SPK-GR

SPK-GR

Posteitaliane

SPK-GR

EVOLUZIONE COMMERCIALE MACRO AREA E FILIALE ASSETTO AS IS



☐ Ruoli coinvolti nella manovra

suino
Pun

SPK-GR

SPK-GR

SPK-GR

SPK-GR

SPK-GR

EVOLUZIONE COMMERCIALE MACRO AREA E FILIALE

AMBITI IMPATTATI - MACRO AREA E FILIALE

SUPPORTO COMMERCIALE

Confluenza del ruolo Referente Protezione in BP in ottica accentramento competenze desk protezione
Potenziamento del ruolo Referente Finanziamenti a garanzia di un supporto a **maggior prossimità**

PIANIFICAZIONE

Istituzione del ruolo Referente Pianificazione Integrata (Liv. A1) alle dirette **dipendenze del Responsabile di Macro Area** come punto di sintesi del monitoraggio e analisi a garanzia di una vista integrata e efficace, utile ad orientare azioni e scelte di natura trasversale

Nell'ambito della **Filiera Pianificazione Commerciale**, **potenziamento** degli Specialisti di Pianificazione Commerciale **in Macro Area e superamento** dei ruoli presenti **nelle 26 Filiali Top**





26

FRONT END

Conferma del supporto sui prodotti del **front end** a livello di **Macro Area**

Conferma del supporto specialistico sui finanziamenti a livello di Macro Area e rafforzamento dell'effort a garanzia di un maggior presidio del comparto

Conferma del ruolo di Referente a livello di MA

Aumento del dimensionamento di + 32 FTE per un dim complessivo di 125 FTE

2
3
4
5
6

2



22

☐ Ruoli coinvolti nella manovra

profili nella manovra

Cse Stp J.

