

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 26 novembre 2010

tra

GRUPPO POSTEL

e

SLP-CISL, SLC-CGIL, UILposte, UGL-Com.ni, FAILP CISAL, CONFISAL Com.ni


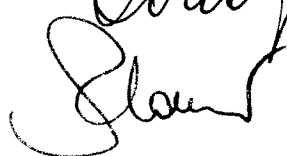
Premesso che

In data 23 giugno 2010 l'Amministratore Delegato ha incontrato le OO.SS. per fornire un'ampia e articolata informativa sull'andamento della gestione aziendale, del contesto di riferimento, del posizionamento strategico aziendale nonché delle azioni organizzative finalizzate al raggiungimento di indispensabili economie di scala per le Aziende del Gruppo POSTEL.

- In particolare, l'Azienda ha illustrato la situazione attuale e i trend previsti nei mercati attuali e futuri del Gruppo POSTEL evidenziando le azioni necessarie, anche dal punto di vista organizzativo, per realizzare il riposizionamento competitivo tale da permettere l'equilibrio tra le capacità realizzative e i volumi attesi.
- Le Parti hanno confermato la volontà, già espressa nel corso delle precedenti intese, di orientare le proprie azioni verso l'obiettivo della tutela dei livelli occupazionali all'interno del Gruppo POSTEL ed al contempo di proseguire le azioni di sviluppo intraprese nel corso degli ultimi anni favorendo i processi di cambiamento richiesti dalle mutate condizioni di mercato.

Tutto ciò premesso si è convenuto quanto segue

1. La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

 *Roberto Fucini*



















2. Le Parti con la presente intesa, al fine di valorizzare il contributo delle risorse che operano con contratti flessibili e compatibilmente con la valutazione dei fabbisogni aziendali, intendono definire un percorso che attraverso l'individuazione di razionali chiari ne preveda l'inserimento in organico stabile, in linea con le politiche di sviluppo dell'Azienda e del Mercato;

3. Inoltre le Parti con la presente intesa mirano ad individuare soluzioni che siano in grado di tutelare il valore dell'Azienda e delle risorse che operano al suo interno in una logica che tenda a migliorare il posizionamento competitivo, attuale e futuro, dell'Azienda sul Mercato perseguendo contestualmente la salvaguardia dei livelli occupazionali ed il relativo sviluppo. In particolare l'Azienda, in coerenza con quanto illustrato nell'incontro con l'A.D. tenutosi nel mese di giugno u.s., ha confermato che nel corso del 2011 sono previsti inserimenti di risorse volti a rafforzare le principali aree ritenute fondamentali per lo sviluppo del business.

4. Infine le Parti attraverso il presente accordo ed in coerenza con gli obiettivi e le finalità connesse dalle vigenti normative per i cd. "Premi di Risultato", intendono definire congiuntamente i meccanismi di funzionamento del Premio di Risultato per l'anno in corso.

Stabilizzazioni

Dando seguito ai colloqui già avviati in data 27 Luglio 2010, relativamente alle stabilizzazioni dei rapporti di lavoro, le Parti convengono quanto segue.

Si procederà a definire una graduatoria nazionale basata sui seguenti criteri di riferimento:

- ruolo richiesto;
- maggiore anzianità maturata;

- Per poter accedere alla stabilizzazione saranno presi in considerazione, compatibilmente con le esigenze di assunzioni, le risorse con contratto di somministrazione attivo risalente a non oltre 12 mesi solari precedenti. Più

Stefano Jakobens

Domenico Riss

Stefano Jakobens

Stefano Jakobens

Stefano Jakobens

Stefano Jakobens

Stefano Jakobens *Stefano Jakobens* *Stefano Jakobens* *Stefano Jakobens*

specificatamente, saranno presi in considerazione per la stabilizzazione solo i rapporti di somministrazione cessati dal 27 /11/2009 in avanti.

