

Verbale di Accordo

17 dicembre 2007

Poste Italiane S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST,
FAILP-CISAL, SAILP-CONFSAL, UGL- Com.ni

Premesso che:

- Il CCNL 11 luglio 2007, con riferimento in particolare agli articoli 23 - anche in relazione al colloquio di valutazione finale - ed 83, riconosce la centralità del rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione nonché il ruolo centrale della formazione nella valorizzazione delle persone; il CCNL riconosce altresì alla formazione il ruolo di strumento essenziale per il miglioramento e la tutela della occupabilità, ed impegna l'Azienda a favorire lo sviluppo professionale delle risorse interne;
- il Protocollo di Intesa sulla Responsabilità Sociale di Impresa del 31 luglio 2007, tra gli orientamenti programmatici finalizzati a tutelare la qualità dell'occupazione individua lo sviluppo di azioni formative e politiche attive del lavoro che valorizzino le competenze femminili rispetto alla leadership professionale, quale fattore di sviluppo in termini di progressione di carriera nei livelli, nei ruoli e sulle posizioni di responsabilità;
- il Punto 1 del Programma-obiettivo per la promozione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per il consolidamento

di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete - Provvedimento 30 maggio 2007 del Ministero del Lavoro - Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel Lavoro - contempla Azioni positive che hanno l'obiettivo di promuovere, all'interno dell'azienda, la presenza delle donne negli ambiti dirigenziali e gestionali mediante la realizzazione di specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze di vertice e/o di responsabilità, e l'attuazione di buone prassi per un piano di concreto inserimento nelle strutture esecutive;

- si ribadisce l'importanza e l'utilità di prevedere, nell'ambito dei sistemi di riconoscimento e valorizzazione delle risorse in possesso delle competenze e delle potenzialità utili a continuare a sostenere il processo di cambiamento ed a raggiungere i risultati di business, percorsi formativi specifici protesi allo sviluppo delle competenze manageriali delle risorse femminili;
- l'Azienda al fine di selezionare, orientare e formare le risorse interne mediante percorsi personalizzati ha elaborato il progetto "Lo sviluppo con i valori: valutazione del potenziale e crescita delle responsabilità in Poste Italiane" (vedi allegato 1), finalizzato alla sempre migliore copertura delle posizioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione, nonché a favorire le pari opportunità di sviluppo professionale. Il Progetto si articola nelle fasi di: (1) Selezione interna; (2) Valutazione del potenziale; (3) Progettazione dei percorsi formativi/di sviluppo; (4) Attuazione dei percorsi di Sviluppo; (5) Monitoraggio.
- L'Azienda ha presentato il progetto richiamato nel punto che precede in occasione della riunione del Comitato Pari Opportunità del 13 dicembre 2007. Le Parti hanno espresso piena condivisione in relazione al merito del progetto stesso.

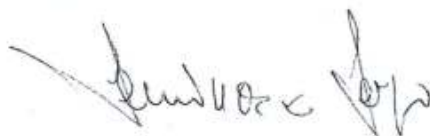
Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

Art. 1

La Premessa costituisce parte integrante del presente accordo.



A collection of handwritten signatures in black ink, representing the various parties involved in the agreement. The signatures are written in a cursive, stylized manner.



Art. 2

Le Parti ribadendo la centralità del progetto richiamato in premessa, riconoscono altresì che lo stesso potrà contribuire all'effettiva promozione delle pari opportunità negli sviluppi di carriera, contrastando, mediante il ricorso a meccanismi orientati alla valorizzazione del merito, ogni discriminazione di genere.

Art. 3

Nell'ambito dei percorsi formativi previsti dal progetto (terza fase), le Parti - così come descritto in premessa - convengono di progettare ed attuare, a seguito delle selezioni interne e della valutazione del potenziale (prime e seconda fase), percorsi formativi che tengano adeguato conto dell'obiettivo di incoraggiare lo sviluppo (fase quarta) della managerialità nella componente femminile, con riferimento sia al versante delle competenze che al versante della motivazione al ruolo.