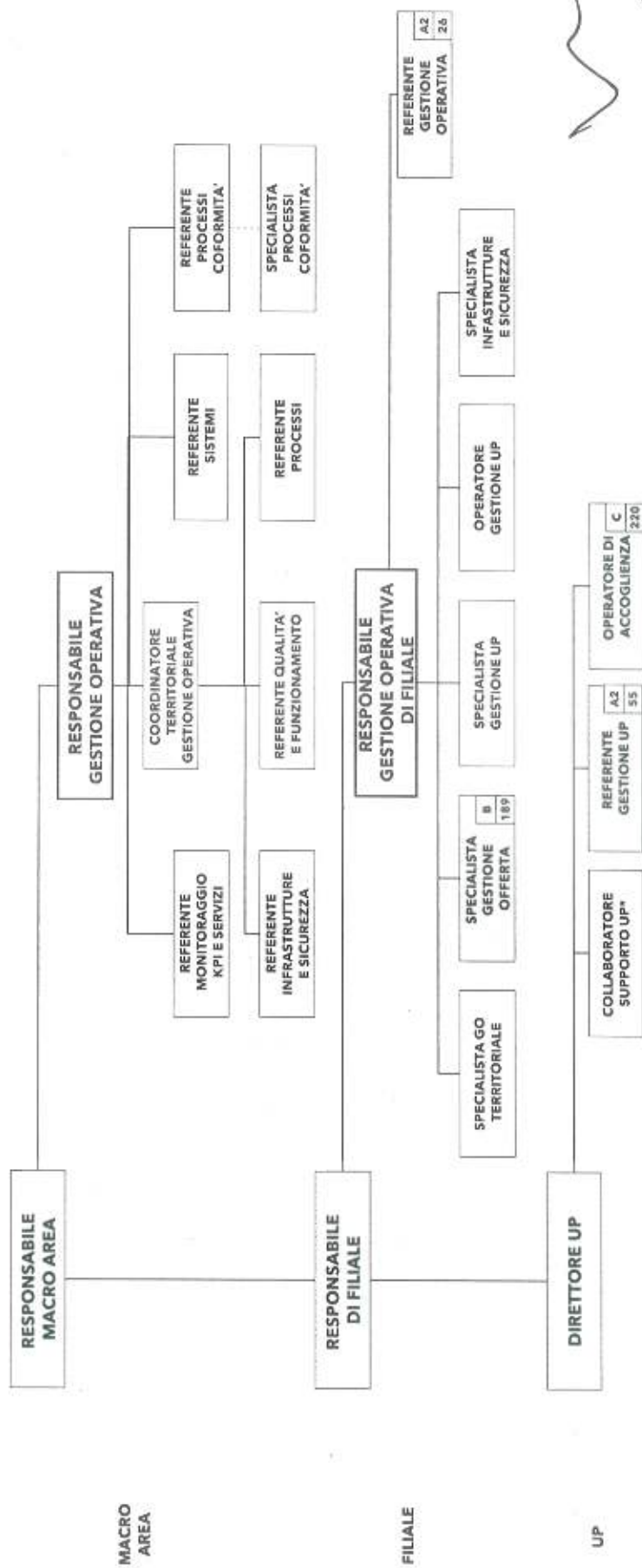
8

Posteitaliane

86

EVOLUZIONE GESTIONE OPERATIVA MACRO AREA E FILIALE

ASSETTO AS IS



☐ Ruoli coinvolti nella manovra

* Superamento in circa 250 UP della doppia figura di collaboratore

— Coordinamento gerarchico
--- Coordinamento funzionale

50 n. 10

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

CH SpL

2

Posteitaliane

26

EVOLUZIONE GESTIONE OPERATIVA MACRO AREA E FILIALE

AMBITI IMPATTATI - MACRO AREA E FILIALE

FILIALE	Superamento del ruolo Referente GO di Filiale presente nelle 26 Filiali Top Confluenza a livello di Zona delle attività di gestione dell'offerta in funzione della domanda e conseguente superamento del ruolo di Specialista Gestione Offerta
UFFICIO POSTALE	Conferma del ruolo di Collaboratore Supporto UP in tutti gli UP Doppio Turno (sia UP Zona che UP Prossimità) con superamento del doppio presidio in circa 250 UP Superamento RGUP e ODA

