

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 26 maggio 2010

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

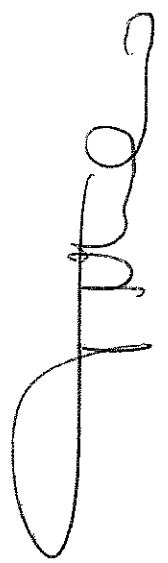
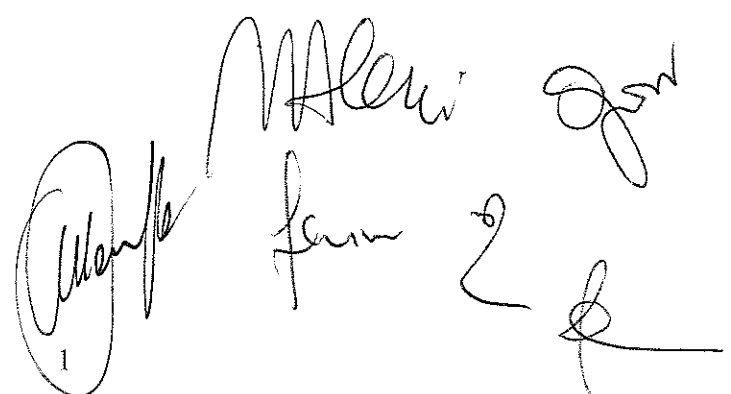
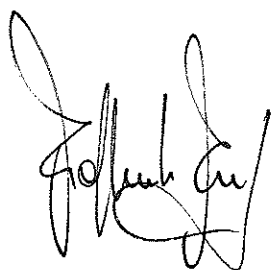
e

delegazione sindacale Regionale della Lombardia

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST, FAILP-CISAL,
CONFSAL COM.NI e UGL-COMUNICAZIONI

Premesso che

- Il contesto di riferimento nel quale Poste Italiane si trova a dover operare, non può prescindere dallo scenario globale di mercato, caratterizzato da un evidente contrazione economica e dei consumi, in ogni settore di attività.
- si conferma anche in questa sede il carattere strategico delle scelte di procedere alla tempestiva e progressiva innovazione, in ogni settore di riferimento, al fine di adeguare gli sviluppi aziendali a quelli dei principali operatori europei;
- all'interno di tale scenario, Poste Italiane S.p.A. nell'ambito del processo assistenza, cura e ascolto del cliente interno(Ufficio Postale) e del cliente esterno si pone l'obiettivo di rivedere la propria mission nel settore dei Servizi al Cliente (già Contact Center) .



- Il percorso evolutivo della funzione Servizi al Cliente rende altresì possibile anche una razionalizzazione dei Siti Operativi di Servizi al Cliente secondo alcuni driver distintivi; in particolare, nel caso di specie, per quanto riguarda il superamento del sito di Milano e all'attività svolta in ordine al servizio 186 per accettazione telegrammi, viene prevista la dismissione dell'attività, a far data dal prossimo 30 giugno 2010.
- Nell'ottica dell'indicato obiettivo di valorizzazione e sviluppo delle competenze delle risorse interne, i 142 dipendenti applicati presso il Contact Center di Milano (n.1 A1, n.1 A2, n. 14 liv B, n.123 liv.C, e n.3 liv. D), interessati alla riorganizzazione, saranno riallocati, entro la data di cui si è detto in narrativa, prioritariamente in ambito UP.
- Nel rispetto del vigente sistema di Relazioni Industriali, al fine di rendere coerente un percorso di confronto scaturito con il verbale di incontro nazionale del 9 aprile u.s., si rende necessario condividere con la delegazione sindacale regionale percorsi e criteri di riallocazione del personale interessato.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

- Per la ricollocazione delle risorse di liv. C e D interessate dalla riorganizzazione di cui sopra si farà ricorso ad un'unica graduatoria, redatta nel rispetto dei punteggi calcolati in relazione al possesso di requisiti, riferito alla data odierna, contemplati dall' accordo nazionale del 28 gennaio 2010 (inerente alla mobilità) che qui di seguito si riportano:
- punteggio totale - è dato dalla somma del punteggio derivante da:



2



b.1) condizioni familiari

b.1.1	famiglia monoparentale	punti 10
b.1.2	coniuge o in assenza primo figlio	punti 7
b.1.3	ciascun figlio fino ad 8 anni	punti 6
b.1.4	ciascun figlio da 9 a 18 anni	punti 5
b.1.5	genitore a carico	punti 3

la valorizzazione del punteggio totale relativo alle condizioni familiari (punto b.1) verrà effettuata tenendo presente che:

i punteggi di cui sopra sono tra di loro cumulabili;

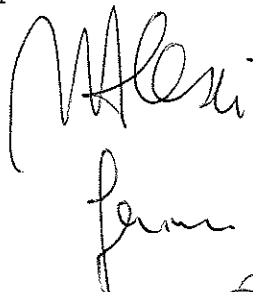
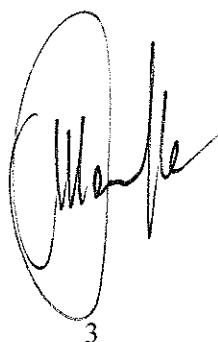
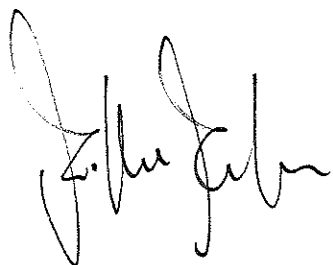
il punteggio di cui al punto b.1.3 e b.1.4 compete a partire dal secondo figlio nel caso in cui il primo figlio sia stato già valorizzato per il criterio di cui al punto b.1.2;

il punteggio di cui al punto b.1.1 compete al dipendente, componente una famiglia monoparentale, nei casi in cui sia l'unico genitore che abbia riconosciuto il figlio nei modi previsti dall'art. 254 del codice civile ovvero, abbia adottato il figlio nei modi consentiti dalla legge nonché al dipendente, divorziato o legalmente separato, che abbia ottenuto l'affidamento del figlio ed al dipendente vedovo con prole;

il punteggio di cui al punto b.1.1 non compete nel caso di genitori conviventi "more uxorio" con figli naturali riconosciuti da entrambi;

il punteggio di cui al punto b.1.2 compete anche nel caso di genitori conviventi "more uxorio" con figli naturali riconosciuti da entrambi;

il punteggio di cui al punto b.1.5 compete solo nel caso in cui i genitori siano a carico ai fini fiscali.



b.2) Anzianità

Per ogni anno di anzianità di servizio punti 0,75

L'anzianità di servizio si determina con riferimento all'effettivo servizio prestato. Pertanto, per il personale riammesso in servizio in esecuzione di un provvedimento giudiziale, l'anzianità di servizio si determina con riferimento alla data di effettiva riammissione. Le frazioni di anno superiori a 6 mesi vengono computate come anni completi.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, sarà considerato come anno intero di anzianità, il servizio contrattualmente pattuito, indipendentemente dalla tipologia del part-time.

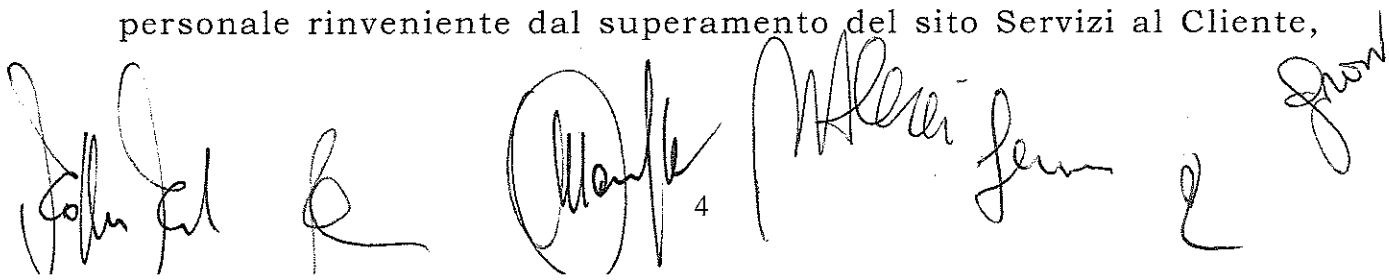
Operatività dell'Accordo:

A far data dal **27 maggio e sino al 11 giugno**, l'Azienda provvederà ad effettuare dei colloqui esplorativi di indirizzo e supporto, con le risorse interessate al processo di riallocazione presso gli UP.

