

VERBALE DI ACCORDO

I giorni 21 e 22 settembre 2009

tra

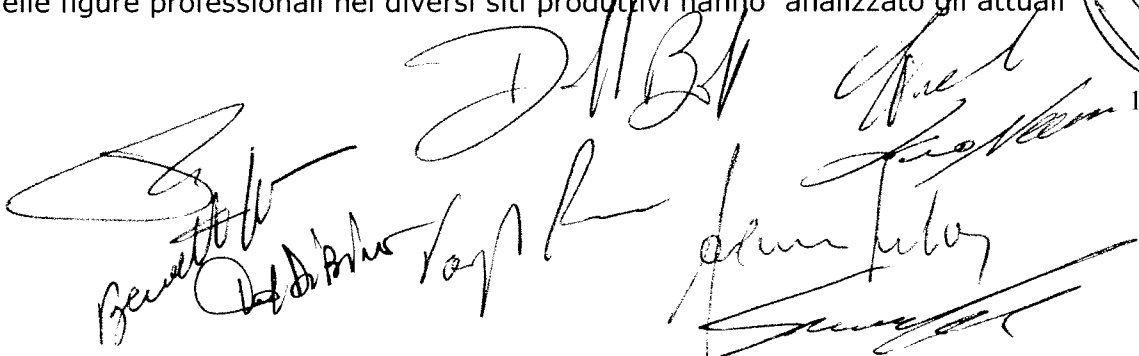
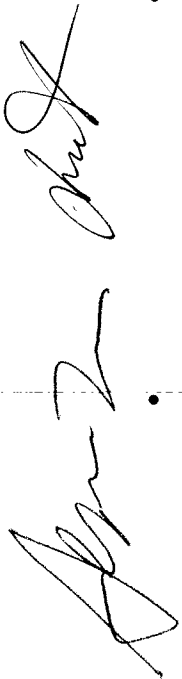
GRUPPO POSTEL

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UILPOST, UGL-COMUNICAZIONI, FAILP-CISAL,
e SAILP-CONFISAL

Premesso che

- Nel corso degli incontri effettuati nei mesi di maggio, giugno e luglio 2009 l'Azienda ha illustrato lo scenario nel quale opera il Gruppo Postel, evidenziando anche gli impatti che l'attuale fase congiunturale complessiva ha determinato;
- L'Azienda, pur all'interno di tale scenario caratterizzato dalla diffusione del numero di realtà operanti nel settore e da un significativo innalzamento dei livelli di concorrenza, ha confermato ed illustrato, come preannunciato nei precedenti incontri, le principali strategie necessarie a conseguire un adeguato posizionamento strategico nell'ambito dei mercati di riferimento;
- Sono stati effettuati incontri sia in ambito di Commissione permanente paritetica sull'Inquadramento sia di confronto a livello di Coordinamento Nazionale, per esaminare congiuntamente gli assetti inquadramentali esistenti all'interno del Gruppo Postel anche alla luce delle molteplici modifiche organizzative che hanno interessato le Aziende ed al fine di valutarne l'attuale coerenza con riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL;
- L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali, nella consapevolezza di ritenere particolarmente rilevanti la definizione degli assetti organizzativi negli stabilimenti hanno effettuato un percorso anche attraverso riunioni in sede di Commissione Inquadramento con l'obiettivo di arrivare ad una definizione delle figure professionali nei diversi siti produttivi hanno analizzato gli attuali



assetto organizzativo dei siti produttivi in funzione della loro rispondenza alle mutate caratteristiche dei più complessi scenari nei quali le Aziende del Gruppo Postel sono chiamate ad operare misurandosi sia con nuovi competitors sia con nuove modalità e/o condizioni che l'attuale congiuntura è venuta a determinare. Tale analisi ha cercato di rendere compatibile le esigenze di contenimento dei costi che permettessero di garantire continuità operativa alle Aziende del Gruppo Postel, tutela dell'occupazione e affermazione del ruolo di leadership, anche in termini tecnologici, con una migliore affermazione e riconoscimento delle professionalità esistenti unitamente ad una loro ponderata crescita.

• L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali hanno coerentemente individuato alcuni principali temi sui quali ricercare nuove intese:

- **Livelli professionali coerenti con l'organizzazione dei siti produttivi e staff**
- **Orario multiperiodale;**
- **Premio di risultato**

Tutto ciò premesso si è convenuto quanto segue

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

2. Le Parti con la presente intesa sui temi sopra citati mirano ad individuare congiuntamente soluzioni che aiutino a valorizzare l'Azienda e le risorse che operano al suo interno perseguendo contestualmente un riposizionamento competitivo più efficiente alla luce delle mutate condizioni dei mercati di riferimento.