50000

h

SpL

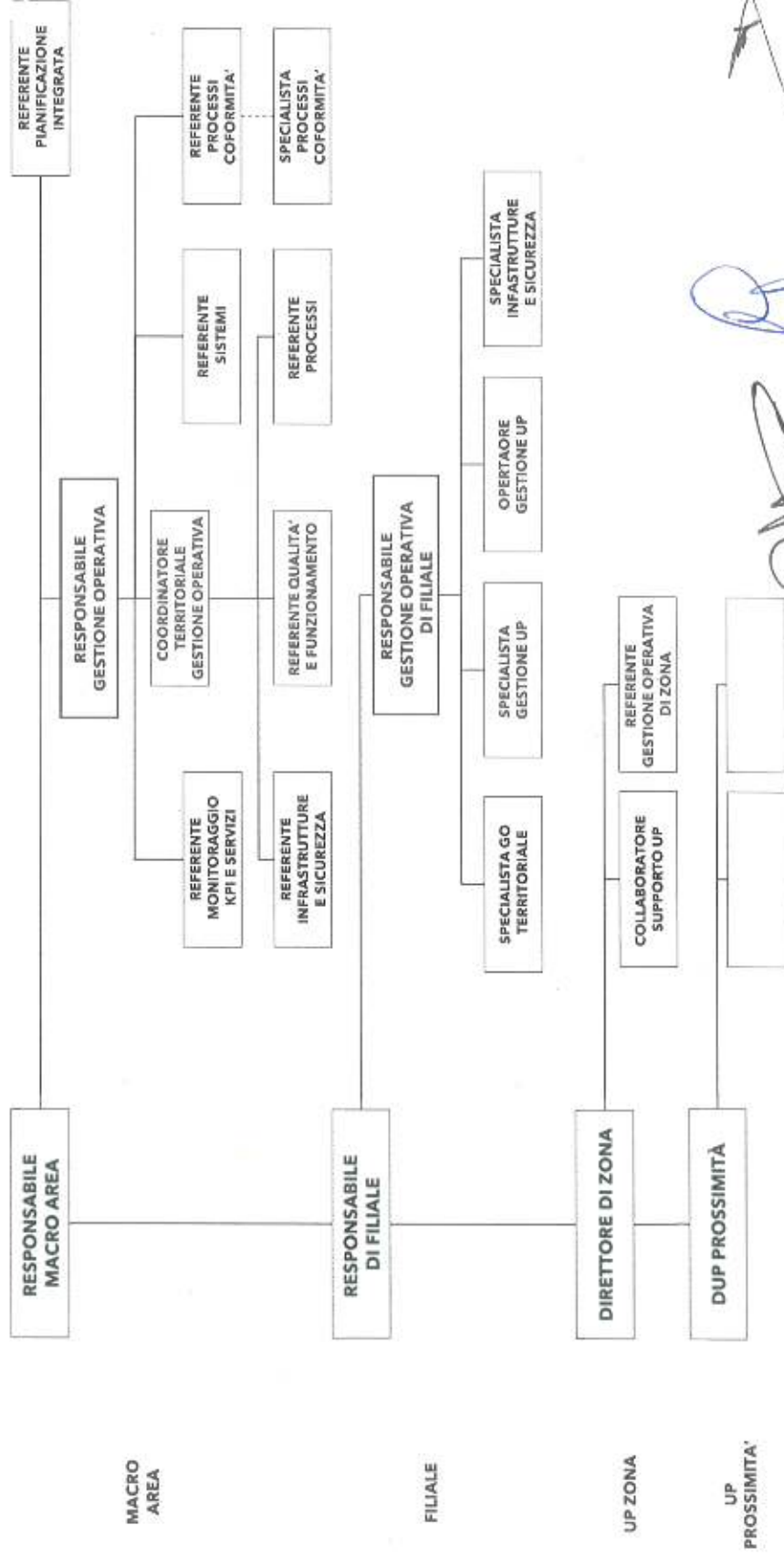
2

h

2

EVOLUZIONE GESTIONE OPERATIVA MACRO AREA E FILIALE

ASSETTO TO BE



Nuovo ruolo

--- Coordinamento gerarchico

Summo

fu

[Handwritten signatures and marks]

[Handwritten signatures and marks]

96

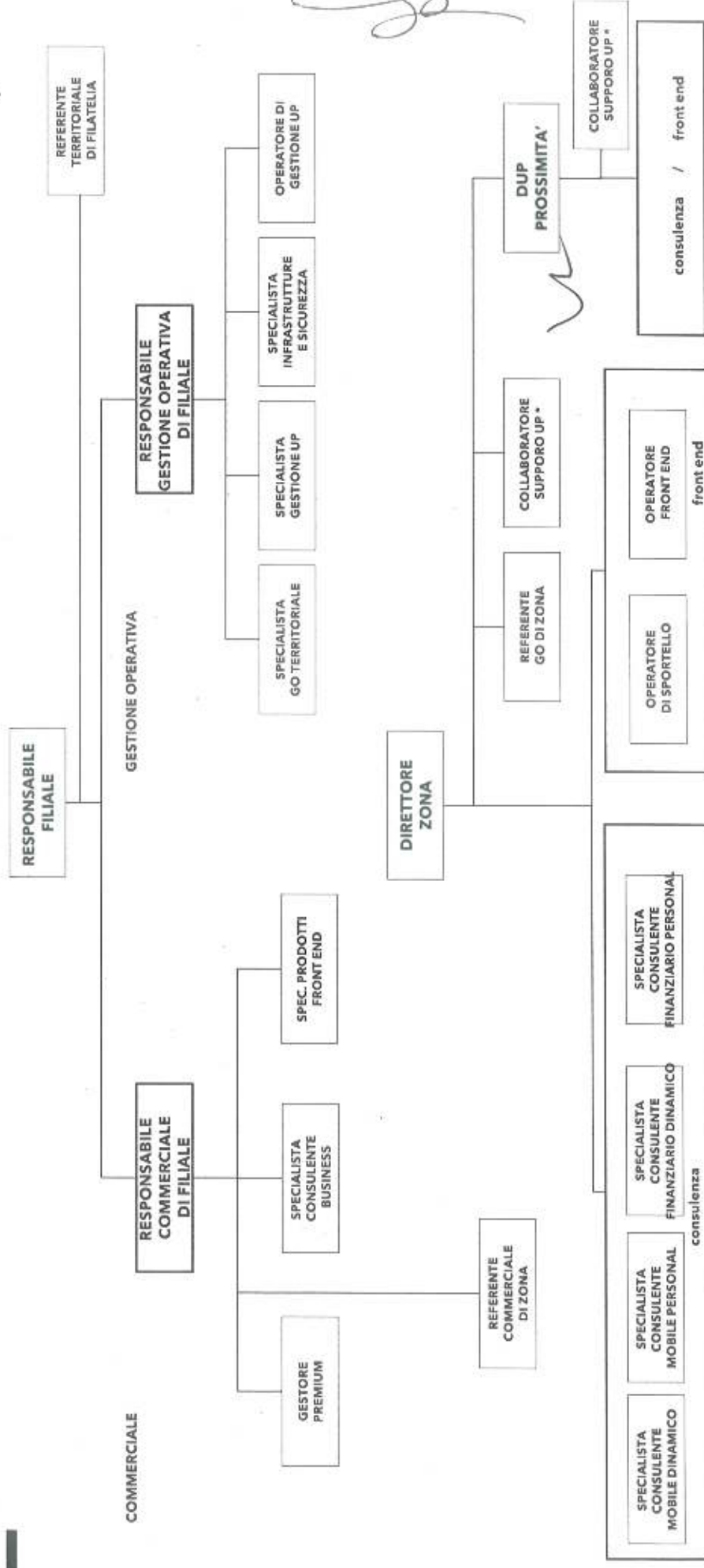
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ORGANIZZAZIONE DI FILIALE E UP ZONA

