

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 31/07/2008

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC CGIL, SLP-CISL, UILpost, SAILP-CONFISAL, FAILP-CISAL e UGL-COMUNICAZIONI

Premesso che:

- Nel corso dell'anno 2005 le Parti hanno dato avvio un processo progressivo di riorganizzazione e razionalizzazione dei Centri Contabili, prevedendo, in tale fase, l'accentramento organizzativo dei precedenti 140 ex Servizi Amministrazione e Acquisti di Filiale negli attuali 53 Centri Contabili, dipendenti dalle 9 funzioni di Amministrazione e Controllo di Country;
- l'Azienda, al fine di migliorare l'efficienza operativa dei processi e delle attività trasversali ed ausiliarie al business, ha elaborato l'ulteriore fase del Progetto Competence Center Supporto al Business con la finalità di individuare soluzioni organizzative ottimali ed i cui principali driver sono stati illustrati alle Organizzazioni Sindacali nel corso degli specifici incontri sul tema;
- in particolare, il progetto si prefigge di orientare il modello organizzativo ed alcune specifiche tipologie di processi/lavorazioni verso l'ottimizzazione e l'accentramento delle stesse, in modo da recuperare maggiore efficacia operativa anche attraverso l'introduzione di innovazioni di carattere tecnologico, eliminando sovrapposizioni, ridondanze e parcellizzazioni di lavorazioni in un'ottica di servizio condiviso, governato da un'unica unità organizzativa, in grado di offrire maggiore qualità di prodotto;
- tali ottimizzazioni organizzative e di processo consentiranno di migliorare e standardizzare le lavorazioni, garantendo una maggiore qualità degli output e del lavoro svolto dai dipendenti, anche in ragione della riqualificazione delle attività interessate dal progetto;
- il Progetto Competence Center Supporto al Business volendo assicurare l'erogazione, attraverso la creazione di centri di competenza, di servizi sempre più contraddistinti da un elevato standard qualitativo, si inserisce sinergicamente nei processi organizzativi aziendali attualmente in corso senza sovrapporsi in alcun modo con gli stessi;
- in particolare, da parte aziendale è stato presentato il Progetto Competence Center Supporto al Business si rivolge ai seguenti ambiti organizzativi/attività:
 - Centri Contabili: processi di ciclo attivo, passivo e di rilevazione amministrativa dei flussi finanziari. In tale ambito si procederà all'accentramento organizzativo della attività attualmente svolte presso 53 Centri Contabili;
 - Processi di Jack-office Servizi Finanziari: attività di back-office che attengono essenzialmente la lavorazione dei prodotti finanziari, la governance dei processi, l'assolvimento delle segnalazioni previste dalla vigente normativa, la gestione e il monitoraggio dei flussi, la rendicontazione e i controlli operativo-contabili, la gestione delle attività di post-vendita ed i rapporti con gli Enti Istituzionali. Tali attività, attualmente frammentate su diversi ambiti organizzativi/funzionali di CNS (Operazioni e Servizio Clienti di Filiale e Sede Centrale, Centri Contabili e Team Servizi Centralizzati) e di BBP (Operazioni e CUAS), verranno ricondotte nell'ambito di specifiche unità organizzative accorpanti;
 - Processi di beck-office Servizi Postali: attività relative alle notificazioni di esecuzioni e protesti in ambito Centri UNEP. Al riguardo, si procederà all'accentramento organizzativo delle attività attualmente svolte presso 102 presidi operativi;
- anche alla luce dell'esperienza effettuata in occasione del progetto Centri Contabili richiamato al primo punto della premessa, il nuovo modello organizzativo e le nuove metodologie di attività/processo verranno implementate in maniera graduale, secondo step realizzativi

territoriali, al fine di poter valorizzare le indicazioni operative che emergeranno dalle prime fasi di attuazione;

- gli eventuali impatti inquadramentali in termini di figure professionali saranno approfonditi dalle Parti in sede di Commissione Paritetica per la Classificazione del Personale

Alla luce di quanto sopra le Parti convengono quanto segue

Le Parti concordano di completare il percorso di confronto sul Progetto Competence Center Supporto al Business entro la data del 30 settembre 2008 anche al fine di verificare il numero complessivo dei Centri.

Le Parti convengono che l'implementazione dell'Accordo verrà attuata secondo le linee guida di seguito indicate.

1) Criteri di impiego delle risorse

Il processo di ricollocazione delle risorse interessate dalla riorganizzazione verrà definito dalle Parti a livello regionale, in coerenza con la tempistica che sarà prevista dal piano territoriale di implementazione del progetto, limitando e minimizzando quanto più possibile i casi di mobilità territoriale.

A tal fine le Parti condividono che, attraverso una preventiva indagine conoscitiva di livello territoriale, saranno verificate le istanze volontarie di ricollocazione proposte dai lavoratori assegnati nelle strutture oggetto di riorganizzazione. Gli esiti di tale indagine verranno approfonditi con le Organizzazioni Sindacali.