- In presenza di rapporti di parentela entro il 2° grado o di coniugio, alla data di sottoscrizione del presente accordo, tra il personale potenzialmente interessato alla trasformazione del rapporto di lavoro e il personale che risulta dipendente del Gruppo Postel, potranno essere valutate solo stabilizzazioni su Stabilimenti differenti rispetto a quello in cui opera il parente/coniuge. Pertanto, il lavoratore che volesse essere stabilizzato, fermo restando il possesso dei requisiti di cui ai commi che precedono, dovrà necessariamente scegliere uno Stabilimento produttivo conforme alle indicazioni di cui al precedente alinea, anche se differisce da quello presso il quale ha precedentemente prestato servizio.
- Le Parti si danno atto che, con specifico riferimento ai CTD che hanno operato presso gli Stabilimenti come operatori o tecnici, anche in qualità di somministrati, nei periodi indicati nel presente paragrafo e con coerenti anzianità di servizio complessive, potranno essere definiti percorsi assunzionali ad hoc.
- In ordine al personale che verrà individuato, l'Azienda si impegna a garantire opportuni percorsi di formazione , anche on the job, mirati all'aggiornamento ed adeguamento delle conoscenze alle nuove lavorazioni.

Una volta stilata la graduatoria secondo i criteri di cui ai commi precedenti, si procederà a determinare, nell'ambito delle cornici numeriche di riferimento per ciascun sito (tabella 1 cd. "cornici"), le possibili stabilizzazioni che saranno effettuate con decorrenza 01 febbraio 2011. Le persone interessate dal processo sopra descritto, verranno contattate direttamente dall'Azienda mediante raccomandata a/r, indicante le condizioni di stabilizzazione.

Le risorse interessate, entro 8 giorni dal ricevimento della comunicazione dovranno presentarsi presso l'Ufficio Personale dello Stabilimento presso il quale hanno prestato servizio, per esprimere la loro disponibilità all'assunzione nonché le sedi (coerenti con tutti i parametri definiti nel presente accordo) in ordine di preferenza, al fine di poter procedere alla redazione della graduatoria definitiva.

Le Parti convengono, una volta effettuate le 30 assunzioni previste dalla tabella allegata, di mantenere aperta la graduatoria e di alimentarla in maniera dinamica fino al 31.12.2011 al fine di poter attingere, in coerenza con i criteri che le Parti si

Manlio Johanna

Renzo

Domenico

Manlio

Renzo

Domenico

Manlio Johanna

31

sono date con la presente intesa, per eventuali ulteriori assunzioni che dovesse reputare opportuno effettuare a far fronte a nuove esigenze di business o produttive.

Efficientamento Produttivo

Alla luce delle esperienze maturate nel corso degli ultimi anni, tenuto altresì conto delle intese già raggiunte in materia di orari di lavoro, l'Azienda ha ribadito che la produzione Mass Printing continua ad essere caratterizzata da una elevata variabilità dei carichi di lavoro nel corso dell'anno, dovuta anche a fattori esogeni non facilmente prevedibili. Pertanto l'Azienda ha presentato un modello organizzativo comprendente anche un sistema di orari di lavoro in grado di rispondere dinamicamente alle variabili suddette. Le OO.SS., pur comprendendo le ragioni illustrate dall'Azienda, hanno chiesto di ricorrere a strumenti di flessibilità che, da un lato, permettano un basso impatto in termini di qualità della vita e, dall'altro lato, siano opportunamente remunerati.

Pertanto le Parti hanno convenuto, per l'esercizio 2011, di confermare in via sperimentale, nelle settimane indicate nella allegata Tabella 2, l'applicazione dell'istituto dell'orario multiperiodale con l'articolazione dell'orario di lavoro in settimane a 36 e 44 ore per tutto il personale del Gruppo operante nei reparti delle sedi interessate, incluso quello con contratto di lavoro somministrato, con riferimento agli Stabilimenti di Melzo, Multedo, Pomezia e Siena in cui sono presenti lavorazioni Mass Printing e limitatamente ai reparti impegnati in tali lavorazioni. Le Parti concordano di considerare in regime multiperiodale le sole settimane in aumento o in diminuzione del normale orario di lavoro; altresì le settimane con articolazione dell'orario di lavoro a 40 ore saranno considerate a regime ordinario.

La succitata applicazione avverrà mediante il seguente "meccanismo di funzionamento".