Il monitoraggio dei percorsi formativi di sviluppo (quinta fase) evidenzierà i dati relativi alla componente femminile dei destinatari, al fine di verificare l'effettiva progressione delle carriere femminili anche per la distribuzione degli incarichi di responsabilità equa e coerente con la percentuale media di presenza femminile in azienda. A tale riguardo, nel corso del 2008, l'azienda si impegna a fornire apposita informativa in sede di Comitato Pari Opportunità, fornendo altresì copia del progetto presentato al Ministero.



Art. 4

Il Progetto ha durata massima di 24 mesi che decorrono dalla comunicazione di finanziabilità da parte del Ministero del Lavoro. Gli esiti dello stesso formeranno oggetto di uno specifico momento informativo alle OO.SS. stipulanti il presente accordo. L'azienda avvierà comunque la fase di selezione interna (fase 1) entro il mese di giugno 2008 che interesserà circa 4.800 risorse, impegnandosi ad effettuare almeno 400 valutazioni del personale (fase 2) nel corso del 2008. La progettazione dei percorsi formativi (fase 3) formerà oggetto di approfondimento nei lavori dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riquadificazione Professionale. L'azienda si impegna all'attuazione dei percorsi di sviluppo (fase 4) in relazione ai fabbisogni di copertura.



L'ambito territoriale di riferimento è quello nazionale; il numero dei destinatari finali del progetto è di 1100 risorse, di cui circa la metà donne.

Per POSTE ITALIANE



Per le OO.SS.

SLC - CGIL

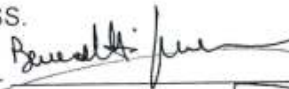
SLP - CISL

UIL-POST

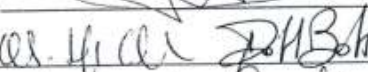
FAILP-CISAL

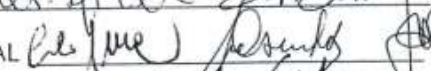
SAILP-CONFSAL

UGL COMUNICAZIONI

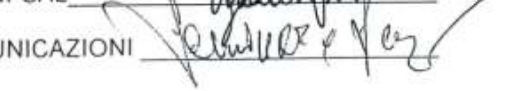


















LO SVILUPPO CON I VALORI: VALUTAZIONE DEL POTENZIALE E CRESCITA DELLE RESPONSABILITA'

Roma 17 dicembre 2007



FINALITA' E OBIETTIVI DEL PROGETTO

Il progetto è finalizzato a favorire le pari opportunità di sviluppo professionale in Poste Italiane, attraverso la rilevazione ed il miglioramento delle competenze.

Sono obiettivi del progetto:

- **facilitare lo sviluppo professionale** delle persone che, in Assessment

Center di Orientamento, mostrano potenziale 'Alto', 'Medio-Alto' e

'Medio'