Per le risorse assenti e con diritto alla conservazione del posto, l'Azienda individuerà le più opportune modalità per garantire ugualmente l'acquisizione delle necessarie informazioni.

Successivamente dal **16 giugno 2010 e sino all'21 giugno 2010**, conclusi i colloqui di cui si è detto, si procederà ad una nuova convocazione per individuare la soluzione allocativa prescelta negli UP, nel rispetto del punteggio ottenuto in graduatoria; qualora la risorsa interpellata omettesse di effettuare la scelta, verrà posizionata in fondo alla graduatoria e si procederà allo scorrimento della stessa in ordine decrescente di punteggio, dando corso alle successive chiamate.

L'Azienda a tal proposito si impegna a ricollocare tutto il personale rinveniente dal superamento del sito Servizi al Cliente,



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '4' below it, and several other signatures on the right.

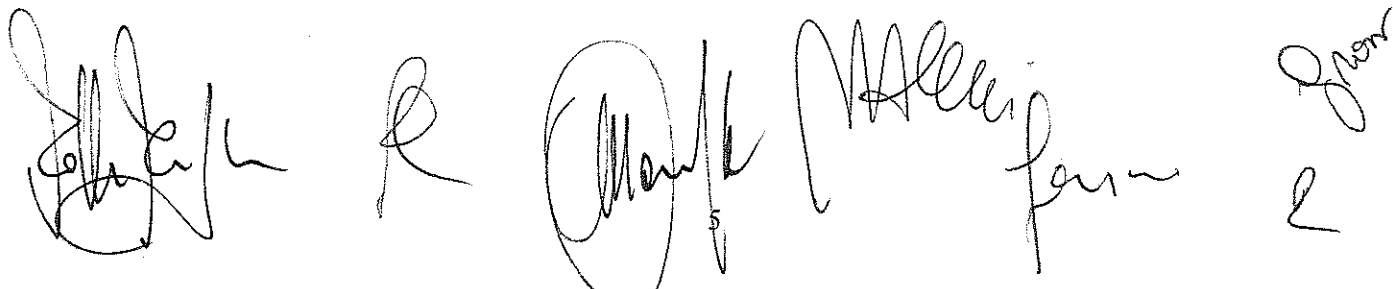
nell'ambito degli Up appartenenti alle Filiali dell'Area Metropolitana e di quelli di Monza e Lodi, inoltre l'Azienda accoglierà eventuali domande verso UP di Filiali diverse da quelle precedentemente citate, anche tenendo conto di quanto potrà emergere nella fase dei colloqui di orientamento (27 maggio - 11 giugno), nel rispetto delle esigenze organizzative.

Gli effettivi trasferimenti, avverranno progressivamente a far data dal **22 giugno 2010**, per concludersi entro la fine del mese di riferimento, precisando che ove non fosse stata selezionata alcuna scelta da parte delle risorse e per effetto del processo di cui si è detto, si provvederà all'assegnazione delle stesse, presso gli UP, osservando il criterio di prossimità territoriale disponibile, rispetto all'effettivo domicilio dell'interessato.

Allo scopo di supportare le risorse ricollocate presso la sportelleria, l'Azienda si impegna a realizzare uno specifico piano formativo per il personale che verrà avviato al settore UP, finalizzato a fornire una formazione istituzionale al ruolo, attraverso modalità che prevedono e-learning, formazione d'aula e affiancamento, oltre che a garantire il necessario addestramento tecnico specialistico; il progetto, sarà successivamente illustrato in uno specifico incontro territoriale, da tenersi prima dell'avvio operativo del processo di sportellizzazione.