Meccanismo di funzionamento:

Donato Ruffo
Coro Fines
Claver
03

4
Claver

Stefano
Paul

Claver

Claver

Claver

Claver

Claver

Claver

1. L'articolazione dell'orario di lavoro succitata prevede per n°5 settimane il superamento dell'orario di lavoro a 40 ore, a fronte di equivalenti riduzioni in altre settimane.
2. Le prestazioni lavorative rese nell'ambito dell'orario multiperiodale, entro i limiti dell'orario programmato secondo l'articolazione indicata nella presente intesa, saranno considerate a regime ordinario. Viceversa le eventuali differenze negative, dovute a cambi di turno, saranno oggetto di un riequilibrio entro il periodo di riferimento.
3. La fruizione di ferie durante le settimane diverse da quelle a 40 ore comporterà il consumo del numero di ore di ferie pari a quello assegnato alla giornata fruita nella settimana di riferimento.
4. Le Parti concordano che, a tutti i dipendenti addetti ai turni avvicendati ai quali sia applicata la nuova articolazione dell'orario di lavoro, sia riconosciuto un ulteriore Elemento del Premio di Risultato, definito Elemento di Produttività, pari a euro 13,00 lordi (*) per ogni giorno di effettiva presenza nelle settimane in cui l'orario effettuato è stato di 44 ore. L'Azienda si impegna ad apprezzare e valorizzare gli incrementi di produttività correlati alle settimane a 44 ore nell'ambito della definizione del nuovo Premio di Risultato prevista dalla presente intesa.
5. L'Azienda ha confermato l'impegno nelle settimane a 36 ore e condizionatamente al mantenimento delle condizioni di servizio e tempistica verso i Clienti e di invariati SLA di servizio e volumi verso i Clienti, ad applicare il primo turno per 6 giorni alla settimana (da lunedì al sabato) e il secondo e terzo turno per 5 giorni (da lunedì a venerdì).

Al fine di conseguire migliori sinergie, l'Azienda ha ribadito anche l'importanza di modulare l'attivazione/disattivazione del terzo turno (cd. "turno notturno") in relazione all'andamento atteso dei carichi di lavoro proprio per rendere più efficiente l'impiego delle risorse disponibili e, quindi, in definitiva per migliorare il posizionamento competitivo aziendale.

Le Parti, dopo aver anche analizzato l'andamento della sopra citata attivazione/disattivazione nei recenti anni passati, hanno convenuto di definire le settimane di disattivazione del terzo turno per gli Stabilimenti di Melzo, Multedo, Pomezia e Siena in cui sono presenti lavorazioni Mass Printing e limitatamente ai reparti impegnati in tali lavorazioni (vedasi allegata Tabella 3). Ciò al fine di

Marco Antonio Luce

5
[Signature]

Domenico Rizzo
[Signature]
Roberto Roberto
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

consentire una migliore organizzazione dell'orario di lavoro e una coerente fruizione delle ferie rispetto alle previsioni statuite dal vigente orario CCNL.

(*) Tale elemento della retribuzione è comprensivo dell'incidenza sugli istituti di legge e di contratto (ivi compresi quelli a liquidazione indiretta e differita) ed esclusi dal computo del TFR e non concorre a formare retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo.

Premio di Risultato

In coerenza con le precedenti intese e con il confronto avviato sul nuovo Premio di Risultato, le Parti, al fine di procedere con una regolamentazione dell'istituto in linea con le sue peculiari finalità, convengono di incontrarsi per la definizione dei parametri e dei meccanismi di funzionamento del nuovo Premio di Risultato entro il mese di gennaio 2011.

Tutto ciò premesso, le Parti si danno atto che, coerentemente con le esigenze di competitività evidenziate dallo scenario nel quale opera il Gruppo POSTEL e tenuto conto delle osservazioni già formulate dalle OO.SS., il nuovo Premio di Risultato prevederà l'introduzione di nuovi meccanismi e indicatori.

In relazione al corrente esercizio, a seguito delle richieste formulate dalle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda in attesa di procedere come indicato nel capoverso precedente, ha illustrato l'andamento degli indicatori di produttività del Premio di Risultato con particolare riferimento agli Indicatori Lambda 1 e Lambda 2 riferiti al primo, secondo e terzo trimestre, per i quali il livello di performance raggiunto nel periodo è "Ottimo".