- fra costoro, **agevolare, in particolare, la progressione delle carriere**

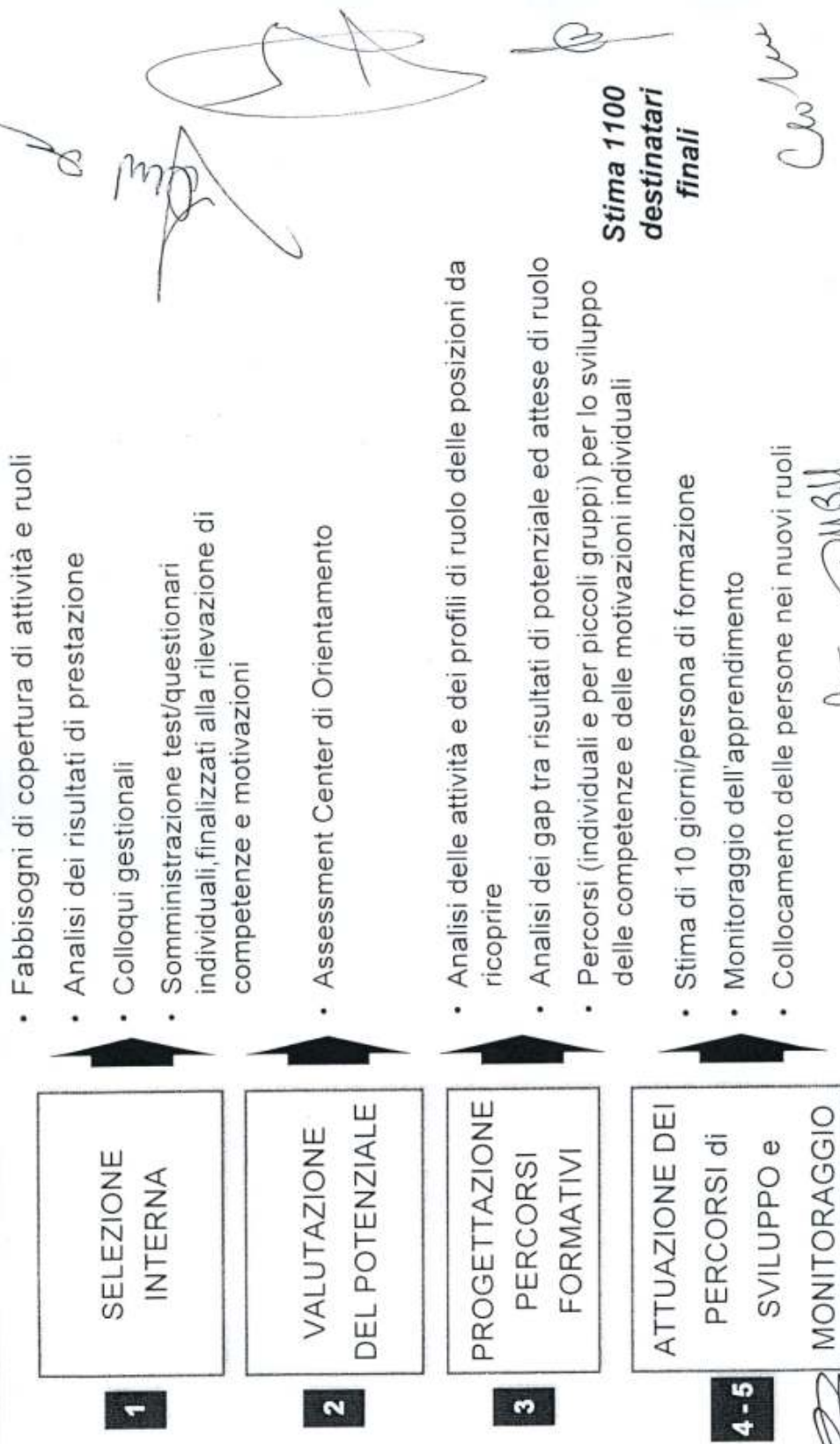
femminili, anche per l'assegnazione di incarichi di responsabilità, in

modo equo e coerente con la percentuale di presenza in azienda



Posteitaliane

FASI DEL PROGETTO E METODOLOGIA



Posteitaliane

FOCUS FASE 2 – ASSESSMENT CENTER DI ORIENTAMENTO

L'ACO ha come destinatari gli impiegati 'best performer' e rileva:

Potenziale di sviluppo

Orientamento professionale

Bisogni formativi

[Handwritten signature]



Allegato

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

Posteitaliane

FOCUS FASE 2 - OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

VALORI AZIENDALI

MODELLO COMPETENZE

Soddisfazione del cliente

- Orientamento al Cliente
- Persuasione

Energia Realizzativa

- Energia Realizzativa
- Orientamento all'efficienza e all'ottimizzazione
- Proattività

