

Verbale di Accordo
Postel
e
Segreterie nazionali di
SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte, UGL – Comunicazioni, FAILP-CISAL e CONFISAL Comunicazioni

Premesso che:

- Le Parti confermano la valenza del fattore Risorse Umane quale *asset* strategico fondamentale per una crescita equilibrata e per la costante creazione di valore, nonché quale elemento centrale per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo dell'Azienda, anche in relazione alla continua evoluzione dello scenario di riferimento;
- nel contesto le Parti attribuiscono alla formazione ed alle sue peculiari caratteristiche di supporto alla crescita professionale, un ruolo fondamentale nell'accompagnare i piani di riorganizzazione aziendale, attraverso la progettazione e l'implementazione di specifici programmi di riqualificazione e riconversione professionale;
- il contesto del mercato di riferimento, finanziario e postale, caratterizzato da sempre maggiore competitività, impone all'azienda le nuove strategie commerciali e determina nuove esigenze in termini di accrescimento e diversificazione delle professionalità del personale in tutti i settori aziendali;
- nel contempo, le continue evoluzioni del quadro normativo che disciplina alcune delle attività di Postel rendono necessario prevedere programmi di formazione che consentano di adeguare le competenze/conoscenze degli addetti rispetto alle modifiche intervenute;
- Postel con la presentazione all'INPS del DM10 del mese di maggio 2009 ha formalmente comunicato l'adesione al Fondo di Formazione Paritetica Interprofessionale denominato Fondimpresa "Fondo Interprofessionale per promuovere la formazione continua dei quadri, impiegati ed operai nelle Imprese";
- in particolare, in sede di confronto con le OO.SS. facenti parte dell'Ente Bilaterale per la formazione e riqualificazione professionale e tenuto conto del calendario degli interventi formativi previsti e delle sedute del predetto Ente, sono stati approfonditi e condivisi in modo specifico progetti formativi riguardanti i quadri e impiegati di diversi ambiti organizzativi;
- le Parti, inoltre, confermano la valenza delle disposizioni di cui al punto XI, art. 23 CCNL 14 aprile 2011 in merito all'accesso del personale part-time alle iniziative di formazione professionale.

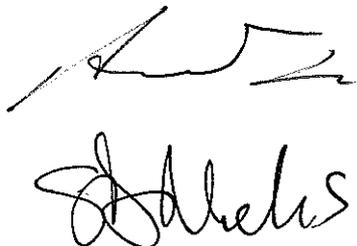
Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Le Parti condividono l'esigenza di promuovere specifici programmi di riconversione e riqualificazione professionale anche alla luce delle evoluzioni dello scenario di riferimento accennate in premessa, in una logica di continuità nell'investimento formativo.

Nell'ambito di un più complessivo piano formativo, finalizzato ad adeguare e rafforzare le competenze e le conoscenze tecnico professionali degli addetti, è stato individuato il seguente progetto formativo da realizzarsi con riferimento all'intero territorio nazionale, che dovrà di norma essere erogato durante il normale orario di lavoro.

Al verbale si allega il singolo progetto:

ALL. 1) Programma formativo per il Personale degli Stabilimenti



1




Il progetto allegato forma parte integrante del presente accordo;

- Per la realizzazione del progetto descritto, le Parti intendono avvalersi dei finanziamenti di Fondimpresa ed a tale scopo il presente accordo verrà inviato al suddetto Fondo ai fini dell'esperimento della procedura prevista per l'accesso ai relativi fondi.
- A tale scopo, si definisce ed approva una prima modalità di attivazione dei piani formativi coerente con le esigenze organizzative aziendali rilevate in questa prima fase di sperimentazione con Fondimpresa:
 1. Il progetto descritto con indicazione della popolazione coinvolta contenuto nell'allegato 1A) condiviso in tale verbale di cui forma parte integrante, sarà a seguito di tale condivisione suddiviso in singoli Piani Formativi da presentare a Fondimpresa. La suddivisione terrà conto della tempistica di programmazione delle attività formative e del dimensionamento del progetto al fine di presidiare i parametri di finanziabilità in ottica di efficacia ed efficienza delle attività di gestione, monitoraggio e rendicontazione.
 2. In fase di presentazione a Fondimpresa di ciascun piano formativo sarà definita, per ciascuno dei piani medesimi, una puntuale strutturazione in termini di ore formative, numero di azioni formative e numero partecipanti per azione formativa coerente con quanto esposto nell'ambito del confronto con le OO.SS. facenti parte dell'Ente Bilaterale della Formazione e Riqualficazione Professionale in fase di illustrazione del progetto. Tale definizione formerà oggetto di verifica con le Parti successivamente alla presentazione dei piani a Fondimpresa.
 3. I piani formativi da presentarsi fanno quindi parte del programma formativo condiviso in questa sede e verranno realizzati in strutture interne o esterne all'azienda nel rispetto delle regole organizzative di Poste Italiane e nel rispetto delle modalità finalizzate a consentire un'effettiva fruizione dei corsi di formazione.
 4. Allo scopo di monitorare l'andamento e i risultati del progetto formativo di cui al presente accordo, saranno previsti appositi e cadenzati momenti di verifica in sede di Ente Bilaterale per la Formazione, quale Comitato di Pilotaggio ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 del Regolamento di Fondimpresa. In sede di Ente Bilaterale per la Formazione sarà concordata la frequenza delle predette verifiche.

Roma, addì 28 novembre 2016

Postel SpA

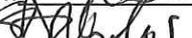
per le OO.SS.

