

PROTOCOLLO D'INTESA

in materia di

Responsabilità Sociale d'Impresa**tra Poste Italiane S.p.A.**

e

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

In uno scenario di mercato sempre più esposto alle sfide della globalizzazione e della competizione, la Responsabilità Sociale di Impresa rappresenta un elemento importante nelle politiche di sviluppo delle imprese europee, nonché del modello europeo di società basata sulla conoscenza, sulle pari opportunità, su un'alta qualità della vita, sull'inclusione sociale e sulla salvaguardia dell'ambiente. Quanto precede assume una valenza ancor più rilevante per le imprese che, come Poste Italiane, sono chiamate a garantire alla collettività, in un mercato che si appresta ad essere completamente liberalizzato, un servizio di interesse economico generale contribuendo perciò allo sviluppo del sistema Paese.

La Commissione europea ha avviato sin dal 2001, con la pubblicazione del Libro verde *"Promuovere un quadro europeo per la Responsabilità Sociale delle Imprese"*, e con la successiva *"Comunicazione della Commissione relativa alla Responsabilità Sociale delle Imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile"* del 2 luglio 2002, un percorso proteso alla promozione di pratiche socialmente responsabili, stimolando le imprese verso comportamenti idonei a garantire la sostenibilità sociale ed ambientale del business. La Responsabilità Sociale d'Impresa è definita nel Libro Verde come *"l'integrazione volontaria da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le parti interessate (stakeholder). Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare al di là investendo di più nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate"*.

Per quanto attiene all'area di riferimento di Poste Italiane, il dibattito sul ruolo della Responsabilità Sociale è stato avviato, a livello europeo, nell'ambito del Comitato per il Dialogo Sociale nel settore postale (CDS), con la Dichiarazione comune del 23 novembre 2005, che sancisce l'impegno di datori di lavoro e organizzazioni sindacali nella definizione di un percorso sulla Responsabilità Sociale. Tale iniziativa assume particolare rilievo in considerazione del peso che il settore postale riveste in Europa sotto il profilo economico ed occupazionale.

La comunicazione della Commissione Europea del 22 marzo 2006 *"Il partenariato per la crescita e l'occupazione: fare dell'Europa un polo di*

eccellenza in materia di responsabilità sociale delle imprese” rappresenta un’ulteriore conferma della centralità della Responsabilità Sociale di Impresa nel contribuire allo sviluppo sostenibile e alla strategia per la crescita e l’occupazione, nonché dell’importanza del dialogo e della partecipazione attiva di tutti i soggetti interessati. In questa sede, la Commissione riafferma la centralità del dialogo sociale nella promozione della Responsabilità Sociale e pertanto fortemente rilanciato dalla Commissione.

Facendo seguito all’Accordo europeo sullo stress da lavoro, siglato l’8 ottobre 2004 dai Partner Sociali europei (CES, UNICE, UEAPME, CEEP e ETUC), gli stessi interlocutori, nel quadro del programma di lavoro 2006-2008, hanno approvato in data 15 dicembre 2006 un Accordo Quadro sulle molestie o violenze sul posto di lavoro (di seguito anche Accordo Quadro del 15 dicembre 2006). L’accordo prevede una implementazione graduale nell’arco del triennio, nell’ambito delle procedure e pratiche gestionali e lavorative specifiche degli Stati membri, ed individua nella prevenzione, da attuarsi attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione rivolte al personale aziendale, il primo passaggio di attuazione dell’accordo.

In coerenza con il complesso di tali orientamenti, Poste Italiane ha avviato un percorso orientato alla Responsabilità Sociale di Impresa, nel convincimento che questa rappresenti, in un mercato sempre più competitivo ed attento agli assets intangibili, una leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi di posizionamento e sviluppo dell’Azienda.

Nello sviluppo di tale percorso, Poste Italiane e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo (nel seguito: le Parti) identificano nel personale dipendente uno stakeholder primario, e riconoscono la centralità del dialogo e della collaborazione sulle tematiche della Responsabilità Sociale di Impresa al fine di produrre risultati rilevanti sul terreno della tutela e del costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti: fattori, questi, particolarmente significativi nella prospettiva di uno sviluppo sostenibile.

