

IPOTESI DI ACCORDO

In data 01 Dicembre 2006 si sono incontrati

- Gruppo POSTEL
- Segreterie Nazionali di: SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST, UGL Comunicazione, FAILP-CISAL
- I coordinatori sindacali Gruppo Postel di SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST, UGL Comunicazione, FAILP-CISAL

L'AZIENDA

Ha illustrato le evoluzioni intervenute nella regolamentazione del settore Mass Printing :
il Decreto del Ministero delle Comunicazioni 12 maggio 2006 ha introdotto la "Posta Massiva", che non prevede più un'unica tariffa agevolata, per grandi quantitativi a livello nazionale, ma tre tariffe diverse a seconda della tipologia di destinazione, correlate ai reali costi di recapito;

a seguito di ciò, con decorrenza 14 settembre 2006, è stata abbandonata la tariffa P.E.I., per cui anche la Posta Elettronica Ibrida rientra nella gamma "Posta Massiva";

per usufruire delle agevolazioni previste dalle nuove disposizioni è obbligatorio consegnare la corrispondenza secondo le specifiche indicate da Poste Italiane nelle "Condizioni Tecniche Attuative del Servizio di Posta Massiva";

viene pertanto meno l'obbligo di stampare la corrispondenza nel bacino di destinazione della stessa;

ha, quindi, illustrato lo scenario determinato dalla nuova regolamentazione, che si caratterizza per:

- ingresso di nuovi competitor, anche in previsione della liberalizzazione del recapito;
- forte pressione sui prezzi della stampa.

Le azioni che il Gruppo Postel intende attuare, nel nuovo scenario, sono:

- ridurre la pressione sui prezzi mediante l'arricchimento dell'offerta, la crescita dell'efficienza, il presidio e il miglioramento dei livelli di servizio;
- offrire alla clientela Mass Printing una gamma sempre più ampia di servizi a corredo della stampa che comportino per il cliente la riduzione dei costi di gestione documentale, dei costi e dei tempi di processo e l'ampliamento dei servizi offerti con miglioramento dei tempi di risposta verso la propria clientela;
- proporsi sul mercato come aggregatore di comunicazioni Business, fornendo ai grandi mittenti servizi di pre e post recapito e alle PMI l'accesso ai servizi di stampa digitale e di recapito attraverso canali digitali;
- compiere tutti gli investimenti necessari per la migliore fornitura del servizio sul mercato in considerazione delle nuove disposizioni;
- migliorare l'efficienza del sistema produttivo.



Relativamente all'incremento di efficienza del sistema produttivo, l'Azienda ha evidenziato, oltre alle azioni di accorpamento e di saturazione dei centri di Produzione, mediante la concentrazione delle attività di stampa ed imbustamento del Gruppo nei siti di Genova, Melzo, Pomezia e Verona, (oltre a quelle esistenti presso le Società Docugest e Docutel, costituite in joint venture con clienti), la necessità di incrementare la produttività e di migliorare la qualità e i livelli di servizio da offrire ai clienti, ridefinendo la struttura produttiva.

Ha inoltre illustrato, quali interventi a sostegno dell'efficientamento:

- la razionalizzazione dei processi e delle tecnologie, per effetto della migrazione delle lavorazioni su un'unica piattaforma tecnologica (Millennium), con maggior controllo del processo produttivo, e dell'accorpamento delle tecnologie sugli stabilimenti, sempre più specializzati per linee di prodotto;
- l'estensione a tutto il parco macchine di sistemi di controllo evoluti (Sistema SCL-NG), che permettono il controllo di tutto il processo produttivo e della qualità del prodotto, la gestione automatizzata delle ristampe, l'indipendenza delle imbustatrici dallo "slalom" di stampa;
- l'introduzione in tutte le sedi produttive di un nuovo sistema di tensionamento della carta all'uscita dello sbobinatore/ribobinatore che permetta una migliore gestione del flusso (riduzione dei fermi macchina per rotture della carta impiegata)
- il miglioramento della procedura di approvvigionamento di pezzi di ricambio con riduzione dei tempi di attesa e conseguente miglioramento di efficacia delle azioni di manutenzione.
- l'introduzione di nuovi meccanismi per la trazione della carta che, contestualmente alle azioni di corretta pulitura della taglierina durante il cambio bobina, comporti la riduzione al minimo dello spolvero del toner sulle imbustatrici.