TO BE

Posteitaliane



* Presente in UP D3

2578

12

CONSISTENZA VS DIMENSIONAMENTO TO BE - FIGURE LIVELLO A1 - A2



2



✓

2020

CSC

SA-GLI-

B

V

Posteitaliane

CLASSIFICAZIONE UP

DIMENSIONAMENTI FIGURE LIVELLO A1 - A2

96

Figura professionale	Dimensionamento AS IS	Dimensionamento TO BE	Delta
DUP A1	2.433	2.436	+3

Figura professionale	Dimensionamento AS IS	Dimensionamento TO BE	Delta
DUP A2	3.265	2.218	-1.047
RCZ / REFERENTI COMMERCIALI ZONA	617	942	+325
REFERENTE GESTIONE UP	55	0	-55
REFERENTE GEST. OPERATIVA	26	0	-26
REFERENTI GEST. OPERATIVA ZONA	0	1.102	+1.102
REFERENTE FINANZIAMENTI	93	125	+32
TOTALE A2	4.056	4.387	+331

Sono

7

9

L

1

M

1

1

1

1

CSC

Spina GL

8

Posteitaliane

CLASSIFICAZIONE UP

RICOLLOCAZIONE FIGURE LIVELLO A1 - A2

66

FIGURE DA
RICOLLOCARE

DUP A1	196
RCZ	525
REFERENTE GESTIONE UP	49
REFER. GEST. OPERATIVA	21
DUP A2	1.222
TOTALE	2.013

FIGURE CARENTI					REFER. FINANZIAM.	TOTALE	FIGURE DA RICOLLOCATE RIQUALIFICARE
DUP A1	DUP A2	REFERENTI COMMER. ZONA	REFERENTI GEST. OPERATIVA ZONA				
356	377	942	1.102	46	2.823		
145						145	51
		522				522	3
			49			49	0
			21			21	0
	369	83	716			1168	54
145	369	605	786	0	1.905	1.905	108
211	8	337	316	46	918		

CARENZE COPERTE
CARENZE RESIDUE

• Oltre 600 uscite
da ruoli di DUP
A1 e A2 ogni
anno

50000

APPLICAZIONE CRITERI STANDARD (RICOLLOCAZIONI NEL PERIMETRO PROVINCIALE)

92

2

2

2

2

CSC SH-PL

96

Posteitaliane

CLASSIFICAZIONE UP

CONSISTENZA VS DIMENSIONAMENTO TO BE - FIGURE LIVELLO B

Figura professionale	Consistenza ad oggi	Dimensionamento TO BE	Delta
DUP B	2.389	2.367	-22
COLLABORATORE DUP	1.706	1.558	-148
SPEC. GESTIONE OFFERTA	178	0	-178
SCF PERSONAL	4.789	4.564	-225
SCF DINAMICO	2.000	2.276	+276
SCM PERSONAL	526	373	-153
SCM DINAMICO	595	1.049	+454
TOTALE	12.183	12.187	+4

sumo

h

g

PL

MD



W

CSC

8/10/2021

2

Posteitaliane

CLASSIFICAZIONE UP DIMENSIONAMENTI FIGURE LIVELLO B

Figura professionale	Dimensionamento AS IS	Dimensionamento TO BE	Delta
DUP B	2.371	2.367	-4
COLLABORATORE DUP	1.805	1.558	-247
SPEC. GESTIONE OFFERTA	189	0	-189
SCF PERSONAL	4.697	4.564	-133
SCF DINAMICO	2.301	2.276	-25
SCM PERSONAL	555	373	-182
SCM DINAMICO	696	1.049	+353
TOTALE	12.614	12.187	-427

summo

2

2

2

2

2

2

LSC
S. J. Di

CLASSIFICAZIONE UP RICOLLOCAZIONI FIGURE LIVELLO B

Posteitaliane
OK

FIGURE DA RICOLLOCARE		FIGURE CARENTI						TOTALE	FIGURE RICOLLOCATE	DA RIQUALIFICARE
DUP B	1.059	DUP B	COLLABORATORE DUP	SCF PERSONAL	SCF DINAMICO	SCM PERSONAL	SCM DINAMICO	1.037	3.092	
COLLABORATORE DUP	251	724	15						739	320
SPEC. GESTIONE OFFERTA	178	42	7						132	119
SCF PERSONAL	121*			39	11	32	21		49	129
SCF DINAMICO	22*						22		103	18
SCM PERSONAL	526			55	62	168	60		22	0
SCM DINAMICO	595			2	37	3	447		345	181
TOTALE	2.752								489	106
CARENZE COPERTE		836	84	96	110	203	550	1.879	1.879	873
CARENZE RESIDUE		201	19	130	194	170	499	1.213		

• Di cui circa 450 in Province con carenze di A2
• Oltre 1.200 uscite da ruoli di liv B ogni anno

APPLICAZIONE CRITERI STANDARD (RICOLLOCAZIONI NEL RAGGIO DI 25 KM)

* Al netto di circa 350 eccedenze non derivanti dal modello

sono
sumo
w
S. J. Di
S. J. Di
S. J. Di

CH
Sylvia L.