Il sistema di relazioni industriali di Poste Italiane implementato a partire dal CCNL dell’11 luglio 2003 e improntato al consenso e alla partecipazione, ha già consentito di definire accordi importanti in tema di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, di sistema premiante, di riorganizzazione dei servizi di recapito e sportelleria. Questi accordi hanno accompagnato la delicata fase di consolidamento e di sviluppo aziendale, consentendo di instaurare un circolo virtuoso che coniughi efficienza, sviluppo e crescita delle professionalità, e prefigurano nel contempo i presupposti per un più sistematico ed organico coinvolgimento dei dipendenti nei piani e negli obiettivi di sviluppo dell’impresa, anche nella prospettiva del dibattito sul sistema di governance che verrà valutato in relazione alle possibili evoluzioni dell’assetto proprietario del Gruppo;

In tale contesto, il presente Protocollo, nell’ambito del CCNL 11 luglio 2007, intende rafforzare e dare continuità al percorso di definizione e condivisione di strumenti e azioni orientati al benessere psico-fisico e alla valorizzazione delle persone ed al continuo miglioramento del clima aziendale, inquadrandolo nell’ambito del percorso orientato alla Responsabilità Sociale che Poste Italiane ha intrapreso.

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

Nel ribadire che le risorse umane rappresentano un asset strategico fondamentale per una crescita equilibrata e per la costante creazione di valore per l'Azienda e per la collettività, e nella consapevolezza che la valorizzazione del capitale umano rappresenta uno degli aspetti più qualificanti delle strategie e delle politiche di Responsabilità Sociale, le Parti condividono l'opportunità di attuare un percorso comune che contribuisca a consolidare un contesto condiviso di attenzione nei confronti dei dipendenti.

Il Protocollo individua a tal fine strumenti di condivisione e diffusione di pratiche di Responsabilità Sociale, nonché di attuazione di azioni positive, con riferimento alle seguenti aree tematiche:

- Informazione e coinvolgimento dei dipendenti
- Valori e principi di comportamento
- Benessere delle persone e qualità del lavoro
- Occupazione, politiche per le giovani generazioni e politiche previdenziali

Nell'ambito di tale modello le Parti si impegnano a rilanciare e rafforzare l'attività degli Organismi Paritetici nazionali e regionali presenti in Azienda (Comitato Pari Opportunità, Ente Bilaterale per la Formazione e la Riqualficazione Professionale, Organismo Paritetico per la Salute e la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro) che, in quanto organismi di partecipazione, rappresentano la sede più idonea per lo sviluppo delle iniziative concordate con il presente Protocollo. A tal fine, le Parti si impegnano per la definizione di Piani di Attività annuali unitamente a sistemi di verifica dello stato di avanzamento dei lavori dei Comitati.

Le Parti demandano inoltre ad uno specifico Osservatorio paritetico sulla Responsabilità Sociale di impresa (disciplinato nella previsione conclusiva del presente Protocollo), da istituirsi entro il primo anno di vigenza del CCNL 11 luglio 2007, compiti di studio, progettazione, monitoraggio e verifica sullo stato di attuazione delle iniziative individuate e da individuare sulla base del Protocollo medesimo.

Informazione e coinvolgimento dei dipendenti

Le Parti riconoscono il valore strategico dell'informazione ai dipendenti.

Con l'obiettivo di valorizzare la ricchezza delle relazioni sociali e professionali che si sviluppano in una realtà aziendale articolata e complessa qual è quella di Poste Italiane, le Parti convengono sulla necessità di proseguire nel percorso già avviato su questo terreno, attuando sistematiche azioni di informazione e

confronto, per il crescente coinvolgimento dei dipendenti nei diversi ambiti organizzativi.

In particolare, le Parti si impegnano a sviluppare una strategia di gestione delle informazioni che sia innovativa, continua ed affidabile, e fondata su principi di chiarezza, trasparenza ed integrazione. Al fine di favorire la circolarità delle informazioni, verranno attivate iniziative e percorsi atti a favorire un confronto aperto, che consideri e valorizzi il pensiero dei dipendenti in ordine alle scelte che riguardano la propria attività lavorativa e, in generale, la vita aziendale.

Al fine di diffondere un'informazione tempestiva sugli impegni e le attività aziendali, l'Azienda conferma il proprio impegno a promuovere l'uso di tecnologie avanzate dell'informazione, che facilitino anche l'interazione con i destinatari, e ad attuare iniziative di incontro, quali Convention, eventi, seminari, che siano occasione di comunicazione e condivisione delle conoscenze, al fine di facilitare nei dipendenti una maggiore consapevolezza del proprio ruolo.

