

Verbale di Accordo

Addì 23 dicembre 2011, presso la sede di UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

tra

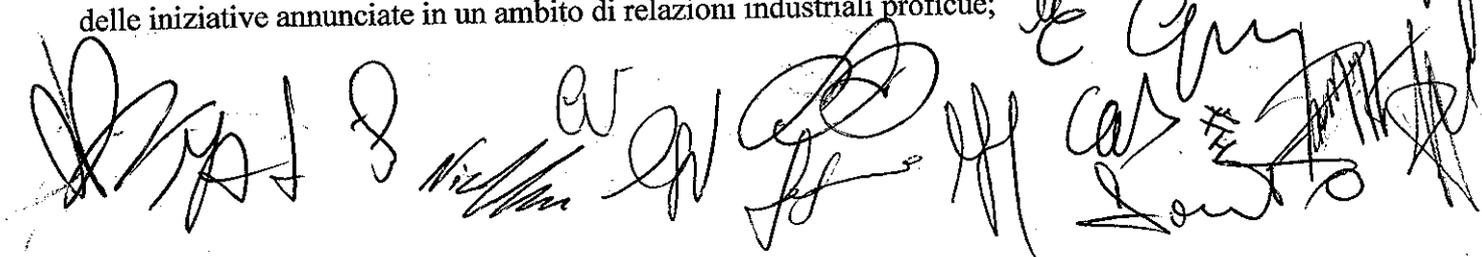
la Società Telepost S.p.A. assistita da UNINDUSTRIA – Confindustria Roma

e

la SLC CGIL, FISTEL CISL e UILCOM UIL nazionali e territoriali unitamente alle RSU

Premesso che:

- Telepost S.p.A. è una Società che appartiene al Gruppo Manucoop e opera quale fornitore di “document management”, presso un unico committente;
- in occasione degli incontri del 3, 23 e 30 novembre 2011, nonché quelli del 13 e 14 dicembre 2011 l’Azienda ha illustrato il piano industriale per la razionalizzazione e l’efficientamento della Società;
- la Società ha illustrato le caratteristiche del mercato specifico che è condizionato da un calo costante dei flussi di corrispondenza sviluppati dal cliente i quali impattano negativamente sui volumi di attività svolte;
- le linee guida che caratterizzano il nuovo piano industriale, che è finalizzato al rilancio di Telepost S.p.A. alla luce del nuovo assetto proprietario, sono:
 - 1) recupero di produttività e piano di riduzione dei costi per arginare il declino della marginalità;
 - 2) la progressiva concentrazione su 2 (due) poli produttivi – Milano e Roma - con conseguente redistribuzione delle attività nell’ambito del territorio;
 - 3) la completa ridefinizione del processo per la raccolta, selezione, distribuzione ed invio della posta anche in termini di *lay out* e miglioramento delle attrezzature per la digitalizzazione della corrispondenza sia in termini di *software* che di *hardware*;
 - 4) riequilibrio territoriale della struttura in coerenza con i fabbisogni espressi dal contratto commerciale e dalle attività;
 - 5) rafforzamento della struttura operativa attraverso l’inserimento di risorse dotate della necessaria specializzazione;
 - 6) offerta commerciale diretta a superare i vincoli posti dalla mono commessa;
- le Organizzazioni Sindacali unitamente alle R.S.U. hanno richiesto all’Azienda, al fine di rendere sostenibile la gestione degli esuberi, di ricorrere ad ammortizzatori sociali non traumatici;
- l’Azienda ha inteso accogliere positivamente tali istanze, nell’ottica di attenuare l’impatto sociale delle iniziative annunciate in un ambito di relazioni industriali proficue;



- le parti hanno convenuto che il piano industriale e gli interventi di riorganizzazione programmata rappresentano il presupposto per il concreto rilancio aziendale.

tutto ciò premesso le Parti hanno concordato gli strumenti necessari per gestire in modo congiunto e socialmente compatibile le problematiche aziendali di cui sopra:

A) Formazione e riqualificazione professionale

Nell'ambito delle attività che verranno promosse per la realizzazione del programma di riorganizzazione, un ruolo rilevante verrà svolto dalle iniziative di ri addestramento, formazione e riqualificazione professionale, con interventi articolati e con una programmazione temporale che riguarderanno tutto il personale.

Le suddette iniziative si concentreranno in un piano di formazione dettagliato che si svolgerà durante il biennio di intervento della CIGS e rappresenterà uno dei cardini del progetto di razionalizzazione aziendale.

B) CIGS

L'Azienda presenterà quanto prima istanza per il riconoscimento della CIGS ai sensi dell'art. 1 legge 223/91 nonché ai sensi della legge 291/2004 per la sospensione a zero ore di un numero massimo di 90 lavoratori, per 24 mesi a decorrere dal 1° marzo 2012, con la necessaria gradualità richiesta dall'avanzamento progressivo del piano.

L'Azienda anticiperà quanto di competenza dell'Ente Previdenziale con riferimento al periodo di CIGS richiesto.