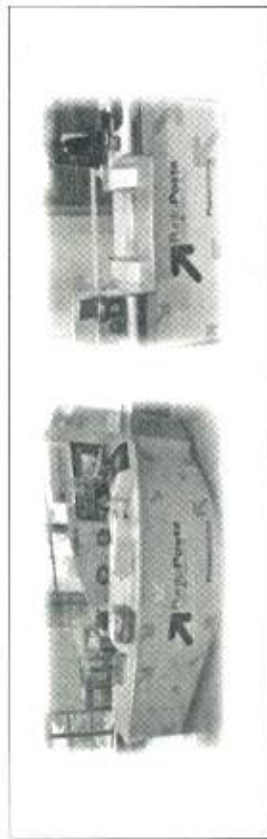
Posteitaliane

$$\left. \begin{array}{l} \text{ } \end{array} \right\}$$
A collection of handwritten signatures and marks. At the top left, there is a small black square with an arrow pointing to it from the top left. Below this, there are several handwritten signatures in blue ink. One signature is a large, stylized 'Z' or 'S' shape. Another is a more complex, swirling signature. There are also some smaller, less distinct signatures and marks. At the bottom, there is a signature that looks like 'Sano' and another that looks like 'h' or 'r'.

CC SpA PL

EVOLUZIONE FRONT END

FOCUS OFFERTA OFE: AS IS



Punto Poste Casa e Famiglia:

Spazio dedicato alle famiglie per **intercettare** i bisogni, **rafforzare** la relazione con il cliente e **valorizzare** l'offerta dei prodotti Front End

Sumo

* in sperimentazione su 6 UP da febbraio

h

Posteitaliane

56



OFFERTA «EVERYDAY»

ENERGIA

FIBRA

SIM

RISPARMIO
POSTALE

PM CASA

RC AUTO

CONTO

PVP*

CARTE PPEVO

Sumo

EVOLUZIONE FRONT END

FOCUS OFFERTA OFE PVP

- ✓ OFFERTA SEMPLICE
- ✓ SOMME ASSICURATE e MASSIMALI FISSI → PREZZO FISSO
- ✓ POSSIBILITA' DI ARRICCHIRE, SUCCESSIVAMENTE, LA COPERTURA ACQUISTATO IN SALA CONSULENZA

2 PACK DI OFFERTA

1

DANNI A TERZI

Massimale RC:

750.000€ + 10.000€ tutela legale



2

DANNI A TERZI + DANNI AL CONTENUTO

Massimale RC:

750.000€ + 10.000€ tutela legale

+

Danni al contenuto: 10.000€

Posteitaliane

CR SH

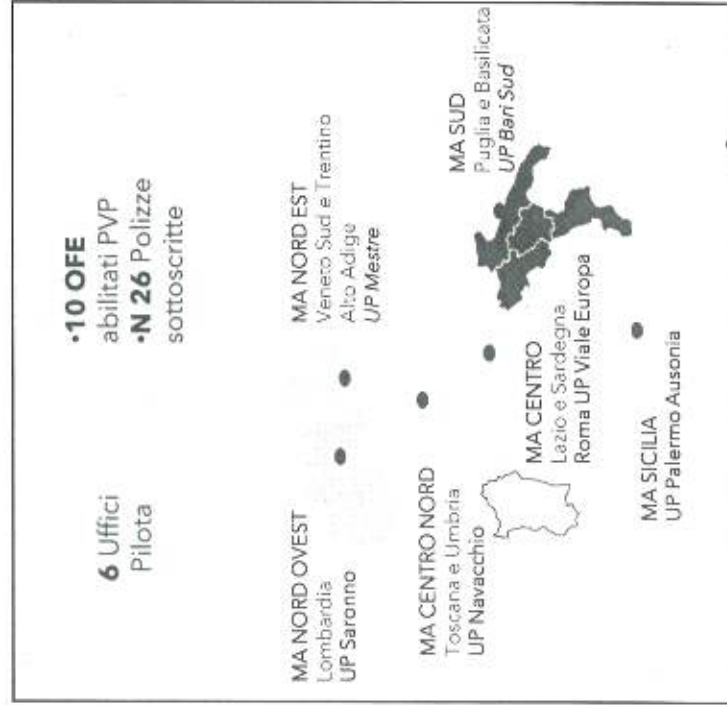
EVOLUZIONE FRONT END

FOCUS AVANZAMENTO SPERIMENTAZIONE - APERTURA LINEA PVP 2026

Posteitaliane

26

A conclusione della sperimentazione avviata il 9 febbraio in 6 UP (uno per Macro Area), si prevede l'estensione a tutti gli OFE della proposizione di PosteVivereProtetti Linea Patrimonio



