Poste Italiane S.p.A

Dr. Luigi Marelli
Risorse Umane e Org.ne –
R.I – RSC

p.c. Dr Paolo Faieta
Risorse Umane e Org.ne – R.I
V.le Europa 175
00144 ROMA

p.n. Segreterie Nazionali OO.SS.
Segreterie Regionali OO.SS
Segreterie Territoriali OO.SS

Roma, 30 aprile 2010

Codesta Azienda ha posto in essere un'iniziativa di formazione su tre progetti per l'implementazione di specifici processi organizzativi in ambito Mercato Privati e Servizi Postali, finalizzata ai quadri. L'iniziativa sta coinvolgendo circa 65 risorse, prevalentemente di primo livello, residenti in Sede Centrale.
I tre progetti richiedono conoscenze tecnologiche e normative nonché un forte coinvolgimento individuale sull'ottimizzazione delle attività che ci si troverà a gestire in ottica di maggiore efficienza ed efficacia. Corretto prevedere un percorso formativo dedicato ed impegnativo sia in termini di contenuti che di costi.
Questi progetti (Info UP, Competence Center e Ottimizzazione MP/SP) sono stati presentati alle OO. SS. ed alla RSU quadri in data 9 febbraio u.s. Quindici giorni fa è partito il progetto Competence Center ed il 26 c.m. si sono accesi i motori degli altri due progetti.

I progetti in questione avrebbero dovuto raggiungere i seguenti obiettivi:

- Una "**gestione attenta delle persone"** affinchè fossero pienamente impiegate nel ciclo produttivo, **in modo che non venga disperso il patrimonio di conoscenze e di esperienze**.
- **"L'implementazione di specifici progetti organizzativi"**.
- **Il miglioramento professionale dei Quadri**.

Abbiamo sempre ascoltato con interesse e senso di responsabilità, i progetti e le proposte avanzate sul nostro conto dal management centrale, convinti, in buona fede, di remare tutti nella stessa direzione, in un percorso di crescita e di efficientamento aziendale, l'unico in grado di garantire la qualità del lavoro ed il mantenimento dei livelli occupazionali.

Gli obiettivi dei tre progetti, l'investimento in formazione, come da anni non accadeva nel contesto lavorativo della DGC, la volontà di selezionare risorse con un rilevante bagaglio di competenze ed

esperienze, non poteva non far esprimere una prima apertura da parte delle OO. SS. e delle RSU Quadri.

In ragione della qualità delle risorse coinvolte e del necessario coinvolgimento individuale richiesto ai quadri selezionati, nella riunione con le Relazioni Industriali, del 9 febbraio u.s., **le RSU Quadri della DGC chiesero all'Azienda**, in coerenza con le posizioni delle OO.SS., **di**:

1. **Indicare in maniera chiara ed univoca, quali criteri sarebbero stati adottati per la selezione dei lavoratori da coinvolgere nelle tre iniziative di sostegno.**

2. **Istituire una sorta di monitoraggio continuo e congiunto sugli stati di avanzamento dei tre progetti.**

3. **Conoscere il destino dei quadri coinvolti, al termine del percorso formativo, (18/24 mesi), consapevoli che un investimento in formazione produce frutto solo se i saperi acquisiti possono esser spesi in un arco temporale adeguato ed in un contesto aziendale idoneo.**

**In tale sede nessuna di queste istanze è stata soddisfatta!**
**Abbiamo atteso lo start up dei progetti per verificare con i lavoratori coinvolti i nostri timori.**

L'azienda continua a non dare segnali di chiarezza. Ciò è avvenuto anche nelle giornate di avvio (26 e 27 aprile), dei progetti Ottimizzazione dei punti di intersezione dei processi operativi/produttivi tra MP/SP e INFO U.P..
In tale occasione, gli stessi destinatari dei progetti formativi non hanno avuto alcuna risposta esaustiva, ne chiarezza sulla loro sorte.

