

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 giugno 2015

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte, FAILP-CISAL,
CONFSAL Comunicazioni e UGL Comunicazioni**

Premesso che

- in data 16 dicembre 2014 l'Azienda ha presentato alle Organizzazioni Sindacali il Piano Strategico "Poste 2020", per il periodo 2015 – 2019, che individua Poste Italiane come motore di sviluppo del Paese;
- tale piano, che ha come elementi qualificanti la crescita dei ricavi, la sostenibilità dei business ed il costante miglioramento degli standard di qualità e sicurezza sul lavoro, pone le fondamenta per un'Azienda unica ed integrata verso i clienti e il mercato;
- la complessità dello scenario economico e finanziario comporta, da un lato la necessità di realizzare iniziative volte ad incrementare i margini di economicità attraverso la definizione di strategie sempre più orientate ad accrescere la competitività di Poste Italiane, dall'altro l'esigenza di una revisione dell'assetto organizzativo e dei processi;
- con riferimento alla funzione di Mercato Privati, si sono svolti diversi incontri di approfondimento delle azioni previste dal Piano, che confermano il processo, già avviato nel corso degli ultimi anni, di evoluzione verso un modello di servizio relazionale/consulenziale maggiormente rispondente alle esigenze della clientela e orientato a potenziare la capacità commerciale dell'Azienda, comunque in coerenza con un adeguato livello di presidio del territorio;
- le suddette azioni si declinano nei progetti di seguito elencati, che l'Azienda ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali:
 - Evoluzione della Struttura Commerciale Retail di Area Territoriale/Filiale: il nuovo assetto organizzativo è orientato ad assicurare una maggiore efficacia dell'azione commerciale attraverso un supporto più mirato agli Uffici Postali.
 - Revisione del Segmento Impresa: l'intervento organizzativo prevede il superamento della rete fisica degli UPI e la riconduzione delle figure specialistiche dedicate ai clienti Impresa sotto un unico ambito.
 - Evoluzione dei Servizi al Cliente: il progetto individua, per i siti TSC e CC, azioni finalizzate alla creazione di un back office integrato e fortemente specializzato.
- le Parti, nel confermare la centralità di un sistema di relazioni industriali partecipativo, quale strumento necessario ad accompagnare la gestione delle ricadute sulle condizioni di lavoro dell'attuazione dei processi di riorganizzazione, intendono riaffermare il ruolo essenziale del livello territoriale quale sede di

confronto idonea alla definizione di specifiche soluzioni sui temi ad esso demandati dal presente accordo.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Azioni per il riequilibrio delle risorse

Al fine di gestire in modo ottimale le ricadute occupazionali conseguenti all'implementazione dei progetti organizzativi descritti in premessa, così come rappresentate nell'allegato 1 alla presente intesa, la ricollocazione delle risorse avverrà progressivamente nel corso dell'anno corrente, in coerenza con le tempistiche di realizzazione dei singoli interventi previsti, anche per valorizzare tutte le opportunità derivanti da futuri ulteriori interventi organizzativi nonché da quanto descritto in seguito relativamente alla mobilità volontaria nazionale in deroga, nel rispetto delle specifiche professionalità acquisite.

La definizione delle corrette modalità di ricollocazione delle risorse coinvolte, in posizioni coerenti con il proprio livello inquadramentale, dovrà avvenire secondo i criteri di seguito descritti, tenuto conto delle eventuali istanze di carattere volontario purché coerenti con le esigenze aziendali:

- per il personale Quadro in ambito provinciale, o al di fuori della provincia su base volontaria;
- per i livelli B entro 30 km dalla sede di lavoro attuale;
- per le risorse di livello C privilegiando l'ambito comunale ovvero dei comuni vicini, comunque non oltre 10 km dalla sede di lavoro attuale.

Immediatamente a valle degli incontri territoriali si procederà con la prima fase delle ricollocazioni che dovranno avvenire prioritariamente nell'ambito della filiera organizzativa di attuale inserimento delle risorse, al fine di salvaguardarne la professionalità acquisita.