L'Azienda ha inoltre illustrato, a seguito della concentrazione delle attività produttive su un minor numero di Stabilimenti, ulteriori interventi sui relativi impianti che, fermo restando l'ottemperanza delle vigenti disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro, consentano il continuo miglioramento degli standard di sicurezza all'interno degli stessi.

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

La presente intesa definisce gli interventi formativi e i regimi di orario a sostegno delle azioni di efficientamento del sistema produttivo del Gruppo Postel.

Stabilisce inoltre, con riferimento a quanto previsto dall'accordo 7 aprile 2005 per la contrattazione di secondo livello per le aziende del Gruppo Postel, i nuovi importi del Premio di Risultato per gli anni 2006 e 2007 per le aziende del Gruppo Postel, ad oggi Postel S.p.A., PostelPrint S.p.A., Docutel S.p.A e Docugest S.p.A. (relativamente ai dipendenti ai quali si applica il CCNL Poste Italiane S.p.A.);



1. FORMAZIONE

Al fine di favorire il coinvolgimento di tutte le risorse di produzione nelle azioni di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia del sistema produttivo, vengono pianificati i seguenti interventi formativi certificati:

- corsi per personale tecnico su assistenza tecnica per stampanti e imbustatrici con il supporto di figure professionali interne altamente specializzate e certificazione interna dell'attività formativa erogata (a partire da Febbraio 2007).
- corsi per personale tecnico e per personale operativo di massa su assistenza specialistica alla piattaforma Millennium, attraverso l'intervento formativo di personale qualificato (a partire da Febbraio 2007).
- corsi per addetti stampanti e imbustatrici, finalizzati all'incremento delle conoscenze degli impianti produttivi e permettere l'effettuazione di interventi finalizzati alla riduzione dei tempi di avviamento delle macchine (a partire da Febbraio 2007).
- corsi su operatività stampanti e imbustatrici per personale somministrato (già avviati).

2. ORARIO DI LAVORO

2.a) Attività di Mass Printing

Con riferimento a quanto previsto in materia di articolazione dell'orario di lavoro negli Stabilimenti, le Parti in considerazione del mutato contesto organizzativo, concordano che negli Stabilimenti di Genova, Melzo, Pomezia e Verona, i reparti Mass Printing, nei mesi di carico intensivo e qualora se ne ravvisi la necessità (fino ad un massimo di 4 settimane nell'anno solare), effettuino l'orario di cui alla Tabella 1.

A livello di Unità Produttiva, le Parti potranno definire regimi di orario differenziati per quanto concerne l'ora di inizio del turno. Inoltre le Parti potranno definire un diverso regime di orario, fermo restando l'orario previsto in Tabella 1 per le settimane a carico intensivo. In mancanza di accordi specifici a livello di Unità Produttiva, trova applicazione con decorrenza 1° gennaio 2007 quanto stabilito in Tabella 1, ad esclusione dello Stabilimento di Verona per il quale avrà decorrenza dal 1° Aprile 2007.

Viene meno pertanto anche sullo Stabilimento di Genova il ricorso all'orario su media plurisettimanale a partire dal 1° Gennaio 2007.

Nel caso in cui, quando si rende necessario inserire una delle 4 settimane a carico intensivo per far fronte ad impreviste e diverse fluttuazioni dei carichi di lavoro, l'Azienda consulterà le RSU interessate con un anticipo di almeno una settimana.

Il terzo turno viene effettuato tutto l'anno negli Stabilimenti di Genova, Melzo e Pomezia; nei mesi a carico intensivo e anche qualora se ne ravvisi la necessità viene inserito il 3° turno anche nello Stabilimento di Verona.

La rotazione fra i vari turni è obbligatoria per tutto il personale, fatti salvi i casi di esclusione disciplinati da norme di legge oppure le ipotesi in cui detta rotazione si presenti incompatibile con diritti, obblighi e divieti previsti dalla legge, comprese quelli previsti in materia di lavoro notturno.