Organizzazione dei siti produttivi ed impatti inquadramentali

L'Azienda, attraverso un confronto con le Organizzazioni Sindacali, ha illustrato e approfondito il manuale delle figure professionali presenti negli Stabilimenti suddivise per livelli professionali (Allegato 1).

Le Parti dopo l'approfondimento sulle figure professionali si sono date atto che alle stesse verrà attribuito il livello professionale di seguito indicato:

Carlo Ferrero
Carlo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
2

[Handwritten signature]

Figure Professionali	LIVELLO
Responsabile di Stabilimento	A 1
Responsabile Reparto Produttivo	A 2
Responsabile Area Tecnica	A 2
Sicurezza del Lavoro e Gestione Ambientale	B
Assicurazione Qualità	B
Amministrazione e Logistica Stabilimento	B
Infrastrutture e Impianti	B
Pianificazione Operativa	B
Controller e Acquisti	B
Responsabile Turno	B
Tecnico 1	B
Tecnico 2	C
Tecnico Impianti	C
Tecnico d'Officina	C
Operatore Staff (Amm. e Log. Stab.)	C
Capo Squadra	C
Pianificazione e Logistica	C
Operatore Fotocomposizione ed Operatori *	C
Addetto di produzione Senior	D
Addetto di produzione Junior	E

*Tenuto conto delle analisi, confronti ed affidamenti intervenuti nell'ambito degli incontri avviati nel corso del 2008 e successivamente sviluppati, le Parti hanno convenuto sulla previsione di una task (composta indicativamente da 20 risorse a livello aziendale) che:

con specifico riferimento al settore Mass Printing, operi con le seguenti attività tecnico-realizzative contestualmente: elaborazione (con riferimento alle diverse tipologie di prodotti e servizi), stampa (sia in B/N sia in Colore), imbustamento (nei diversi formati consentiti dalle attuali tecnologie) e smistamento automatico; con specifico riferimento al settore Lavorazioni Integrate operi con le seguenti attività tecnico-realizzative: conduzione di macchina da stampa rotative off-set e conduzione di macchina imbustatrice con busta auto formata

Più precisamente le Parti hanno convenuto che verrà avviata l'implementazione entro il mese di ottobre p.v. da realizzare con decorrenza giugno 2009.

Le Parti hanno infine convenuto, compatibilmente con le concrete esigenze di professionalità presenti nei siti produttivi, sull'opportunità di proseguire le avviate iniziative formative predisposte per il personale operante negli Stabilimenti e finalizzate a conseguire l'accrescimento di un patrimonio di conoscenze e di competenze omogeneamente distribuito sia con riferimento alle abilità realizzative sia con riferimento alle tematiche della sicurezza del lavoro.

Infine l'Azienda ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali le modalità organizzative e il dimensionamento previsto per l'avvio di una nuova produzione (Commercial Printing) all'interno dello Stabilimento di Pomezia che potrà interessare circa 30 risorse complessive.

Orario Multiperiodale

L'Azienda, dopo un'attenta analisi della situazione aziendale e del settore nel quale la medesima opera, ha individuato nella flessibilità operativa regolamentata, un importante obiettivo da perseguire nel rispetto dei dettami contrattuali e del confronto tra le Parti per permettere una più efficace estrinsecazione delle capacità professionali esistenti garantendo, al contempo, il raggiungimento dei richiesti livelli di competitività.

Le Parti condividono quindi l'opportunità di considerare l'esercizio 2009 come una fase sperimentale di implementazione dell'istituto dell'orario multi periodale.

L'Azienda ha pertanto confermato che l'efficacia dell'implementazione deve poter contare e trovare valido supporto in tutte le componenti aziendali (dalle funzioni commerciali a quelle di marketing, produzione, pianificazione, ecc.) non disgiunto dal costante miglioramento della qualità dei processi e della programmazione.

Pertanto, con riferimento agli Stabilimenti del Gruppo Postel di Melzo, Multedo, Pomezia e Siena in cui sono presenti lavorazioni Mass Printing e limitatamente ai reparti impegnati in tali lavorazioni, le Parti hanno convenuto che a far data dal 01 ottobre 2009 e fino al 31 dicembre 2009, si procederà ad articolare l'orario di lavoro in settimane a 36, 40, 44 ore (tranne che per il personale con contratto di

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

lavoro part time) secondo la disciplina pattuita attraverso il verbale di accordo del 19 febbraio 2009.