Al termine della fase di ricollocazione interna alle singole manovre, si procederà con la verifica delle posizioni disponibili in ambiti organizzativi differenti, possibilmente salvaguardando la contiguità delle attività rispetto all'esperienza professionale maturata dalle risorse.

Resta inteso che la gestione delle eventuali ulteriori esigenze di ricollocazione, con particolare riferimento alle risorse del segmento Imprese, potrà essere definita sin da subito, ancorché resa operativa in un momento successivo, contestualmente alla rivisitazione dei portafogli assegnati alla forza vendita, anche valorizzando eventuali modifiche connesse alla revisione del perimetro della clientela tra MP e MBPA, nonché alle dinamiche di turn over.

I progetti organizzativi di cui al presente verbale potranno costituire anche l'occasione per la ricollocazione del personale quadro attualmente in posizione non coerente con il proprio livello inquadramentale a seguito di precedenti processi di riorganizzazione aziendale, ferma restando la coerenza dei fabbisogni disponibili con le competenze di tali risorse.

Al fine di favorire i processi sopra descritti, le Parti convengono altresì di attivare le seguenti azioni.

Mobilità volontaria nazionale in deroga

Le Parti, qualora all'esito delle azioni di cui sopra dovessero permanere esigenze di ricollocazione delle risorse, convengono di attivare uno specifico piano di mobilità volontaria nazionale finalizzato al riequilibrio occupazionale in ambito Mercato Privati, che coinvolga le risorse di livello inquadramentale B assegnate in una delle Province in cui risultino ancora presenti risorse in eccedenza, verso le Province accipienti che presentino fabbisogni coerenti, compatibilmente con le disponibilità previste per ciascuna sede.

A tal riguardo, in occasione dell'incontro a livello nazionale che si terrà a settembre 2015, ne verranno determinate le specifiche caratteristiche e sarà reso disponibile il dettaglio delle Province coinvolte.

Resta inteso che l'avvio della mobilità di cui al presente paragrafo si realizzerà a seguito del completamento dei processi di mobilità volontaria territoriale che dovessero riguardare le province interessate da carenze ed eccedenze.

Politiche occupazionali

Le Parti, in coerenza con l'obiettivo di apprezzare il contributo delle risorse umane impiegate in azienda, confermano, anche attraverso l'implementazione del Piano Industriale "Poste 2020", il proprio intendimento a determinare le condizioni per la piena sostenibilità economica dei singoli business, anche per assicurare la salvaguardia occupazionale. In tale contesto, potranno in essere le azioni necessarie per consentire lo sviluppo degli strumenti contrattuali di politica attiva del lavoro in grado di agevolare l'impiego di risorse sempre più qualificate. A tal fine, le Parti si incontreranno entro settembre 2015, anche in relazione alla definizione degli interventi di riorganizzazione previsti dal Piano Industriale.

Ferme restando le politiche di valorizzazione delle risorse già operanti nella funzione, da attuarsi attraverso i consueti percorsi individuali di sviluppo e diversificazione professionale (ad es. job posting), l'Azienda procederà, in ambito MP, nel corso del 2015 e applicando gli istituti contrattuali vigenti, con l'inserimento dal mercato esterno - fino ad un massimo di 500 risorse - di personale laureato/professionalizzato.

Gli inserimenti saranno orientati prevalentemente all'acquisizione di nuove competenze e professionalità funzionali agli obiettivi di sviluppo del business, quali promotori finanziari, specialisti per le sale consulenza, personale multilingue per UP etnici.

Nell'ambito del comune intendimento volto a favorire azioni di inclusione sociale riferite alla qualità dell'occupazione impiegata in Azienda, Mercato Privati si impegna ad accogliere, dal 1 luglio 2015 e compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive, richieste di conversioni PT/FT fino ad un massimo di n. 480, secondo la suddivisione di cui all'allegato 2 al presente verbale.

Le Parti si danno atto della comune esigenza, in occasione del previsto rinnovo contrattuale, di definire criteri più coerenti ed omogenei per la trasformazione del rapporto di lavoro da part time in full time.