Nell'ultimo mese, dopo aver assistito al reclutamento di risorse prossime alla pensione da "parcheggiare" nei tre progetti al solo scopo di convincerle ad accettare l'ennesima proposta di prepensionamento, l'Azienda è passata alla individuazione dei soggetti ritenuti meno utili (risorse con età media intorno ai 55 anni, persone in part-time, lavoratori non adeguatamente allineati, ecc…).
La tensione e l'incertezza che i "quadri reclutati" hanno maturato dal giorno dell'ufficiale convocazione, e che si è manifestata nelle giornate di avvio dei progetti, non poteva esser certo soddisfatta da affermazioni di "fruttuosi" manager quali ad esempio: "ognuno sa perché è stato scelto, dato che ogni lavoratore ha parlato con il proprio capo", cosa che non per tutti è avvenuta, vista la frenesia che ha contraddistinto l'arruolamento dei candidati a ridosso del 26 u.s..

Forse i criteri di selezione, anticipati dalla rete di solidarietà dei lavoratori e dal costante monitoraggio posto dalla RSU quadri, hanno trovato conferma, quando i lavoratori coinvolti hanno potuto guardarsi in faccia, confrontare esperienze, percorsi di carriera, posizioni precedentemente occupate, anche in ruoli di riferimento verso altri colleghi e clienti interni.

In tutti i lavoratori della DGC, questo comportamento aziendale, ha riconfermato il pregiudizio strisciante su tale iniziativa di formazione, rendendo evidente a tutti che non si trattava di un vero e proprio "sostegno alla professionalità", ma del solito ed antico modo di parcheggiare le risorse non più gradite, "casualmente" quelle più esperte, come se al compimento di una data età, saperi ed esperienze si azzerassero. Una sorta di "EPURAZIONE" mascherata!
In tal modo l'Azienda, con il suo agire, ha minato la credibilità di future e simili iniziative di accrescimento del capitale umano. Il management di Poste ha mostrato di attribuire uno scarso valore all'esperienza lavorativa, alla conoscenza dei processi e dei prodotti, preferendo in alcuni casi la sostituzione delle risorse "senior" coinvolte nei processi di riqualificazione, con risorse più giovani, che avevano, spesso, il solo pregio di godere della fiducia del dirigente "protempore di turno". E tutto

ciò, non proprio a vantaggio dell'efficienza ed efficacia aziendale e del concetto sociologico di riconoscimento dei "valori" dei Quadri.

Alla luce di quanto sopra esposto le RSU Quadri, anche in virtù delle precedenti ed inevase segnalazioni di allontanamento dagli obiettivi dei tre progetti, chiedono all'Azienda di:

1. Far luce sul futuro dei quadri oggetto "di una siffatta riqualificazione", garantendo una vera coerenza tra le azioni e gli obiettivi dichiarati alle OO. SS. ed ai lavoratori, in termini di un'effettiva integrazione delle risorse nelle funzioni riceventi e di una proficua spendibilità delle competenze già maturate ed incrementate, con queste onerose iniziative di formazione. Un futuro (non percepito dai Quadri interessati) che superi i 18 mesi dichiarati e che tali funzioni vengano stratificate e strutturate in azienda.

2. Rendere disponibili differenti percorsi di sviluppo, qualora le risorse individuate, per situazioni oggettive (part-time, l.104 ecc…), si trovino nell'impossibilità di contribuire in maniera fattiva a tali "importanti" progetti.

3. Che le scelte ed i colloqui rispettino procedure chiare, definite con criteri oggettivi e verificabili; non vogliamo "reclutamenti" rispondenti a logiche del compare, dell'ultimo venuto; altresì vogliamo che coloro i quali intendono non essere "esodati", siano liberi di aderire, con convinzione, ai cosiddetti "Progetti di riqualificazione". L'attuale modus operandi della Azienda rende lecito pensare che:
    a. neanche il management aziendale, crede al buon fine dei Progetti stessi;
    b. trattasi di una "sottile" manovra per incentivare un esodo forzato.

Ed allora…tutti quei Quadri, come detto.."reclutati", come possono credere a quello che gli si sta propinando in questi giorni e rivolgersi con dedizione al nuovo lavoro?

**LA RSU QUADRI SI RISERVA OGNI POSSIBILE AZIONE, QUANDO, COME E' ACCADUTO OGGI, LA FORMAZIONE DEI I LAVORATORI , DISTOLTI DAL LAVORO CHE SVOLGONO E LA DIGNITA' DELLE PERSONE, VENGONO CALPESTATI, DA CHI, DI TALI VALORI SI RICORDA PER CONTORNARE DI SANA RETORICA LE PROPRIE USCITE UFFICIALI.**

**La RSU Quadri della DGC.**