Casi particolari:

- Le risorse interessate e soggette a patologie di particolare gravità, relative ad alcune oggettive e documentate condizioni di salute, saranno favorite nella scelta degli UP, con priorità assoluta e indipendentemente dalla posizione in graduatoria; l'Azienda si impegna inoltre a valutare possibili altre

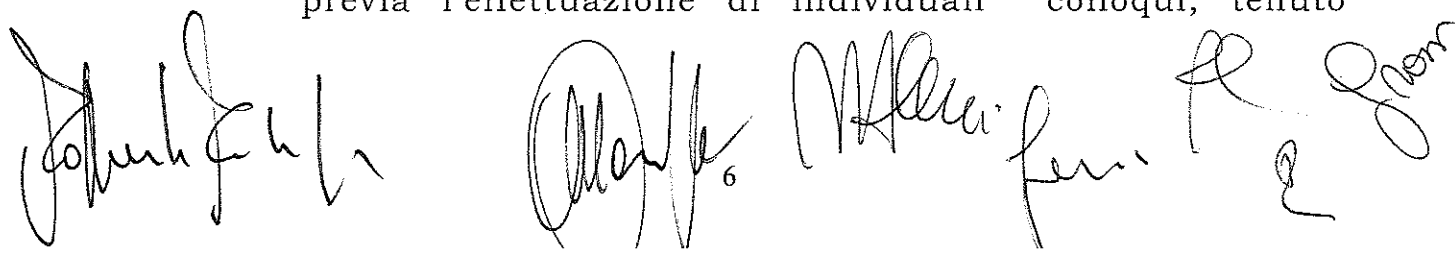


ricollocazioni, in funzione della disponibilità dei posti e dei profili delle persone.

- Nel rispetto dell'accordo nazionale in materia, le risorse con età superiore a 57 anni, troveranno provvisoria applicazione presso gli UP o UPI prescelti, in attesa di essere interpellati al verificarsi di situazioni organizzative/gestionali, che potrebbero determinarsi entro il prossimo 31/12/2010, al fine di individuare ulteriori spazi riallocativi.

L'Azienda si impegna inoltre a valutare l'applicabilità di tale personale, in attività all'interno del'UP, a supporto dei processi produttivi, compatibilmente con l'assegnazione ad UP di grandi dimensioni, che prevedano una significativa presenza di tali attività.

- In relazione alla presenza di eventuali istanze di applicazione verso ruoli MP, da parte del personale operante presso le Strutture SIN/ELI, l'Azienda valuterà la possibilità di inserire risorse provenienti dai Servizi al Cliente di Milano, in sostituzione delle eventuali uscite.
- La società si impegna a valutare e ferma restando ogni determinazione di merito degli Organi Centrali, domande di trasferimento verso ambiti territorialmente diversi dalla regione, nel rispetto dei processi di mobilità nazionale in corso e dei relativi criteri, in coerenza con le esigenze organizzative aziendali, ai profili inquadramentali degli interessati e ferma restando l'idoneità al ruolo da ricoprire.
- Per il personale dell' Area Quadri e per i livelli B la Società valuterà ogni opportuna soluzione di ricollocazione di tali risorse, in altri ambiti organizzativi, previa l'effettuazione di individuali colloqui, tenuto



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

conto delle disponibilità aziendali e delle eventuali istanze di carattere volontario coerenti con le esigenze organizzative dell' Azienda.

- Verranno favorite, compatibilmente con le esigenze organizzative, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part- time.

Per quanto sopra, le parti prevedono di incontrarsi per un primo momento di verifica nel corso del prossimo mese di settembre 2010, al fine di valutare lo stato dell'arte dell'iniziativa, in ordine al totale ricollocamento delle risorse interessate.

Poste Italiane S.p.A.:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

OO.SS. /RSU

SLC- CGIL

SLP - CISL

UIL - POST

FAILP - CISAL

CONFISAL COM.NI

UGL - COM

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]