Nelle more, si conviene che, per le trasformazioni di cui all'allegato 2, fermo restando quanto previsto dall'art.23 comma X del CCNL in materia di clausola elastica, si procederà ad una nuova verifica entro il 20 giugno p.v. delle disponibilità all'adesione alla suddetta clausola elastica di quei dipendenti che ad oggi non hanno ancora manifestato tale intendimento.

Inoltre, sempre con riferimento alle trasformazioni di cui sopra, l'Azienda procederà tenendo conto della effettiva prestazione lavorativa.

Sistema di relazioni industriali

Le Parti convengono di avviare da subito gli incontri territoriali, da concludersi entro il 3 luglio 2015, finalizzati all'approfondimento delle ricadute occupazionali ed alla definizione delle relative ricollocazioni, in coerenza con i criteri previsti dalla presente intesa.

Nell'ambito di tali incontri dovrà inoltre essere esaminato il tema dell'orario di lavoro del personale della funzione Commerciale Privati di Filiale.

A tal riguardo, dovranno essere individuate, tenendo conto delle specificità commerciali/operative che caratterizzano ciascuna Filiale, le più corrette modalità di estensione, sperimentalmente fino al 30 novembre p.v., del presidio del sabato al 33% del personale assegnato.

A livello nazionale le Parti, entro il mese di settembre 2015, effettueranno un incontro sullo stato di realizzazione complessivo dei processi di riorganizzazione definiti con il presente accordo.

Nel mese di novembre, a livello territoriale, Azienda e OO.SS. effettueranno un secondo incontro di verifica focalizzato sugli ulteriori spazi di ricollocazione eventualmente determinatisi.

Successivamente, sempre nel mese di novembre 2015, si svolgerà un ulteriore riunione a livello nazionale, di analisi degli esiti degli incontri territoriali di cui all'alinea precedente.

* * *

Le Parti, nel confermare l'importanza di valorizzare ed arricchire le competenze e le conoscenze del personale di Mercato Privati, riconoscono la necessità di attivare specifici piani formativi in relazione ai fabbisogni che emergeranno in fase di realizzazione dei progetti previsti nella presente intesa.

In particolare i progetti formativi saranno finalizzati a garantire il costante adeguamento del profilo di competenze professionali alle esigenze del business.

Tali progetti, che favoriranno altresì la riqualificazione delle professionalità in coerenza con le nuove esigenze organizzative, saranno presentati nell'ambito dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale.

* * *

Le job description delle nuove figure professionali individuate nell'ambito dei progetti di cui in premessa formeranno oggetto di approfondimento in sede di Commissione Nazionale Paritetica per la Classificazione Professionale.

* * *

Le Parti, nel ribadire i principi sanciti Protocollo d'Intesa sulla Proposizione Commerciale del 22 ottobre 2013, orientati a promuovere una cultura aziendale basata su un sistema valoriale condiviso, confermano la volontà di attivare l'Osservatorio previsto nel Protocollo di cui sopra, che si riunirà il giorno 30 luglio 2015.

* * *

Con specifico riferimento alla dinamica degli organici di Mercato Privati, ferme restando eventuali esigenze di ricollocazione derivanti dai processi di ottimizzazione della rete degli uffici postali, le Parti si danno atto che tale materia sarà oggetto di successiva analisi, a valle della definizione degli impatti del piano strategico relativo a PCL, anche con l'obiettivo di individuare le più opportune modalità di valorizzazione delle risorse interessate dai processi di revisione organizzativa.

In tale logica ed in relazione alle criticità rappresentate dalle Organizzazioni Sindacali relativamente alla necessità di garantire un adeguato presidio dei livelli di servizio che caratterizzano gli Uffici Postali dei cluster B aperti al pubblico 6 giorni alla settimana e A2, l'Azienda, previa una verifica dello stato di implementazione del piano di riorganizzazione relativo alla funzione PCL, opererà con l'intento di assicurare progressivamente entro febbraio 2016:

- per gli UP Base di cluster B la presenza di una unità OSP in aggiunta al DUP.
- per gli UP Standard A2 la presenza di due unità OSP in aggiunta al DUP.