Innovazione

- Apertura al cambiamento
- Analisi
- Sintesi Sistemica
- Aggiornamento professionale

Integrazione, fiducia, etica

- Gestione dello stress e della relazione di fiducia
- Teamwork

Professionalità

- Motivazione e sviluppo degli altri
- Guida
- Decisione e responsabilizzazione

[Signature]



CCIAA

[Signature]

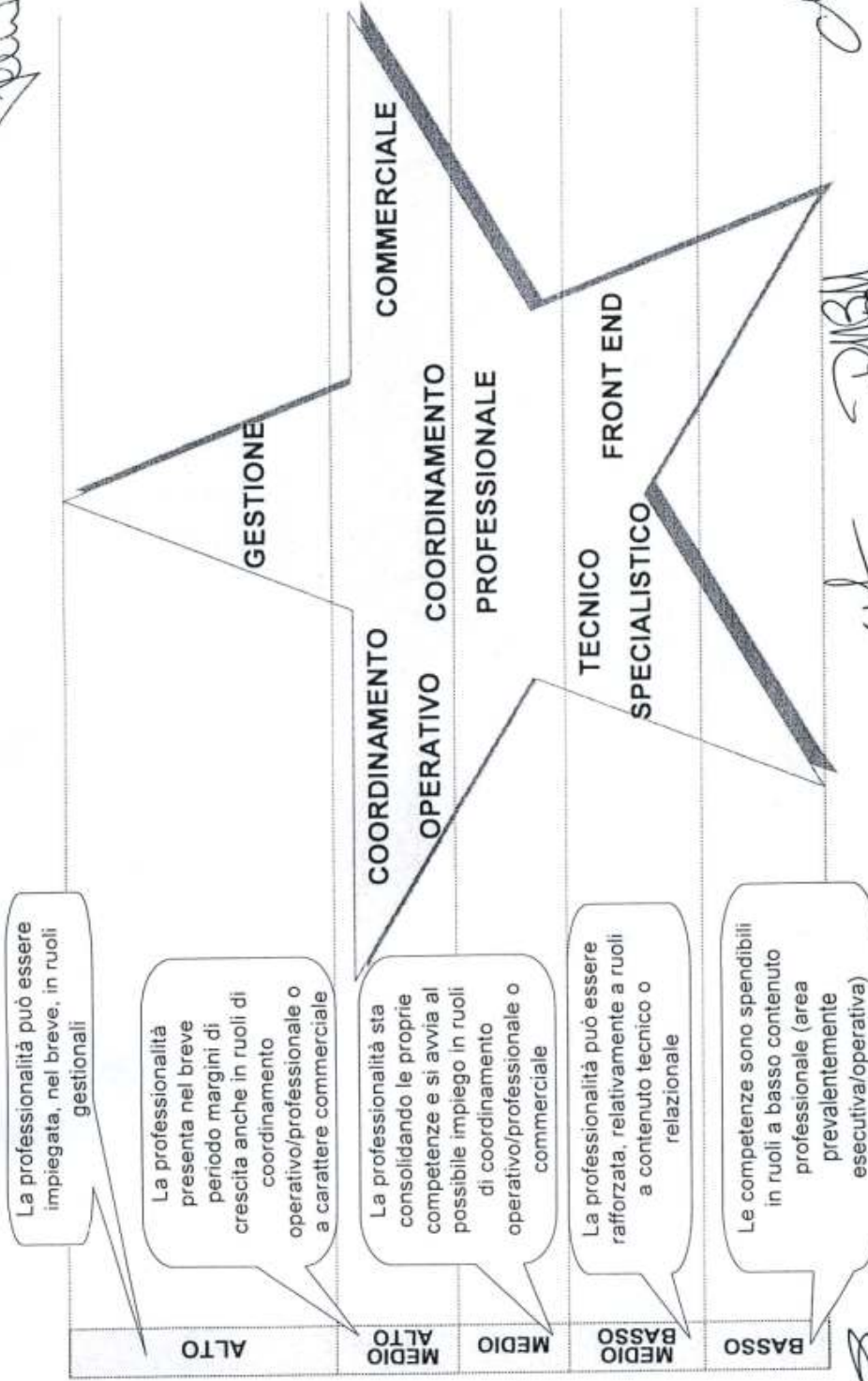
D.M.B.N.