Per quanto attiene al Premio di Risultato 2010, l'Azienda pur confermando la positiva fase aziendale, con specifico riferimento all'andamento dell'indicatore di redditività (incidente sulla parte del Premio di Risultato relativa sia al personale di produzione sia al personale di staff) si impegna a fornire entro il mese di gennaio p.v. un'adeguata e puntuale informativa sul livello di raggiungimento effettivamente conseguito.

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 corrisposti per l'anno 2009 incrementando del 2% i valori di cui alla colonna "nuovo importo 2009", tabella 4 del verbale di accordo del 21/22 settembre 2009.

Antonio Russo
Roberto De Amico
Stefano
Ad

6
M

Conduzione Tecnologie Evolute

Le Parti si danno atto che, per quanto riguarda la CTE, la fase sperimentale proseguirà nel corso del 2011 fino al mese di luglio con l'impegno di attivare un confronto a livello nazionale, entro il mese di febbraio, per una prima verifica dei risultati conseguiti.

A fronte di un apprezzabile aumento di produttività, che supporti una scelta Aziendale di introduzione a regime della CTE, l'Azienda si impegna a riconoscere, come ulteriore elemento del Premio di Risultato 2011, un quid economico per tutti coloro che saranno operativamente coinvolti nella CTE.


Calendario lavorativo 2011

Le Parti hanno convenuto di definire, entro il 15 dicembre p.v., il calendario lavorativo per l'anno 2011.

Sistema di Relazioni Industriali

Le Parti nel ribadire l'importanza delle Relazioni Industriali sia a livello centrale sia a livello periferico, convengono l'opportunità di incontrarsi entro il mese di febbraio 2011 a livello Nazionale su questo tema.

per **Gruppo Postel** :


Dante Russo

per le **OO.SS.:**

SLP-CISL

SLC-CGIL

UILposte

UGL Com.ni

FAILP CISAL

CONFSAL-Com.ni

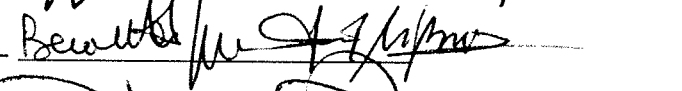

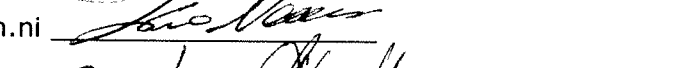

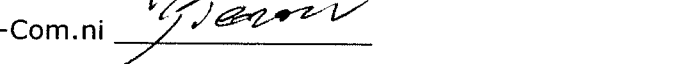







Tabella 1

Cornici numeriche paragrafo verbale "Stabilizzazioni"

<i>Stima integrazioni organico</i>			
	<i>Tecnici</i>	<i>Operatori</i>	<i>Totale</i>
MELZO	4	9	13
MULTEDO	-	3	3
POMEZIA	4	8	12
VERONA	2	-	2
	10	20	30

Domenico Russo

Tabella 2

Articolazione dell'orario lavorativo con individuazione delle settimane in regime multiperiodale