Nelle settimane a carico intensivo previste in Tabella 1, la rotazione del personale turnista sarà, di regola, organizzata in modo da determinare un impegno lavorativo domenicale non superiore a 3 domeniche pro capite nel corso dell'anno solare e compatibilmente con le esigenze tecnico produttive correlate alle professionalità disponibili nei singoli turni di lavoro in ciascun sito produttivo. A tal fine l'Azienda provvederà ad ampliare le risorse da impiegare nei ruoli Tecnici anche attraverso le sopracitate azioni formative e ricorrerà all'individuazione di operatori ai quali assegnare temporaneamente lo svolgimento del ruolo di Capo Turno con il riconoscimento di quanto previsto dal vigente CCNL in tema di mansioni superiori.

Per il personale turnista addetto al 1° turno, nel caso in cui non sia usufruibile il servizio mensa in considerazione dell'orario di fine turno previsto in Tabella 1 per le settimane a carico intensivo, verrà erogato il ticket restaurant di valore pari a 5,20 euro nominali.

Il trattamento per il lavoro ordinario domenicale è quello previsto dall'art. 30 comma 9 del vigente CCNL Poste Italiane.

Per tutto quanto non previsto, in materia di orario di lavoro, dal presente accordo, si fa riferimento all'Accordo del 07 Aprile 2005, ad esclusione della durata dell'intervallo (anche per scopo di refezione) che le Parti hanno convenuto di estendere rispettivamente a 15 minuti per i turni di 6 ore e 40 minuti e a 20 minuti per i turni di 8 ore.

2.b) Attività di Lavorazioni Integrate

In relazione alla internalizzazione di alcune attività incidenti sulle Lavorazioni Integrate, anche in tale ambito viene avviata una organizzazione del lavoro che prevede a partire dal 01 Gennaio 2007, l'attivazione, a titolo sperimentale, di un turno supplementare, nella prima fase, per alcuni impianti (Opti2001/Opti2002 a presso lo Stabilimento di Pomezia) al fine di saturarli prevalentemente attraverso lavorazioni mono-prodotto e/o a bassa complessità.

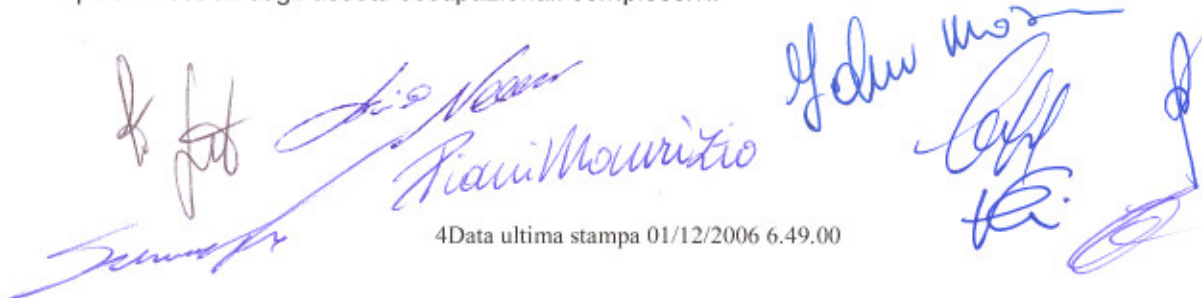
Le modalità di inserimento del 3° turno ed eventuali nuovi regimi di orario saranno oggetto di confronto con le RSU di Pomezia.

Terminata la fase di sperimentazione (6 mesi), l'Azienda illustrerà i risultati della sperimentazione sopra citata al fine di verificarne la possibile estensione anche agli altri Reparti delle Lavorazioni Integrate di Melzo e Pomezia.

I regimi di orario stabiliti con la tabella 1 del presente Accordo, saranno oggetto di una verifica entro il mese di Gennaio 2008.

3. OCCUPAZIONE

In considerazione dell'accorpamento delle lavorazioni su 4 siti, l'Azienda si impegna, anche a completamento di un processo di riequilibrio delle attività esternalizzate, ad incrementare l'organico di circa 25 risorse entro il mese di Gennaio 2007 selezionandole, prioritariamente tra il personale impiegato in aziende che svolgono presso gli Stabilimenti del Gruppo attività collaterali alla produzione. Inoltre nel corso del 2007, le Parti effettueranno verifiche trimestrali sugli assetti occupazionali complessivi.