Le Parti intendono inoltre rafforzare il dialogo su contenuti e principi di realizzazione del Bilancio Sociale, in coerenza con i percorsi già attivati di coinvolgimento delle OO.SS., che hanno fatto emergere elementi utili ad un confronto per lo sviluppo delle politiche di Responsabilità Sociale. A tale riguardo le Parti concorderanno la realizzazione di specifiche iniziative formative ed informative, dedicate all'approfondimento dei principi di redazione del Bilancio Sociale, con particolare riferimento al panel di indicatori utilizzati al fine di rilevare i fatti e le tendenze della gestione aziendale in un'ottica di Responsabilità Sociale di Impresa, ed allo studio di analoghe esperienze realizzate dalle altre grandi imprese italiane ed europee.

Considerata la centralità del confronto sul tema della Responsabilità Sociale in Europa, le Parti intendono proseguire nel percorso avviato con la Dichiarazione Comune siglata tra le Parti europee nel novembre del 2005, a conclusione della iniziativa del Comitato per il Dialogo Sociale nel Settore Postale (CDS) promossa ed ospitata in Roma dall'Azienda. In particolare, le Parti esprimono l'intento di continuare ad assumere un ruolo attivo e propositivo in seno alle istituzioni comunitarie ed in seno al CDS, anche al fine di promuovere possibili iniziative di studio, confronti, gruppi di lavoro e visite in ordine alle materie ritenute di volta in volta di interesse, e di sviluppare le Linee guida definite con la Dichiarazione Comune.

Le Parti convengono inoltre di attuare specifiche azioni informative e formative sui temi della Responsabilità Sociale di Impresa, per il tramite dell' Ente Bilaterale per la Formazione e la Riquilificazione Professionale. Tali azioni saranno finalizzate alla conoscenza e condivisione delle politiche e degli strumenti di Responsabilità Sociale, con particolare riferimento al Bilancio Sociale, la cui conoscenza deve diventare in misura sempre crescente un patrimonio condiviso in Azienda, e delle migliori pratiche attuate di Responsabilità Sociale dalle maggiori imprese europee del settore postale, e potranno essere attuate anche attraverso l'uso di strumenti innovativi della diffusione delle conoscenze.

L'Azienda si impegna inoltre ad attivare periodiche iniziative di ascolto dei dipendenti, con l'obiettivo di intercettare e valorizzare il patrimonio di socialità presente in Azienda.

Valori e principi di comportamento

Le Parti ritengono strategico promuovere una cultura aziendale basata sulla condivisione di un sistema valoriale e di comportamento improntato a principi etici, e ravvisano l'opportunità di introdurre specifiche azioni volte a consolidare il senso di appartenenza, nonché la condivisione di un sistema valoriale atto a coniugare etica e sviluppo.

Le iniziative definite in tale ambito anche per il tramite dell'Ente Bilaterale per la Formazione e la Riqualficazione Professionale, sono finalizzate a garantire una migliore diffusione e condivisione dei valori nei quali i dipendenti si riconoscono, nonché a verificarne il rispetto in tutti gli ambiti di attività dell'Azienda, dalla filiera produttiva a quella distributiva.

In tale contesto l'Azienda ha avviato ed ha in corso di implementazione un Progetto denominato "Progetto Valori", che ha coinvolto i dipendenti nella traduzione del sistema valoriale in comportamenti organizzativi coerenti con gli obiettivi e le strategie aziendali.

I risultati di tale Progetto, che ha già costituito materia di informativa alle Organizzazioni Sindacali, saranno oggetto di ulteriore informativa a Progetto concluso, e potranno essere valorizzati anche al fine di attivare, nell'ambito dell'Ente Bilaterale per la Formazione e la Riqualficazione Professionale, percorsi di riflessione protesi ad una verifica del Codice Etico adottato dall'azienda nel quadro degli adempimenti previsti dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, ed alla eventuale individuazione di proposte di modifica dello stesso, con l'obiettivo di migliorarne l'aderenza al sistema valoriale aziendale, nel rispetto degli obiettivi sanciti dal medesimo Decreto legislativo.

In tale quadro, le Parti valuteranno altresì l'opportunità di declinare le indicazioni contenute nel capitolo 8 del Codice Etico, "norme etiche nei confronti di terzi" in uno specifico Codice di comportamento che disciplini le relazioni con le terze parti.

* Il decreto D. Lgs. n. 231 del 2001 ha condotto Poste Italiane ad adottare un Modello Organizzativo idoneo a distinguere la responsabilità amministrativa della Società da quella delle persone fisiche nella commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari, reati di falsità, reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico, reati contro la personalità individuale, reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato. Il Codice Etico rappresenta, in tale quadro, uno degli aspetti significativi del Modello Organizzativo adottato da Poste Italiane in ottemperanza alle previsioni legislative introdotte dal decreto.

