



## **IPOTESI DI ACCORDO**

In data 20/3/2002 si sono incontrati:

POSTEL S.p.A.

Segreterie Nazionali di: SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST

I Coordinatori sindacali di Postel S.p.A. di: SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST

### **PREMESSO CHE**

- Con Verbale di Accordo 18.1.2000 le Parti, oltre a concordare le norme di armonizzazione in materia di orario di lavoro, hanno istituito un Premio di Risultato per gli anni 2000 e 2001, e hanno introdotto forme più flessibili di utilizzo della prestazione lavorativa mediante una specifica articolazione dell'orario di lavoro nei centri di stampa;
- l'Art. 2, lettera B) del vigente CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. prevede un secondo livello di contrattazione da svolgersi a livello aziendale per le Società del Gruppo Poste;
- l'Art. 5 e la Norma Transitoria dell'Art. 5 del vigente CCNL Poste Italiane S.p.A. prevede, nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL, che la contrattazione di secondo livello, di norma di durata quadriennale, scada improrogabilmente al 31.12.2003,

### **LE PARTI**

concordano con il presente accordo di stipulare il secondo livello di contrattazione per il periodo 2002-2003 per Postel S.p.A. e le Società controllate (ad oggi Docutel Communication Services S.p.A. e Innovative Solutions S.p.A.) di cui ai Protocolli sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23.7.93 e del 22.12.98, secondo quanto previsto all'Art. 2 lettera B) e all'Art. 5 e alla Norma Transitoria all'Art. 5 del vigente CCNL Poste Italiane S.p.A.

Le Parti si impegnano a concordare le modalità di applicazione del presente accordo al momento dell'avvio dell'operatività delle Società neocostituite Actel S.p.A. e Mediprint s.r.l. e comunque al personale di eventuali ulteriori Società controllate da Poste S.p.A.

Con l'attuazione del previsto processo di riorganizzazione della rete produttiva, le parti si impegnano inoltre ad incontrarsi per stabilire le modalità di applicazione del presente accordo al nuovo contesto.

#### **1) ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO NEI CENTRI DI STAMPA**

Fermo restando quanto previsto in materia dall'accordo 18.1.2000, le parti concordano di rideterminare i cicli di prestazioni dei Centri di Stampa e la loro distribuzione nell'anno solare.

In Tabella 1 sono individuati i nuovi cicli di Postel mentre quelli di Docutel saranno determinati a livello aziendale. I cicli di prestazione dei dipendenti del Centro di Videocodifica Remota di Palermo saranno determinati a livello aziendale entro il mese di aprile.

Al fine di migliorare la conoscenza da parte dei dipendenti dei Centri di Stampa relativamente alla programmazione della turnazione, l'Azienda si impegna a comunicare ai Coordinatori Sindacali Aziendali e alle R.S.A., a partire dal mese di maggio p.v., il piano trimestrale delle turnazioni aggiornato mensilmente, ad esclusione dei centri articolati costantemente su tre turni.

Le parti verificheranno congiuntamente eventuali modifiche straordinarie rispetto alla turnazione prevista e l'avvenuto rispetto della programmazione individuando in entrambi i casi, se necessario, azioni correttive.

## 2) PREMIO DI RISULTATO

Per perseguire una elevata competitività l'azienda intende coinvolgere le proprie risorse umane negli obiettivi aziendali, investire in modo mirato sulla loro valorizzazione, conseguire modalità gestionali che consentano il raggiungimento dei risultati economici aziendali e favorire l'incremento dei livelli occupazionali.

Ciò premesso, le Parti concordano di realizzare, uno strumento coerente con le finalità indicate nei Protocolli sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23.7.93 e del 22.12.98.

Viene pertanto istituito un Premio di Risultato (PdR) correlato ai risultati annuali relativi all'andamento economico e produttivo dell'Azienda.

Tale Premio sarà erogato solo qualora vengano realizzati gli obiettivi minimi prefissati.

Gli importi del Premio saranno variabili in funzione del livello degli obiettivi raggiunti, nonché differenziati in base a fasce retributive.