Dal	Al	ID settimana	Regime multiperiodale (settimane calendarizzate)	
			GE-RM-MI	SI Docutel
03/01/2011	09/01/2011	1		
10/01/2011	16/01/2011	2		
17/01/2011	23/01/2011	3	44	44
24/01/2011	30/01/2011	4	44	
31/01/2011	06/02/2011	5		
07/02/2011	13/02/2011	6		44
14/02/2011	20/02/2011	7		
21/02/2011	27/02/2011	8		
28/02/2011	06/03/2011	9		
07/03/2011	13/03/2011	10		
14/03/2011	20/03/2011	11		44
21/03/2011	27/03/2011	12		
28/03/2011	03/04/2011	13		
04/04/2011	10/04/2011	14		
11/04/2011	17/04/2011	15	44	44
18/04/2011	24/04/2011	16	44	
25/04/2011	01/05/2011	17		
02/05/2011	08/05/2011	18	36	
09/05/2011	15/05/2011	19	36	
16/05/2011	22/05/2011	20		
23/05/2011	29/05/2011	21		
30/05/2011	05/06/2011	22	36	
06/06/2011	12/06/2011	23		
13/06/2011	19/06/2011	24		
20/06/2011	26/06/2011	25		
27/06/2011	03/07/2011	26		36
04/07/2011	10/07/2011	27		
11/07/2011	17/07/2011	28		
18/07/2011	24/07/2011	29	44	44
25/07/2011	31/07/2011	30		
01/08/2011	07/08/2011	31		
08/08/2011	14/08/2011	32		
15/08/2011	21/08/2011	33		
22/08/2011	28/08/2011	34		
29/08/2011	04/09/2011	35		36
05/09/2011	11/09/2011	36		
12/09/2011	18/09/2011	37		
19/09/2011	25/09/2011	38		
26/09/2011	02/10/2011	39		36
03/10/2011	09/10/2011	40		
10/10/2011	16/10/2011	41		
17/10/2011	23/10/2011	42		
24/10/2011	30/10/2011	43		
31/10/2011	06/11/2011	44	36	36
07/11/2011	13/11/2011	45	36	
14/11/2011	20/11/2011	46		
21/11/2011	27/11/2011	47		
28/11/2011	04/12/2011	48		36
05/12/2011	11/12/2011	49		
12/12/2011	18/12/2011	50		
19/12/2011	25/12/2011	51		
26/12/2011	01/01/2012	52		

Do-evo BSS

Primo

John

Primo

Primo

Primo

Primo

Primo

Primo

Tabella 3

Definizione del Calendario degli stabilimenti con individuazione delle settimane di disattivazione 3° turno

DAL	AL	ID settimana	Disattivazione 3° turno			
			GE	RM	MI	SI
03/01/2011	09/01/2011	1				
10/01/2011	16/01/2011	2				
17/01/2011	23/01/2011	3				
24/01/2011	30/01/2011	4				
31/01/2011	06/02/2011	5				
07/02/2011	13/02/2011	6				
14/02/2011	20/02/2011	7				
21/02/2011	27/02/2011	8				
28/02/2011	06/03/2011	9				
07/03/2011	13/03/2011	10				
14/03/2011	20/03/2011	11				
21/03/2011	27/03/2011	12				
28/03/2011	03/04/2011	13				
04/04/2011	10/04/2011	14				
11/04/2011	17/04/2011	15				
18/04/2011	24/04/2011	16				
25/04/2011	01/05/2011	17				
02/05/2011	08/05/2011	18				
09/05/2011	15/05/2011	19				
16/05/2011	22/05/2011	20				
23/05/2011	29/05/2011	21				
30/05/2011	05/06/2011	22				
06/06/2011	12/06/2011	23				
13/06/2011	19/06/2011	24				
20/06/2011	26/06/2011	25				
27/06/2011	03/07/2011	26				
04/07/2011	10/07/2011	27				
11/07/2011	17/07/2011	28				
18/07/2011	24/07/2011	29				
25/07/2011	31/07/2011	30				
01/08/2011	07/08/2011	31	X	X	X	X
08/08/2011	14/08/2011	32	X	X	X	X
15/08/2011	21/08/2011	33	X	X	X	X
22/08/2011	28/08/2011	34	X	X	X	X
29/08/2011	04/09/2011	35	X	X	X	X
05/09/2011	11/09/2011	36	X	X	X	X
12/09/2011	18/09/2011	37	X	X	X	X
19/09/2011	25/09/2011	38				
26/09/2011	02/10/2011	39				
03/10/2011	09/10/2011	40				
10/10/2011	16/10/2011	41				
17/10/2011	23/10/2011	42				
24/10/2011	30/10/2011	43				
31/10/2011	06/11/2011	44				
07/11/2011	13/11/2011	45				
14/11/2011	20/11/2011	46				
21/11/2011	27/11/2011	47				
28/11/2011	04/12/2011	48				
05/12/2011	11/12/2011	49				
12/12/2011	18/12/2011	50				
19/12/2011	25/12/2011	51				
26/12/2011	01/01/2012	52				

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes: Domenico, Pianor, etc.]