DA SETTEMBRE 2026

A partire da settembre estensione della formazione di prodotto a tutti gli OFE e progressiva abilitazione di tutti gli UP PPCF

2027

Nel corso del 2027, estensione dell'offerta assicurativa al segmento persone

50-47

2

CSE SM PL

Posteitaliane

EVOLUZIONE FRONT END

PERCORSO FORMATIVO OFFERTA PVP

Il roll-out sarà implementato a partire da settembre e avverrà progressivamente, in coerenza con l'erogazione del percorso formativo



Formazione dedicata all'offerta PVP



**Durata
Formazione**



**Modalità
erogazione**



**Pianificazione
Attività**

9 ore di formazione complessive,
articolate in 2 giornate formative

Attività formativa erogata in **modalità
webinar**, con circa 20 OFE per
ciascuna edizione

L'erogazione dell'attività sarà avviata a
Settembre, per una durata
complessiva di circa due mesi e
mezzo (conclusione fine Novembre)

50000

7222 f

2022 2023

2

CSC

SP-11

Posteitaliane

EVOLUZIONE FRONT END

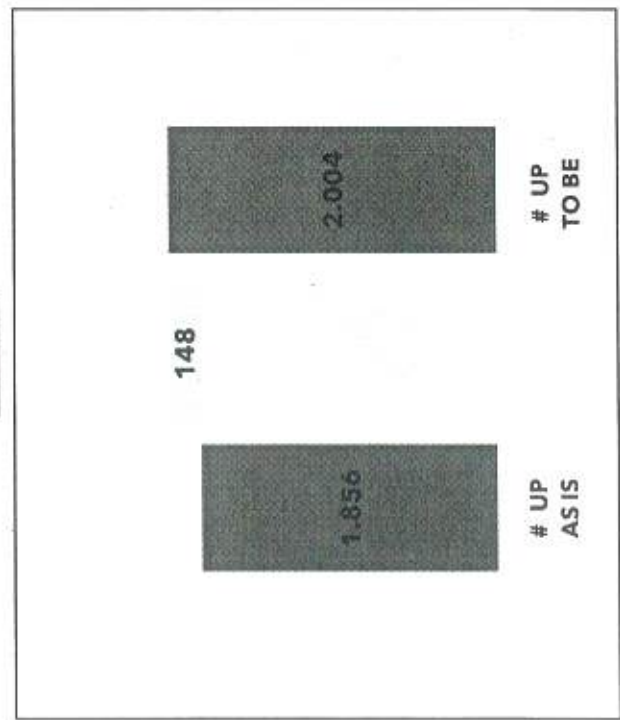
FOCUS NUMERICHE UP PPCF E OFE AS IS vs TO BE

8/6

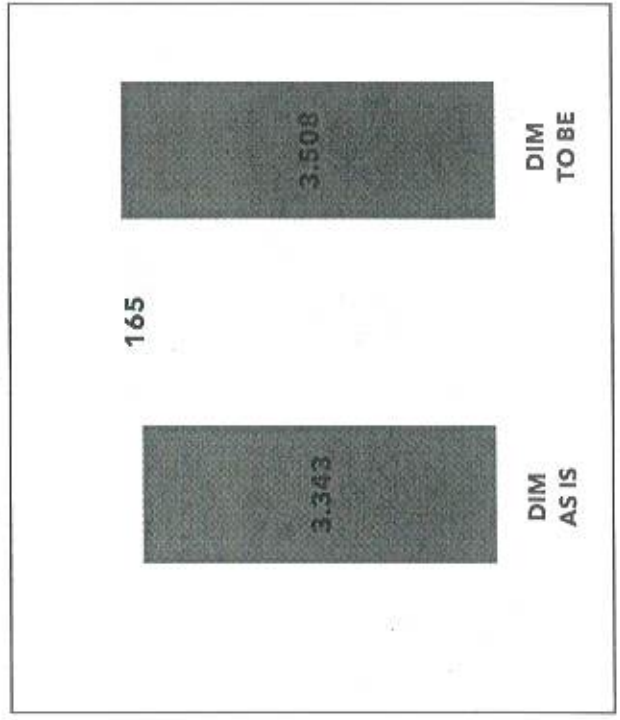
Al fine di garantire una copertura di tutte le Zone con almeno un UP PPCF, la rete PPCF viene ampliata di ulteriori 148 UP