Con riferimento alle relazioni con la clientela, le Parti riaffermano la centralità di un rapporto basato sulla trasparenza e sull'affidabilità delle informazioni, nonché su una elevata qualità del servizio e dell'interazione con il pubblico, specialmente in considerazione del ruolo di fornitore di servizio universale svolto dall'Azienda.

Si conferma, inoltre, l'attenzione all'integrità delle relazioni con la clientela per mezzo di regole chiare ed informazioni trasparenti. Con specifico riferimento ai servizi finanziari verrà prestata particolare attenzione alla tutela della propensione al rischio da parte del cliente; nell'ambito delle scelte di investimento proposte ai clienti, verrà inoltre esplorata la possibilità di sviluppare prodotti della finanza etica.

Le Parti, inoltre, nel richiamare i contenuti del Protocollo d'intesa sulla disciplina dei rapporti con le Agenzie di Recapito, condividono l'opportunità di consolidare il percorso finalizzato ad elevare la qualità delle prestazioni rese dai partner e dai fornitori, attraverso opportune garanzie sul rispetto delle condizioni di sicurezza e degli obblighi retributivi, contributivi e fiscali previsti dalla vigente normativa, nonché del sistema valoriale e dei principi di comportamento valevoli per l'Azienda. In tale quadro verrà altresì valutata l'introduzione di strumenti efficaci per garantire una maggiore trasparenza nella gestione del business e delle risorse umane.

Benessere delle persone e qualità del lavoro

Il sostenimento del business nel lungo periodo comporta l'affermazione di livelli di qualità dei servizi sempre più elevati. Per il perseguimento di tali obiettivi l'Azienda ritiene essenziale promuovere politiche di gestione delle risorse umane finalizzate a sviluppare il benessere dei dipendenti, in termini di crescita personale e professionale dei lavoratori, di miglioramento dell'ambiente nel quale essi operano e del clima organizzativo.

a) Salute e sicurezza

Le Parti, in coerenza con quanto previsto dall'art. 49 del CCNL 11 luglio 2007, riconoscono la centralità di un ambiente di lavoro salubre e sicuro, e che garantisca un clima aziendale rispettoso della personalità e della dignità dei singoli lavoratori.

Le politiche di prevenzione dei rischi legati alla salute e sicurezza già avviate rappresentano il presupposto logico nel quale inquadrare le opportunità di miglioramento dell'ambiente di lavoro e della qualità della vita in Azienda. Il percorso avviato favorisce la diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro e sollecita il coinvolgimento e la partecipazione dei singoli individui in un processo di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Per tale ragione le Parti, oltre ad individuare e favorire tutte quelle azioni volte ad accertare, promuovere e potenziare l'implementazione di nuove ed idonee procedure sui sistemi di tutela della salute e sicurezza degli individui, si impegnano a migliorare le azioni di prevenzione degli infortuni, anche attraverso l'avvio di specifiche misure di sensibilizzazione e attività di prevenzione, di informazione, formazione, comunicazione e coinvolgimento mirato dei dipendenti, con l'obiettivo di valorizzare il ruolo e la partecipazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Con riferimento alla tutela del personale applicato negli uffici a contatto con il pubblico, durante il periodo di vigenza del CCNL 11 luglio 2007 verranno concordati tra le Parti, in coerenza con gli obiettivi del Piano di Impresa, programmi di incremento e consolidamento delle misure di sicurezza e di tutela del personale in caso di rapine, e di rafforzamento di strategie commerciali volte ad incentivare nella clientela l'uso della moneta elettronica nei pagamenti allo sportello, al fine di limitare i rischi collegati al maneggio di contante. Inoltre, ulteriori misure di sostegno al personale vittima di rapine potranno essere sviluppate d'intesa tra le Parti, nell'ambito del quadro definito in sede di Organismo Nazionale Paritetico per la Salute e la Sicurezza sui Luoghi di Lavoro. Verranno altresì progressivamente introdotti strumenti idonei a tutelare il personale dai rischi connessi al mancato riconoscimento delle banconote false.

b) Qualità dell'ambiente di lavoro

L'Azienda, anche in coerenza con quanto previsto nell'art. 53 del CCNL 11 luglio 2007 che disciplina la "Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori", intende favorire la definizione di specifiche soluzioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, sul benessere dei dipendenti nell'ambiente di lavoro.