Nell'Allegato 2 è illustrata la distribuzione delle settimane (a 36, 40, 44 ore) per il periodo compreso tra il settembre 2009 ed il 31 dicembre 2009.

Per la restante parte dell'esercizio 2009, da intendersi come prosecuzione di una fase sperimentale, le Parti convengono sulla necessità che siano effettuate riunioni mensili da parte dell'Osservatorio tecnico paritetico previsto dal succitato verbale di accordo del 19 febbraio 2009 al fine di valutare gli elementi utili di miglioramento dell'orario multiperiodale.

Infine, l'Azienda si impegna a valutare anche possibili avanzamenti economici che valorizzano la flessibilità operativa rispetto a quanto già definito nella fase di sperimentazione.

Premio di Risultato 2009

In relazione al corrente esercizio, a seguito delle richieste formulate dalle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda in attesa di procedere come previsto nel successivo paragrafo, ha illustrato l'andamento degli indicatori di produttività del premio di risultato con particolare riferimento agli Indicatori Lambda 1 e Lambda 2 (vedi allegato 3) riferiti al primo e al secondo trimestre, per i quali il livello di performance raggiunto nel periodo è "Ottimo".

Per quanto attiene ai valori economici del Premio di Risultato per il corrente esercizio le Parti condividono l'opportunità di utilizzare i criteri delle precedenti intese raggiunte in materia e di valorizzare gli importi previsti per il succitato Premio in relazione ai livelli professionali secondo quanto previsto nell'allegato 4.

Per quanto concerne l'andamento del Premio di Risultato per le società del Gruppo (Docutel, Postelprint con specifico riferimento all'attività di videocodifica), nonché per le funzioni di staff direzionale, l'azienda si impegna a fornire un'informativa sull'andamento degli indicatori del premio entro il mese di novembre p.v..

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

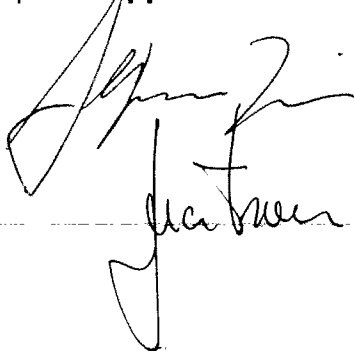
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Sistema di Relazioni Industriali

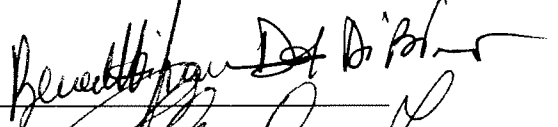

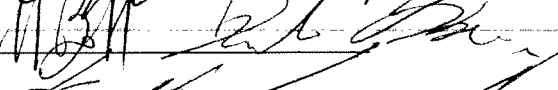

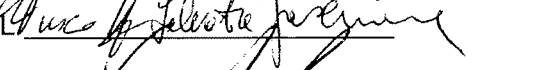
Le Parti nel confermare l'importanza di rafforzare il sistema di Relazioni Industriali inteso nella sua estrinsecazione più completa in coerenza con quanto previsto dal vigente CCNL e tenuto conto dell'importanza dei rispettivi ruoli nel conseguimento dell'obiettivo comune rappresentato dalla crescita aziendale basata su valori condivisi, si impegnano ad incontrarsi entro il mese di novembre 2009 al fine di avviare e definire, anche in relazione alle effettive esigenze in termini di organizzazione del lavoro, il sistema di orari di lavoro della Produzione.

Entro lo stesso termine le Parti si impegnano ad avviare e definire inoltre un nuovo modello di Premio di Risultato basato su nuovi parametri coerenti con l'evoluzione del business e del posizionamento dell'Azienda all'interno del rispettivo contesto. Infine entro il mese di novembre 2009, le Parti si impegnano, nell'ambito della commissione paritetica dell'Inquadramento, a verificare l'implementazione delle figure professionali di cui al paragrafo "Organizzazione dei siti produttivi ed impatti inquadramentali". In relazione alle professionalità presenti nelle funzioni di staff direzionale, ferme restando le ordinarie azioni gestionali, l'Azienda si impegna entro il mese di dicembre p.v. a fornire un quadro di sintesi alle OO.SS. sulle figure professionali previste nei diversi ambiti organizzativi in coerenza con le previsioni del CCNL analogamente l'Azienda procederà entro lo stesso termine a presentare l'organizzazione complessiva di Postelprint spa.

per **Gruppo Postel** :



per le **OO.SS.:**

SLC - CIGL 
SLP- CISL 
UILPOST 
UGL - COM 
FAILP - CISAL 
SAILP - CONFSAL 