L'individuazione del personale da collocare in CIGS farà riferimento alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

C) Gestione degli esuberanti

a) Al fine della riduzione e riassorbimento degli esuberanti le parti concordano di utilizzare i seguenti strumenti:

1. Centro per la ricerca di alternative occupazionali

Verrà costituito, attraverso il contributo professionale di una primaria impresa del settore un **Centro (C.R.A.O.)** che avrà lo scopo di assistere, formare e riqualificare il personale in esubero promuovendo la ricerca di alternative occupazionali. I relativi costi saranno sostenuti dall'Azienda e la frequentazione del centro e dei programmi di formazioni ed attività dello stesso saranno disponibili su base volontaria. Le Organizzazioni Sindacali potranno nominare un comitato di tre membri che assisterà l'Azienda nella attività di verifica della realizzazione dei programmi operativi del **Centro (C.R.A.O.)**.

2. Mobilità

Le parti, il 9 dicembre 2011, hanno esperito con esito positivo per le province interessate, la procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, concordano sull'utilizzo della mobilità

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. They appear to be the signatures of the parties involved in the agreement.

ordinaria per i lavoratori secondo la ripartizioni di cui alla lettera di avvio del 7 dicembre 2011. Inoltre nel medesimo accordo le parti, ai sensi dell'art. 5, 1° comma, della legge n. 223/1991, hanno definito i criteri per l'individuazione dei lavoratori che saranno collocati in mobilità.

3. Trasferimenti volontari

Le parti si danno reciprocamente atto che l'Azienda offrirà collocazioni lavorative presso altre sedi di Telepost S.p.A. e i trasferimenti territoriali saranno effettuati esclusivamente su base volontaria.

4. Ricollocazione in ambito extra Telepost

La Capogruppo nell'ambito delle commesse in sviluppo cercherà di collocare parte del personale in esubero.

Tale personale sarà, in caso di esito positivo delle stesse, ricollocato senza soluzione di continuità, tramite cessione individuale di contratto, su base volontaria.

A livello territoriale si svolgeranno specifici incontri informativi in ordine ai risultati delle ricollocazioni.

b) il complesso degli interventi individuati per la gestione delle eccedenze occupazionali dovrebbero consentire la soluzione di tutte le eccedenze occupazionali nel periodo di durata dell'intervento della CIGS al cui termine, secondo quanto previsto dalla legge, per personale eventualmente ancora in esubero terminerà la sospensione dal lavoro. A questo riguardo le parti, nel quadro degli incontri di cui oltre, si incontreranno per esaminare la situazione tre mesi prima della scadenza dell'intervento della CIGS.

c) l'Azienda conferma che sarà posta una particolare attenzione nell'affrontare la ricerca di alternative professionali per il personale in possesso dei requisiti per il "collocamento obbligatorio" (previsti dalla legge n. 68/1999 e successive modifiche) anche tenendo conto della situazione nei vari territori nei quali opera la Capogruppo.

d) allo scopo di far fronte alle eccedenze di personale, le parti convengono di favorire le opportunità di riconversione professionale, a valere per i lavoratori operanti in tutte le funzioni aziendali, attraverso la possibilità di assegnazione dei medesimi a qualifiche e/o mansioni diverse ai sensi dell'art. 4, 11° comma, della legge n. 223 del 1991 nell'ambito di altre aziende del Gruppo.

D) Investimenti e azioni commerciali

L'Azienda conferma che sono già in corso le azioni necessarie alla qualificazione di fornitori tecnologici per completa sostituzione di tutti gli apparati *hard ware* (servers, pc, stampanti, scanners, etichettatrici, lettori di codici a barre) stante la loro obsolescenza.

Allo stesso tempo sono in corso le analisi con il cliente e un fornitore qualificato per il miglioramento e l'aggiornamento dei sistemi di business (es. Sigec).

Le ricerche per i nuovi uffici che recepiranno *standars* ergonomici, *lay out* e ottimizzazione dei flussi dei materiali in linea con le migliori pratiche, sono in fase avanzata.

L'Azienda conferma che in questo momento gli sforzi principali debbano essere rivolti al miglioramento del servizio nei confronti dell'unico cliente.

Inoltre, non appena ultimate le azioni di miglioramento dei processi aziendali sarà possibile integrare le offerte di "Facility Management" con quella di "Document Management".

L'Azienda ritiene realistico una volta ottenuto un profilo di costi e una generale efficienza in linea con la concorrenza sviluppare l'attività anche verso altri clienti, utilizzando al meglio le sinergie di Gruppo, a titolo esemplificativo integrando attività di "Document Management" già attualmente svolte dalla Capo Gruppo.

5. Verifiche Congiunte ed Adempimenti

Le parti effettueranno incontri periodici di verifica sull'andamento di tutti gli strumenti qui definiti nel presente accordo con cadenza quadrimestrale a livello nazionale e bimestrale a livello territoriale.

Le parti si impegnano ad esperire positivamente nel più breve tempo possibile, l'esame congiunto, presso Ministero del Lavoro, ai sensi del DM 20 agosto 2002 n° 31444.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la UNINDUSTRIA - Confindustria Roma

Per la Telepost S.p.A.

Per la SLC - CGIL

Per la FISTEL - CISL

Per la ULCOM - UIL

Per le RSU

Frizzarin Monca

Roberto D'Anna
Gianluigi Mancini
[Signature]
[Signature]
[Signature]