Al fine di garantire lo svolgimento delle attività lavorative in un ambiente idoneo e favorire un clima aziendale positivo, l'Azienda, con la collaborazione dei lavoratori e delle relative rappresentanze, intende attivare specifiche azioni volte a prevenire e rimuovere comportamenti vessatori, anche di natura psicologica, che abbiano l'effetto di produrre situazioni di discriminazione, ed a promuovere il rispetto delle persone e la tutela di ogni diversità, a garanzia della dignità professionale, morale e personale di ciascuno.

In considerazione del percorso definito con l'accordo quadro siglato dai Partner Sociali europei sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, ed in sintonia con l'evoluzione della legislazione nazionale su tali tematiche, le Parti convengono sulla necessità di demandare all'Osservatorio Paritetico Nazionale attività di studio e ricerca aventi ad oggetto le migliori pratiche attuate a livello europeo in materia di molestie e violenze, anche di natura psicologica, nei luoghi di lavoro. L'Osservatorio Paritetico Nazionale valuterà, nell'ambito di specifiche sessioni, iniziative di verifica della effettiva incidenza e rilevanza del fenomeno in Poste Italiane. In considerazione dei risultati di tali iniziative, ed in coerenza con le evoluzioni della legislazione comunitaria e nazionale di riferimento,

verranno concordate tra le Parti le procedure più opportune per un corretto approccio a tali situazioni, anche con l'obiettivo di pervenire alla piena applicazione dell'Accordo quadro del 15 dicembre 2006. Sul medesimo tema, in sede di Comitato Pari Opportunità e di Ente Bilaterale per la Formazione e la Riqualificazione Professionale, sulla scorta dei risultati degli studi condotti dall'Osservatorio Paritetico Nazionale, verranno progettate campagne di informazione e sensibilizzazione sul fenomeno rivolte ai dipendenti.

c) Cura delle persone e conciliazione dei tempi

Le Parti sono consapevoli che la conciliazione dei tempi e delle esigenze della vita privata, con particolare riferimento ai compiti di cura che possono gravare sulle persone e sulle famiglie, con i tempi e le esigenze del lavoro, rappresenta un fattore essenziale di benessere dei dipendenti e nello stesso tempo condizione per il pieno raggiungimento degli obiettivi di business.

Al fine di individuare le risposte migliori e più efficienti a tali esigenze potranno essere attivate, anche per il tramite del Comitato Pari Opportunità, iniziative di verifica delle esigenze individuali e familiari dei lavoratori, nonché indagini conoscitive mirate ad una mappatura delle problematiche legate al mondo delle persone diversamente abili.

In relazione alla individuazione di una domanda di servizi di cura delle persone (con riferimento in particolare alle iniziative a favore dell'infanzia) saranno sviluppate idonee iniziative, anche in partnership con Istituzioni locali ed altre realtà aziendali, tenendo conto delle specificità delle diverse categorie di dipendenti nei differenti contesti sociali e territoriali.

In relazione alle necessità di bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, le Parti si impegnano a promuovere accordi che prevedano azioni positive per la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, incentivando e sviluppando ulteriormente forme flessibili di prestazione lavorativa già adottate (ad es. part-time), sperimentando soluzioni tecnologiche ed organizzative innovative (ad es. telelavoro, conto ore individuale), ed individuando ulteriori soluzioni anche sulla base delle migliori pratiche attuate in altre esperienze. Ciò al fine di approntare strumenti di conciliazione delle esigenze dei lavoratori con quelle organizzative aziendali e leve per contribuire al miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

d) Merito e sviluppo della professionalità

Le Parti, in coerenza con l'art. 23 del CCNL 11 luglio 2007, ribadiscono il valore strategico, per affrontare le sfide di un mercato sempre più competitivo, della progressiva affermazione e valorizzazione di una cultura interna basata sull'etica dei comportamenti, sulla professionalità e sul merito, che mira al crescente coinvolgimento dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, ed intendono proseguire nel percorso, già avviato con la revisione del sistema

premiante, che considera la componente variabile della retribuzione come strumento di diffusione e condivisione della cultura di impresa, e metodo di coinvolgimento delle persone negli obiettivi aziendali. Le parti ribadiscono altresì la volontà di dedicare alle tematiche afferenti il riconoscimento del merito e lo sviluppo professionale specifici momenti informativi.

Il riconoscimento del merito si ispira a principi di trasparenza, correttezza, imparzialità, pari opportunità e non discriminazione, ed utilizza sistemi di misurazione delle competenze professionali e organizzative e degli obiettivi raggiunti, che consentono di riconoscere e premiare le migliori prestazioni in termini di competenze professionali richieste dal ruolo e i comportamenti organizzativi coerenti con il sistema valoriale aziendale, nonché il miglioramento delle prestazioni nel tempo.