(indicare nome e cognome per esteso accanto alla firma)

SLC - CGIL  (NICOLA NCEGLIC)

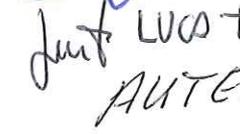
SLP - CISL  (NICOLA DRESTA)

UGL - COM  (IGNAZIO SOCCI)

UILposte  (IGNAZIO SOCCI)

FAILP - CISAL  (MAURIZIO MORICONI)

CONFSAL - COM  (RICCARDO SUTORIO)

 DIEGO GIACCHETTI
 LUCA TRAVERSO
AUTENDIO UBALDI

Postel



Progetto formativo per il Personale degli Stabilimenti produttivi

Schede di presentazione



**Allegato 1 al Verbale di Accordo del
28/11/2016**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Progetto formativo per il Personale degli Stabilimenti produttivi

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

Contesto

Il Piano industriale 2017-2020 ha definito le direttrici di evoluzione del modello di business e dell'offerta di Postel in chiave IT e digitale (GED e Digital Solutions) con un posizionamento di mercato che deve guardare sempre di più a soluzioni paperless. Questo cambiamento avrà un impatto profondo sui processi di produzione, sulle competenze e le conoscenze delle risorse di Stabilimento, ponendo la necessità di avviare un percorso di riqualificazione e adeguamento, in linea con la trasformazione del business.

Il Programma formativo per il personale degli Stabilimenti produttivi nasce pertanto dall'esigenza di realizzare un percorso di cambiamento che includa l'intera azienda, con particolare attenzione a questo target considerato un anello strategico della catena del valore aziendale.

Obiettivi

- Avviare un percorso di **inclusione, ingaggio e riqualificazione** del personale degli Stabilimenti produttivi di Postel;
- Dare continuità al messaggio di **coinvolgimento** fornito in occasione degli incontri di comunicazione del Piano Industriale;
- Stabilire un canale di **comunicazione** diretta e non mediata con le persone;
- Acquisire maggiore **consapevolezza** del cambiamento in atto, del contesto organizzativo in cui il personale di stabilimento è inserito e del proprio ruolo all'interno di esso;
- Disporre di strumenti per **integrarsi** maggiormente nel **contesto e nei processi aziendali**;
- Comprendere il concetto di **catena del valore aziendale** e il proprio posizionamento all'interno di essa;
- Aumentare l'attenzione verso i valori dell'**orientamento al Cliente** e della **Qualità del servizio**.

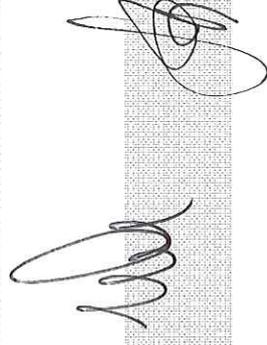
Destinatari

Personale degli Stabilimenti produttivi Postel (ca. 600 risorse)

Metodologia:

Aula con esercitazioni pratiche

Allegato 1



**Contenuti****1° MODULO – 4 ORE****Organizzazione**

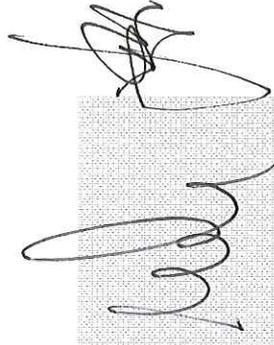
- Che cosa è l'Azienda
- Come funziona l'Azienda
- L'Organizzazione e le funzioni di Postel
- Il Mercato di Postel e la sua Catena del Valore, il ruolo della funzione Operazioni e degli stabilimenti

2° MODULO – 4 ORE**Cambiamento**

- Il mercato e il cliente
- Dal prodotto alla gestione del servizio in digitale
- L'evoluzione del processo produttivo
- Processo produttivo, qualità del servizio e soddisfazione del cliente

Articolazione Piano:

Il progetto sarà suddiviso in più sessioni formative da presentare a Fondimpresa.
L'articolazione del progetto in sessioni garantirà nel totale gli obiettivi formativi previsti.

**Allegato 1**

Progetto Formativo per il Personale degli Stabilimenti Produttivi (3/3)

Postel

L'avvio del percorso formativo sarà preceduto da un'attività di **comunicazione** che servirà ad introdurre ai partecipanti i contenuti e le finalità del corso con l'obiettivo di creare un adeguato livello di **ingaggio e consapevolezza**.

Partecipanti: ca. 600

N. edizioni: 20
(ca. 30 partecipanti a edizione)

Metodologia didattica:
aula con esercitazioni pratiche, anche con il supporto di materiali multimediali

Primo modulo
Organizzazione 4H

Secondo modulo
Cambiamento 4H

Follow UP

1. Che cosa è l'Azienda
2. Come funziona l'Azienda
3. L'Organizzazione e le funzioni di Postel
4. Il Mercato di Postel e la sua Catena del Valore, il ruolo di OPE e degli stabilimenti

1. I nostri clienti
2. Dal prodotto alla gestione del servizio in digitale
3. L'evoluzione del processo produttivo
4. Processo produttivo, qualità del servizio e soddisfazione del cliente

L'attività di follow up sarà ancorata ad indicatori utili a valutare l'efficacia della formazione e a verificarne l'impatto nel contesto lavorativo.

Comunicazione
dell'iniziativa

Novembre 2016

Erogazione

Dicembre 2016
1° trimestre 2017

Follow UP

2° trimestre 2017

Allegato 1



Gruppo **Posteitaliane**