[Signature]

[Signature]

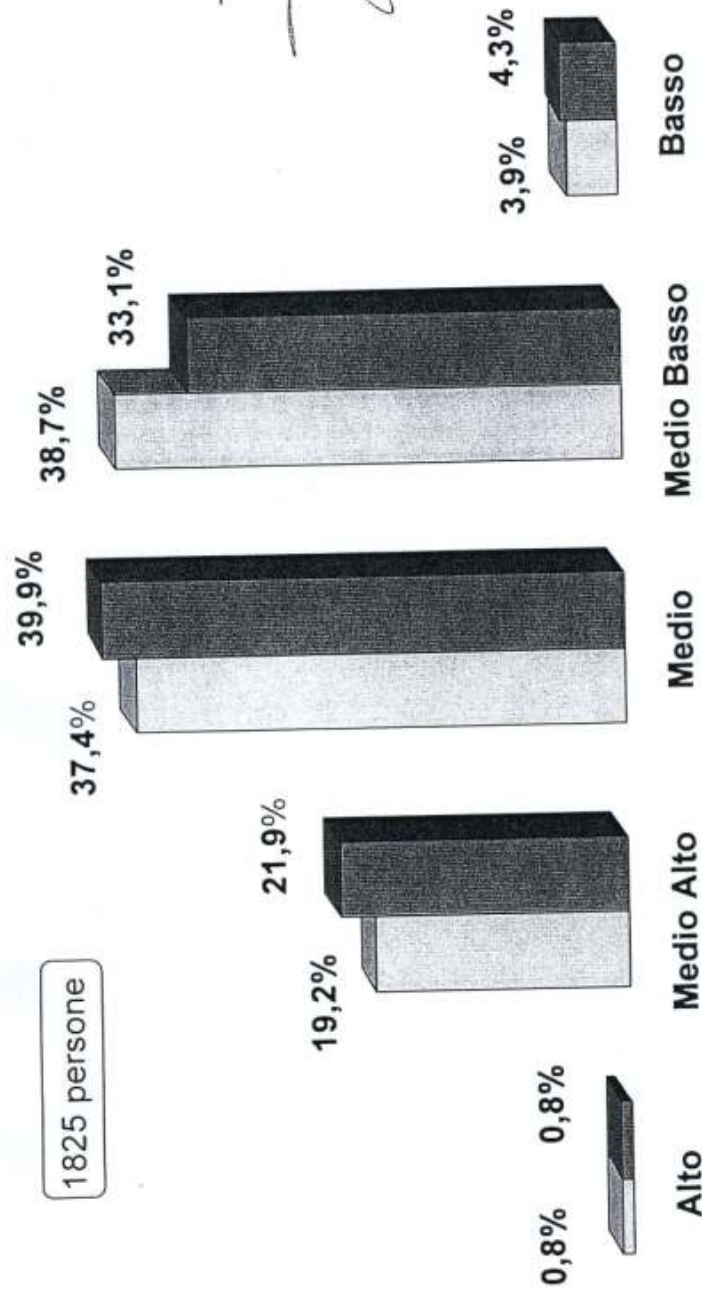
Posteitaliane

FOCUS FASE 2 - POTENZIALE DI SVILUPPO



Posteitaliane

FOCUS FASE 2 - RISULTATI M/F (anni 2003-2007)



[Signature]

FEMMINE: 968; 53%

MASCHI: 857; 47%

[Signature]



100% *[illegible]*

all'UlA Casale Monferrato

Posteitaliane