Saranno altresì verificate specifiche e mirate iniziative di esodo volontario incentivato per le risorse in possesso dei previsti requisiti.

La ricollocazione delle risorse dovrà essere definita secondo i criteri di carattere generale di seguito indicati:

- a) le risorse già operanti nel Comune sede dei Competence Center verranno:
 - ricollocate all'interno dei Competence Center, al fine di garantire l'operatività degli stessi, in coerenza con i dimensionamenti che saranno individuati;
 - nelle situazioni in cui il numero delle risorse assegnate ai Competence Center non consenta la totale ricollocazione delle risorse sopra indicate, le stesse saranno riallocate, nell'ordine, o presso altri ambiti all'interno del Comune ove insiste la sede di lavoro e sempre nei limiti di dimensionamento che verrà individuato, ovvero in attività di Sportelleria sempre all'interno del Comune ove insiste la sede di lavoro;
- b) le risorse operanti in Comuni ove non è prevista la presenza di Competence Center, verranno
 - trasferite presso il Comune ove è attestato il Competence Center (sempre nei limiti dei previsti criteri di dimensionamento dello stesso e in presenza di disponibilità al trasferimento);
 - ovvero, ricollocate in attività di Sportelleria all'interno del Comune ove attualmente operano.

L'Azienda si impegna a ricercare ulteriori spazi di ricollocazione in ambiti organizzativi diversi rispetto a quelli interessati dal Progetto Competence Center, a condizione che tali risorse abbiano espressamente manifestato tale disponibilità e, comunque previa verifica da parte aziendale dei necessari requisiti.

2) Personale dell'Area Quadri

In relazione al personale Quadro, l'Azienda valuterà ogni opportuna soluzione di ricollocazione di tali risorse sia all'interno del nuovo modello organizzativo dei Competence Center, sia in altri ambiti organizzativi tenuto conto delle eventuali istanze di carattere volontario coerenti con le esigenze organizzative dell'Azienda. In coerenza con le disposizioni contrattuali, per tali risorse saranno mantenuti i trattamenti normativi ed economici in essere. Il processo di ricollocazione del personale Quadro dovrà essere completato entro sei mesi dalla data di effettivo avvio del progetto su ogni singolo territorio.

3) Formazione

In coerenza con processi gestionali che verranno attivati per accompagnare il percorso di implementazione del progetto, le Parti si danno atto che per le risorse per le quali dovranno essere attivati percorsi di riqualificazione professionali, verranno predisposti specifici piani di formazione volti a favorire l'acquisizione delle specifiche conoscenze e professionalità, in relazione all'ambito organizzativo di reimpiego delle stesse.

Le Parti si danno atto che tali previsti percorsi di formazione e riqualificazione contribuiranno a favorire la corretta implementazione del progetto, garantendo la riempiegabilità del personale interessato dal progetto e l'accrescimento degli standard di qualità dei servizi. A tal fine condividono di valutare il ricorso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà e Sostegno al reddito.

In particolare, per il personale Quadro, l'Azienda procederà ai necessari interventi formativi rivolti sia a salvaguardare gli elevati livelli professionali riferiti a tale particolare ambito di popolazione aziendale, sia in relazione ai percorsi di ricollocazione che, fermo restando quanto previsto nel precedente punto 2), verranno definiti a livello territoriale in relazione alle singole posizioni.

4) Sistema di Relazioni Industriali

Le Parti si danno atto che a livello regionale, in coerenza con la tempistica che verrà definita dal piano territoriale di implementazione del progetto, oltre a quanto già previsto al precedente punto 1), verrà operata - nell'ambito dei dimensionamenti che saranno individuati per ciascun Centro - una verifica dei dati quantitativi delle risorse interessate dal piano di riorganizzazione all'interno dei singoli territori e verranno individuati eventuali ulteriori percorsi e leve gestionali, anche in relazione alla ricollocazione delle risorse, utili alla positiva definizione del processo riorganizzativo. Sempre a livello territoriale, in coerenza con quanto definito nella presente intesa, verranno definiti i criteri e le modalità di ricollocazione delle risorse e verranno effettuati - con la tempistica che verrà individuata dalle Parti - incontri di verifica in merito allo stato di implementazione del progetto.

A livello centrale verrà mensilmente monitorato lo stato di avanzamento del progetto e verrà effettuato uno specifico incontro di verifica sulla sua implementazione e sulle ricadute dello stesso.

Le Parti condividono di effettuare un momento di verifica nel Corso del mese di novembre p.v., anche al fine di individuare le eventuali azioni di riallineamento a seguito della prima implementazione del progetto.

Per **Poste Italiane SpA**

per le **OO.SS.**

SLC-CGIL

UIL-POST

SAILP-CONFSAL

UGL-Com.ni