4Data ultima stampa 01/12/2006 6.49.00

4. PREMIO DI RISULTATO

A parziale modifica di quanto previsto dall'Accordo 7 aprile 2005 in materia di Premio di Risultato, le Parti concordano che l'Indicatore di Redditività delle Società Postel e PostelPrint sia riferito per entrambe all'obiettivo di risultato consolidato del Gruppo Postel.

In considerazione della mancata applicazione dell'orario multiperiodale, l'Elemento di Produttività viene abolito.

Nella Tabella 2 sono specificati gli importi del Premio di Risultato per gli anni 2006 e 2007.

Le Parti, ferme restando tutte le altre previsioni contenute nel capitolo "Premio di Risultato" di cui all'Accordo 7 Aprile 2005, in merito al tema della valorizzazione della presenza in servizio convengono di istituire, entro il mese di Febbraio 2007 con decorrenza 1° Luglio 2007, uno specifico meccanismo finalizzato a tenere conto dell'assiduità della prestazione lavorativa intesa, adeguando in funzione delle specificità del Premio di Risultato delle Aziende del Gruppo Postel, quanto sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali con la Capo Gruppo.

Il raggiungimento dell'obiettivo dell'Elemento di Qualità comporta l'erogazione di un Premio di € 220 lordi per gli Stabilimenti di Pomezia, Melzo e Genova di € 170 lordi per lo Stabilimento di Verona.

Le Parti convengono, inoltre, che a partire dal corrente anno l'Elemento di Qualità sarà riconosciuto a tutto il personale diretto di produzione operante negli Stabilimenti suddetti (incluso il personale addetto al magazzino e alla qualità).

Gruppo POSTEL

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL-POST

UGL Comunicazione

FAILP-CISAL

1° SETTIMANA														
1		2		3		4		5		6		7		
LUNEDI		MARTEDI		MERCOLEDI		GIOVEDI		VENERDI		SABATO		DOMENICA		
MATTINA	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2
	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4
POMERIGGIO	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2
	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4
NOTTE	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2
	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4

MESI A CARICO INTENSIVO: GENNAIO, FEBBRAIO, MARZO, APRILE, LUGLIO, OTTOBRE

legenda: =RIPOSO

2° SETTIMANA														3° SETTIMANA																
8		9		10		11		12		13		14		15		16		17		18		19		20		21				
LUNEDI		MARTEDI		MERCOLEDI		GIOVEDI		VENERDI		SABATO		DOMENICA		LUNEDI		MARTEDI		MERCOLEDI		GIOVEDI		VENERDI		SABATO		DOMENICA				
MATTINA	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2			C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2		
	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4			C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4		
POMERIGGIO	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2			A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2		
	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4			A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4		
NOTTE	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2			B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2
	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4	B4		B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4	C2	

ESEMPIO: 2 SETTIMANE CENTRALI CON TURNAZIONE H24 A 3 SQUADRE + 2 SETTIMANE STANDARD

4° SETTIMANA														
22		23		24		25		26		27		28		
LUNEDI		MARTEDI		MERCOLEDI		GIOVEDI		VENERDI		SABATO		DOMENICA		
MATTINA	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2
	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4	A3	A4
POMERIGGIO	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2	B1	B2
	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4	B3	B4
NOTTE	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2	C1	C2
	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4	C3	C4

QUANDO NECESSARIO, AL FINE DI INTERNALIZZARE UNA MAGGIOR QUOTA DI VOLUMI ED ESSERE COMPETITIVI IN TERMINI DI LS, SARANNO ISTITUITE SQUADRE AGGIUNTIVE IN MODO DA MASSIMIZZARE LA COPERTURA ORARIA



TABELLA 2 per Accordo 30 Novembre 2006

FASCE da B a F	2006	2007
1° Livello Risultato insufficiente	0	0
2° Livello Risultato sufficiente	1512	1577
3° Livello Risultato buono	2030	2126
4° Livello Risultato ottimo	2375	2503

FASCIA A2

1° Livello Risultato insufficiente	0	0
2° Livello Risultato sufficiente	1707	1784
3° Livello Risultato buono	2241	2357
4° Livello Risultato ottimo	2773	2928

FASCIA A1

1° Livello Risultato insufficiente	0	0
2° Livello Risultato sufficiente	1994	2084
3° Livello Risultato buono	2615	2750
4° Livello Risultato ottimo	3236	3416

Picini Maurizio