### Indicatori

Per i dipendenti di Poste[ spa e Innovative Solutions S.p.A., con esclusione di quelli dei Centri di Stampa, i risultati dell'Azienda vengono misurati, per ciascuno degli anni di validità del presente Accordo, attraverso l'utilizzo del seguente indicatore di redditività:

$$\frac{\text{Risultato operativo}}{\text{Ricavi}} \quad (\text{in } \%)$$

Per i dipendenti impegnati presso i Centri Stampa Postel spa, l'80% del Premio viene calcolato, per ciascuno degli anni di validità del presente Accordo, attraverso l'utilizzo di un indicatore "RESA ATTESA PER CENTRO Di STAMPA" che misura l'apporto produttivo e la qualità del lavoro svolto; il restante 20% viene calcolato mediante l'indicatore di redditività. Per i dipendenti del centro di Videocodifica Remota di Palermo l'80% del premio viene calcolato attraverso l'utilizzo di uno specifico indicatore di produttività che le parti si impegnano a definire entro il mese di aprile p.v.; il restante 20% viene calcolato mediante l'indicatore di redditività.

Per i dipendenti di Docutel gli indicatori e la loro incidenza percentuale sarà stabilita a livello aziendale.

In Tabella 2 sono esplicitate le definizioni delle voci componenti l'indicatore di redditività aziendale; in Tabella 3 è dettagliata la formula attraverso la quale viene misurata la resa attesa per Centro di Stampa in Postel.

In considerazione degli interventi intrapresi dall'Azienda e concordati con le OO.SS. per i Centri Stampa in materia di orario di lavoro, anche con riferimento all'articolazione di cui all'Accordo 18.1.2002, così come modificato dal presente Accordo, dovuti alla necessità di incrementare i volumi produttivi mediante un maggiore utilizzo degli impianti, le Parti concordano che per tutti i dipendenti dei Centri di Stampa e dei Centri di Videocodifica Remota addetti a turni avvicendati si aggiunga un elemento del Premio di Risultato, definito Elemento di Produttività, di € 504 erogato mediante il riconoscimento di € 7, per ogni giorno di effettiva presenza o di assenza dovuta ad astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio nelle settimane previste con 44 ore di lavoro, con le retribuzioni del mese successivo.

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 la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo e per le maggiori prestazioni.

L'erogazione di tale elemento della retribuzione è comunque subordinata all'effettiva applicazione dell'articolazione dell'orario di lavoro nei Centri Stampa e nel Centro di Videocodifica Remota di cui all'Accordo 18.1.2000 così come modificato dal presente Accordo.

Inoltre, per i dipendenti dei Centri di Stampa addetti a turni avvicendati, le Parti concordano di aggiungere, a titolo sperimentale, un ulteriore elemento del Premio di Risultato, definito Elemento di Qualità che misura il numero delle non conformità e la percentuale di evasione della corrispondenza.

In Tabella 4 sono esplicitate le definizioni delle voci componenti l'Elemento di Qualità e l'obiettivo previsto per l'anno 2002.

Il raggiungimento dell'obiettivo dell'Elemento di Qualità comporta l'erogazione di un premio di E 100.00

### Determinazione ed articolazione del Premio di risultato: indicatori di redditività e produttività aziendali

Vengono definiti per ciascun anno di validità del presente Accordo, 4 livelli di risultato corrispondenti ad obiettivi assegnati agli indicatori di redditività e produttività aziendali.

1°	Livello Risultato Insufficiente
2°	Livello Risultato Sufficiente
3°	Livello Risultato Buono
4°	Livello Risultato Ottimo

L'erogazione del Premio avviene a condizione che venga raggiunto, nell'esercizio di riferimento, l'obiettivo corrispondente al Livello di Risultato Sufficiente e comunque un risultato economico positivo.

A ciascun Livello di Risultato viene attribuito un diverso valore del Premio, secondo quanto indicato nella Tabella 5.

In Tabella 5, la quantità di erogazione è dettagliata per i 2 anni di vigenza del Premio di Risultato in funzione dell'appartenenza ad una delle seguenti fasce:

- Fascia A Quadri di 1° livello
- Fascia B Quadri di 2° livello
- Fascia C Area Operativa e Area di base

### Assegnazione degli obiettivi

Con cadenza annuale, e comunque non appena disponibili i dati consuntivi degli indicatori di redditività e produttività dell'esercizio precedente, l'Azienda si incontrerà con i Coordinatori sindacali per comunicare i risultati raggiunti e per definire gli obiettivi per l'anno in corso.

In tale occasione verranno forniti gli elementi utili per garantire ampia visibilità e comprensione dei risultati raggiunti e per la formulazione dei nuovi obiettivi.

Le Parti convengono di incontrarsi nel mese di settembre di ogni anno per una prima verifica dell'andamento degli indicatori; in considerazione dell'introduzione delle nuove rese produttive, nel mese di luglio 2002 si terrà un incontro di verifica sui risultati ottenuti.