Le Parti ribadiscono altresì che i sistemi di incentivazione sono correlati al raggiungimento degli obiettivi assegnati. L'Azienda conferma il proprio impegno, nella definizione dei piani commerciali e delle campagne di prodotto/servizio, ad individuare obiettivi raggiungibili, a seguire logiche di assegnazione che tengano conto delle peculiarità del mercato, della clientela e del territorio di riferimento, e a portare a conoscenza del personale gli obiettivi assegnati con la massima tempestività e trasparenza. Obiettivi, azioni e piani commerciali saranno periodicamente oggetto di esame a livello delle funzioni competenti, nell'ambito delle riunioni e/o iniziative anche di carattere formativo che, tempo per tempo, saranno realizzate al riguardo, nonché oggetto di specifica informativa preventiva in base a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 11 luglio 2007.

Sulla base dei medesimi principi di trasparenza, imparzialità, correttezza, pari opportunità e non discriminazione, sarà riconosciuto e valorizzato, anche nei percorsi di sviluppo professionale e di politica di riconoscimento del merito, il possesso di capacità e competenze professionali ed organizzative coerenti con il raggiungimento di obiettivi correlati alle specificità degli ambiti organizzativi di appartenenza. In tale quadro si conferma altresì l'impegno dell'Azienda a scongiurare pressioni indebite, perché non coerenti ai principi sopra richiamati nello svolgimento dell'attività lavorativa, con particolare riferimento alle attività commerciali.

Le Parti riconoscono inoltre la necessità di promuovere nei dipendenti una sempre crescente consapevolezza del proprio ruolo in Azienda e delle capacità e competenze richieste dal ruolo.

e) Iniziative culturali e ricreative

Le Parti ribadiscono in questa sede la comune volontà di confrontarsi e promuovere iniziative di natura culturale e ricreativa, garantendone un adeguato livello qualitativo.

In coerenza con le innovazioni e i cambiamenti introdotti con i lavori di riforma e di sviluppo del CRAL Poste, le Parti, ritengono prioritario che l'Associazione, in

attuazione degli scopi e delle finalità previste dallo Statuto, ed in coerenza con quanto previsto dalla Legge n. 300 del 1970, sviluppi e rilanci attività culturali, ricreative e assistenziali finalizzate alla valorizzazione del tempo libero e al sostegno ai dipendenti in particolari situazioni di disagio fisico o psichico, al fine di contribuire ad accrescere il benessere degli associati, in sintonia con i principi del presente Protocollo.

f) Sostenibilità sociale e ambientale

Le Parti, anche in ragione dell'importanza che Poste Italiane riveste all'interno del sistema Paese, condividono l'opportunità di incrementare l'impegno nei confronti della collettività e di verificare e rafforzare la sensibilità dei dipendenti verso tematiche di particolare rilevanza sociale ed ambientale.

In quest'ottica, l'impegno delle Parti potrà trovare attuazione sia attraverso la valutazione congiunta di azioni di sostegno a cause socio-umanitarie, ambientali, culturali, di ricerca scientifica, sia sostenendo il diretto coinvolgimento dei lavoratori in iniziative di carattere solidaristico ed umanitario (*volontariato d'impresa, ora etica, ecc.*).

L'Azienda si impegna inoltre ad indirizzare ai dipendenti, anche in partnership con le istituzioni, il mondo accademico o organizzazioni del terzo settore, iniziative che potranno anche essere concordate tra le Parti indirizzate a migliorarne il benessere, quali ad es. campagne di informazione e prevenzione sanitaria su patologie diffuse, campagne di educazione ad una corretta alimentazione, iniziative di orientamento scolastico indirizzate ai figli dei dipendenti.

In ambito ambientale le Parti concordano sull'opportunità di promuovere e realizzare, anche in partnership con le istituzioni, il mondo accademico e i maggiori player del settore, campagne di educazione al risparmio energetico, al corretto utilizzo delle risorse ambientali, al consumo consapevole.

Occupazione, politiche per le giovani generazioni e politiche previdenziali

Le politiche per l'occupazione e per le giovani generazioni rappresentano uno degli impegni più sfidanti individuati dalla strategia europea per lo sviluppo sostenibile. In quest'ambito, le Parti intendono assumere un ruolo attivo rispetto all'ambizione, indicata dal Libro Verde della Comunità Europea del 22 novembre 2006, di modernizzare il diritto del lavoro, così come delineato dalla Strategia di Lisbona del marzo 2000 e dalla successiva Comunicazione della Commissione (febbraio 2005) dal titolo "Un nuovo slancio per la strategia di Lisbona" dove si pongono le nuove linee di sviluppo fino al 2010.