Handwritten signature

UP



OFE



Handwritten mark

50000

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

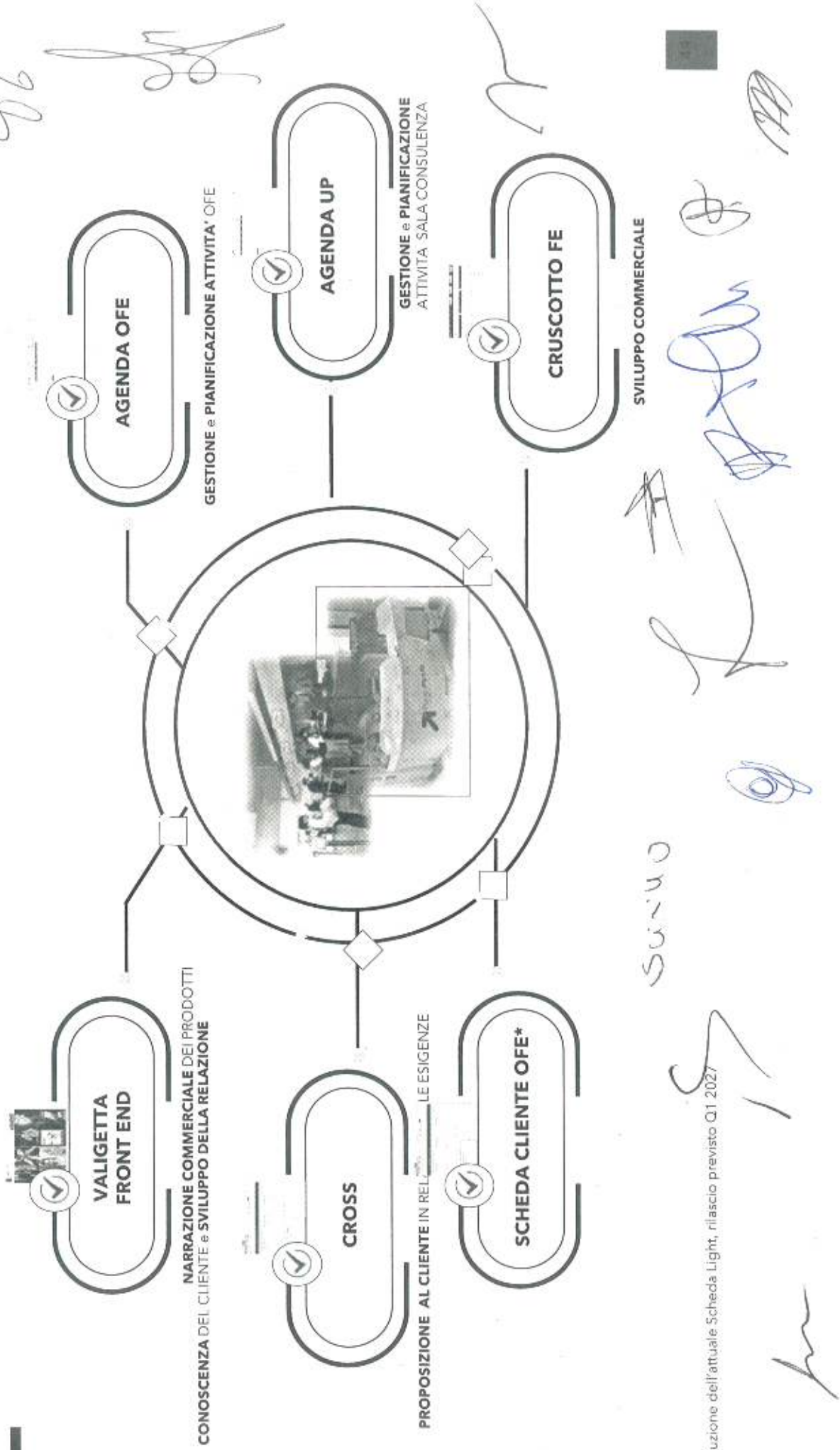
Handwritten signature

Handwritten mark

CSE Gh Gh

EVOLUZIONE FRONT END

FOCUS STRUMENTI OFE



CH

SPG

ORARIO A 5 GIORNI CONTESTO DI RIFERIMENTO

Posteitaliane

665

Avviata a Febbraio 2025 una **sperimentazione** di orario a sportello su 5 gg su **112 UP Doppio turno** in **filiali di grandi città**, con il fine di verificare il corretto adattamento alle esigenze della clientela (curve di traffico)

[Signature]

8:20 ORARIO AL PUBBLICO 19:05

MOD 1	8:00	12:30	12:30 13:00	13:00	15:42	
MOD 2		11:58	14:15 14:45	14:15 14:45	14:45	19:40
MOD 3	10:00	12:30	12:30 13:00	13:00	17:42	

7:12 ore/gg x
5 gg/sett + 30
minuti di pausa
pranzo
Sabato libero

sanuto
An

[Signatures]

ORARIO A 5 GIORNI
EVOLUZIONE PROGETTO ORARIO A 5 GIORNI

Ad oggi, il progetto ha coinvolto complessivamente **112 Uffici Postali** e 219 risorse
L'orario a 5 giorni sarà **consolidato** per gli Uffici Postali già coinvolti nella sperimentazione*



* al netto di 6 sostituzioni

Posteitaliane

CSK

SP-GL

Posteitaliane

ORARIO A 5 GIORNI

NUOVA FASE DI SPERIMENTAZIONE: 50 UFFICI POSTALI

86

A partire dal mese di **Settembre** verrà avviata una nuova sperimentazione su **50 UP DT, in 41 filiali di cui 17 non ancora coinvolte nel progetto Orario a 5 giorni.**

Macro Area	Numero UP coinvolti
CENTRO	10
CENTRO NORD	6
NORD EST	4
NORD OVEST	8
SICILIA	6
SUD	16
Totale	50

SUNUP

9

hr

7

2

CK

76

ORARIO A 5 GIORNI
PROSSIMI PASSI

Posteitaliane

Slide accordo del 27 novembre 24

76

Consolidamento dell'orario per gli UP coinvolti durante la I e II fase e ulteriore sperimentazione su 50 UP DT a partire da settembre 2026

MACRO AREA	I SLOT	II SLOT	III SLOT	TOTALE
CENTRO	14	13	10	37
CENTRO NORD	6	9	6	21
NORD EST	3	8	4	15
NORD OVEST	15	9	8	32
SICILIA	4	2	6	12
SUD	4	25	16	45
Totale	46	66	50	162

76

76

sono

76

76

76

76

76

CH

SP. Li.

ORARIO A 5 GIORNI

ELENCO UP III SLOT- DA SETTEMBRE 2026

Posteitaliane

SP. Li.

MACRO AREA	REGIONE	FILIALE	UP	MACRO AREA	REGIONE	FILIALE	UP	MACRO AREA	REGIONE	FILIALE	UP
CENTRO	Abruzzo	PESCARA	MONTESILVANO SPIAGGIA	NORD EST	Veneto	TREVISO	CONEGLIANO	SICILIA	Sicilia	CALTANISSETTA	CALTANISSETTA LEONE
		FROSINONE	FROSINONE 3			VENEZIA	MARGHERA				
		LATINA	LATINA 2			VERONA	VERONA 20				
		LATINA	TERRACINA			VICENZA	VICENZA 2				
	Lazio	ROMA 2 NORD	TIVOLI TERME	NORD OVEST	Liguria	GENOVA 2 PONENTE	SAMPIERDAR ENA		Basilicata	POTENZA	POTENZA 5
		ROMA 4 EST	ROMA 94			BUSTO ARSIZIO	BUSTO ARSIZIO				
	Sardegna	ROMA 5 OVEST	BORGHESIANA			MILANO 1 CITTA'	MILANO 14		Calabria	REGGIO CALABRIA	REGGIO CALABRIA 9
		CAGLIARI	CIVITAVECCHIA			MILANO 26	MILANO 26				
CENTRO NORD	Emilia Romagna	BOLOGNA 1 CITTA'	CASALECCHIO DI RENO	NORD OVEST	Lombardia	MILANO 4 OVEST	LEGNANO	SUD		Campania	NAPOLI 2 OVEST
		ANCONA	PORTO SAN GIORGIO			MONZA	MONZA				
	Marche	FIRENZE 1 CITTA'	FIRENZE 7			TORINO 1 CITTA'	TORINO 35				
		FIRENZE 2 PROVINCIA	EMPOLI								
	Toscana			Piemonte					Puglia	BARI	GRAVINA IN PUGLIA

SP. Li.

SP. Li.

SP. Li.

SP. Li.

SP. Li.

SP. Li.

CR

Spl. Gl.

Posteitaliane

DIMENSIONAMENTI SPORTELLERIA OSP + DUP BASE

AS IS vs TO BE

86

	AS IS		2027		2028	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
DIMENSIONAMENTI SPORTELLERIA OSP+DUP BASE	31.200	32.200	32.000	33.000	31.700	32.700
VIGENZA	2024-2026		2027		2028	
DETTAGLIO	FILIALE		ZONA		ZONA	
PAL OSP+CONSULENTI (INCREMENTO FTE)			6.300			

Rafforzamento organico minimo UP
BRIDGE:
- UP Standard: min 3 osp (di cui min 1 scorta)
- UP Base B: min 2 osp (di cui 1 scorta)

Sanudo



tl