L'obiettivo di tale percorso si conferma quello di sviluppare una capacità di adattamento dell'Azienda e dei dipendenti attraverso la "flessicurezza" (*flexicurity*). Tale metodologia, di derivazione europea, punta a valorizzare la

possibile interazione tra una maggiore flessibilità lavorativa - adoperando specifici dispositivi contrattuali o particolari politiche occupazionali condivise tra le Parti, anche riconoscendo la capacità progettuale e propositiva degli Organismi paritetici - e la massimizzazione della sicurezza del posto di lavoro, per delineare un sistema condiviso di gestione dei rischi in materia di assetti occupazionali ed in relazione alle esigenze di mercato.

Le Parti, in attesa delle evoluzioni dello scenario normativo a livello nazionale, hanno già assunto un impegno proattivo in materia: infatti con l'Accordo del 13 gennaio 2006 in tema di contratti a tempo determinato e con l'Accordo sul Fondo di Solidarietà hanno creato un quadro di sostegno sociale interno all'Azienda che garantisce la sicurezza ed il supporto del reddito, dell'occupazione, della riconversione e della riqualificazione del personale, ed introduce l'accompagnamento alla pensione per i lavoratori prossimi alla maturazione dei requisiti pensionistici, in stretta sinergia con le politiche di Welfare nazionali. Condividendo la necessità di proseguire nel percorso già avviato, le Parti convengono su quanto segue:

a) Occupazione

In relazione alle nuove sfide per l'occupazione ed in linea con un sistema di coesione sociale teso a sviluppare un modello di comportamento aziendale di "competitività responsabile" che sostenga in maniera integrata sia l'impatto con l'ambiente economico ed istituzionale di riferimento che le nuove sinergie sociali sviluppate con gli stakeholders interni, le Parti individuano i seguenti orientamenti programmatici:

- centralità di un impiego lavorativo stabile e socialmente tutelato che punti al miglioramento della qualità occupazionale ("*employability*") attraverso la riduzione del divario esistente tra occupazione "standard" (a tempo indeterminato) e "non standard" (a tempo determinato o atipici) contribuendo alla riduzione della segmentazione del mercato del lavoro italiano tra lavoratori tutelati e lavoratori con minori tutele giuridiche;
- politiche a sostegno della maturità professionale attraverso l'apprendimento permanente ("*Life Long Learning*") per consentire di incrementare la competitività, l'adattabilità ed l'occupabilità del dipendente, riqualificandone le competenze a qualsiasi livello di *seniority* lavorativa, in un'ottica di sviluppo professionale sia all'interno dell'Azienda che verso il mercato del lavoro;
- studio e sperimentazione di soluzioni orientate alla "*flexicurity*" per promuovere un quadro di regole atto a conciliare flessibilità e sicurezza dell'occupazione, in linea con i più recenti orientamenti della normativa comunitaria e con le moderne organizzazioni del lavoro;
- sviluppo della leadership al femminile con 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.

b) Politiche per le giovani generazioni

In quest'ambito, in coerenza con gli orientamenti del Fondo Sociale Europeo, del Quadro Strategico Nazionale 2007-2013 e del Documento di Programmazione Economica e Finanziaria per gli anni 2007-2011, le Parti riconoscono l'opportunità di sviluppare un piano d'azione che assuma una cultura ed una metodologia di intervento condivisa dalle Parti e fondata sulla progressione sociale dei giovani, attraverso l'incentivazione di forme di lavoro che garantiscano lo sviluppo della conoscenza, la stabilità occupazionale ed il potenziamento del potere d'acquisto sociale ed economico, in coerenza con gli obiettivi indicati dal Piano di Impresa, ed individuano i seguenti orientamenti programmatici:

- agevolare l'accesso delle nuove generazioni al mondo del lavoro e delle professioni, concorrendo al rafforzamento del potere d'acquisto della retribuzione ed allo sviluppo di politiche tese a garantire un approccio equo e sostenibile alla relazione tra "famiglia, giovani e lavoro" ;
- sperimentare servizi o iniziative di *welfare* per la creazione di condizioni privilegiate per l'accesso al credito (come ad es. mutui per l'acquisto prima casa o prestiti con piani di rientro flessibili), a sostegno in particolare del reddito per le giovani famiglie, delle giovani famiglie monoparentali, dei giovani che si trovino ad affrontare momenti o situazioni di particolare disagio;
- incrementare la coesione sociale riducendo il gap generazionale esistente tra i dipendenti. A tale riguardo, in linea con gli sviluppi normativi in materia, potrà essere valutata l'adesione al Patto di solidarietà tra generazioni, prevedendo, su base volontaria, la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro dei dipendenti che abbiano compiuto i 55 anni in correlazione con l'assunzione con contratto di lavoro part-time di giovani inoccupati o disoccupati;
- individuare e valorizzare i "giovani talenti nascosti". Laureati ad alto potenziale di crescita che ricoprono ruoli o svolgono attività lavorative al di sotto delle proprie effettive capacità professionali;
- sviluppare strategie di gestione (*job enrichment*, *job enlargement* e *job rotation*) e di *retention* per giovani con particolari requisiti professionali per attivare percorsi di mobilità interna, per mezzo di una formazione specialistica che offra maggiori opportunità di crescita professionale;
- individuare nuove modalità di gestione e valorizzazione della capacità professionali che valorizzino la differenza di genere, con l'obiettivo di promuovere la crescita professionale delle donne e prevenire il rischio di disarticolazione dei percorsi professionali, in un'ottica di promozione della parità di genere.

c) Politiche previdenziali

Le Parti, ritenendo centrale il rapporto di coesione tra azienda e dipendente in materia previdenziale e considerando strategico rafforzare l'equilibrio dei diversi trattamenti pensionistici a garanzia di un adeguato tenore di vita dei singoli dipendenti, si impegnano - in linea con i principi che hanno condotto alla sottoscrizione degli Accordi istitutivi del Fondo integrativo per i dipendenti e del Fondo di Solidarietà - ad introdurre nuove regole e logiche di gestione in materia di investimenti previdenziali. L'obiettivo è di raggiungere uno "sviluppo sostenibile" che equilibri la conservazione del capitale economico di ogni singolo dipendente con la conservazione nel tempo del capitale ambientale, sociale ed umano dell'Azienda.

Nel campo della previdenza complementare si conferma l'impegno delle Parti ad incrementare le aliquote di contribuzione a favore di Fondoposte. Le Parti inoltre, riconoscendo la piena comunanza di intenti nel voler rafforzare la stabilità di Fondoposte, intendono soddisfare le esigenze d'investimento del dipendente-risparmiatore, attraverso l'individuazione di strumenti finanziari rivolti a soluzioni di investimento socialmente responsabili. Pertanto le Parti, in linea con gli orientamenti espressi dal Fondo Poste, si impegnano - in qualità di soggetti istitutivi del Fondo stesso - a promuovere lo sviluppo e l'implementazione di forme di investimento orientate alla "finanza etica", ferma restando l'esigenza di garantire il necessario ritorno economico all'associato.

Le Parti, inoltre, in linea con quelli che saranno gli sviluppi legislativi del mercato del lavoro in materia previdenziale e reputando i principi dell'Accordo sul Fondo di Solidarietà di particolare valore strategico per la modernizzazione e per il rinnovamento dell'intera Azienda, si impegnano ad attivare politiche di sostenibilità previdenziale: per individuare e tutelare le categorie di lavoratori soggetti ad attività usuranti, per rendere - in nome di una piena uguaglianza di trattamento - equi gli effetti del pensionamento tra uomini e donne di generazioni diverse, per ridurre il gap generazionale tra dipendenti equilibrando il turnover aziendale ed ottimizzando gli interventi straordinari in materia di accompagnamento alla pensione.

* * *

Osservatorio sulla Responsabilità Sociale di Impresa

Entro il primo anno di vigenza del CCNL 11 luglio 2007, le Parti costituiscono un Osservatorio permanente sulla Responsabilità Sociale di Impresa. L'Osservatorio è sede di studio e confronto, anche con il supporto di esperti, sulle tematiche, gli orientamenti, le indicazioni di rilievo nazionale ed internazionale e le migliori pratiche adottate presso altre aziende, con l'obiettivo di sviluppare l'analisi e la ricerca di convergenze su iniziative di carattere innovativo che, negli ambiti contemplati dal presente Protocollo, possono contribuire positivamente a sviluppare un contesto di partecipazione e

corresponsabilizzazione, in un'ottica di generazione di valore a beneficio dei dipendenti.

L'Osservatorio è altresì sede di verifica sullo stato di attuazione del presente Protocollo.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati, l'Osservatorio si dota, all'atto del suo insediamento, di un Regolamento che ne disciplini le modalità di funzionamento e di interscambio di informazioni, anche mediante l'utilizzo di soluzioni tecnologicamente evolute.

Roma, 31 luglio 2007