Gli obiettivi per l'anno 2002 di Postel S.p.A , Docutel S.p.A. e Innovative Solutions S.p.A. saranno stabiliti a livello aziendale entro il mese di giugno c.a.

### Beneficiari del Premio di risultato

Beneficiari del Premio di Risultato, escluso l'Elemento di Qualità i cui beneficiari saranno esclusivamente i dipendenti dei Centri di Stampa Postel addetti a turni avvicendati, sono tutti i dipendenti di Postel spa e Società controllate assunti a tempo indeterminato e quelli assunti con contratto di formazione lavoro ancora in forza al 31/12 nell'anno di riferimento del Premio o che hanno prestato l'attività nello stesso anno per almeno quattro mesi; tali beneficiari così determinati matureranno tanti dodicesimi di Premio quanti saranno i mesi lavorati nel corso del periodo di riferimento.

Si considera mese lavorato la frazione di mese superiore alle 80 ore ordinarie (riproporzionate per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale).

Le assenze non retribuite, quelle per chiamata o richiamo alle armi e quelle per malattia (escluso il periodo di maternità obbligatoria, le malattie dovute a patologie di particolare gravità di cui all'articolo 40 comma 1 del CCNL 11/1/2001 per i dipendenti di Poste Italiane S.p.A e i ricoveri ospedalieri), non concorrono a determinare il suddetto minimale delle 80 ore ordinarie.

Concorrono a determinare il suddetto minimale delle 80 ore ordinarie le assenze per ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività, permessi sindacali e permessi retribuiti concessi a vario titolo.

Per i dipendenti con rapporti di lavoro a tempo parziale, l'erogazione del Premio avverrà in misura proporzionale alla entità dell'orario di lavoro contrattuale.

### Modalità di erogazione

Il PdR, compreso l'Elemento di Qualità, verrà erogato in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui è stato conseguito il risultato, con le competenze dei mesi di Aprile.

Incidenza del Premio di Risultato su altri istituti retributivi

Resta espressamente inteso tra le Parti che tutti gli importi relativi al Premio di Risultato, compreso l'Elemento di Qualità, sono comprensivi dell'incidenza sugli istituti di legge e di contratto (ivi compresi quelli a liquidazione indiretta e differita) ed esclusi dal computo del trattamento di fine rapporto e che non concorrono a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo e per le maggiori prestazioni.

Le Parti si danno inoltre atto che l'erogazione come sopra definita ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dal già citato Protocollo del 23.7.93 secondo quanto attualmente disciplinato dall'art. 5 dei D.L. 28.3.96 n° 166.

Durata del Premio di Risultato e clausola di salvaguardia

Il sistema Premio di Risultato così come definito nel presente Accordo, opererà per gli anni 2002-2003, a decorrere dal 1.1.2002.

Trascorso il biennio di vigenza, le Parti si incontreranno per una verifica complessiva del sistema di Premio di Risultato.

Si conviene inoltre che, al verificarsi di eventuali significative modifiche agli assetti organizzativi o di straordinari eventi aziendali e/o esterni, si darà corso ad una verifica congiunta degli eventuali effetti sugli elementi presi a riferimento per la determinazione del Premio di Risultato per le conseguenti valutazioni.

CHIARIMENTO A VERBALE DEL PRESENTE ACCORDO

Tutte le disposizioni di cui al presente Accordo previste per il personale dei Centri di Stampa non si applicano agli addetti sistemi di elaborazione massiva ed accettazione lotti.

Ai Responsabili dei Dipartimenti Geografici il Premio di Risultato è integralmente erogato in base all'indicatore di redditività. Ai lavoratori attualmente inquadrati nell'Area Quadri di 2° livello e precedentemente inquadrati all'8° livello impiegati secondo le norme di cui al CCNL per l'industria metalmeccanica, saranno corrisposti gli importi del Premio di Risultato di fascia A. Ai lavoratori attualmente inquadrati nell'Area Operativa e precedentemente inquadrati al 6° livello secondo le norme di cui al CCNL per l'industria metalmeccanica, saranno corrisposti gli importi del Premio di Risultato di fascia B.

<b>TABELLA 1</b>							
<b>CICLI DI PRESTAZIONE CENTRI DI STAMPA ANNO 2002</b>							
Settimana	Ore/settimana	Settimana	Ore/settimana	Settimana	Ore/settimana	Settimana	Ore/settimana
1	40	14	40	27	40	40	40
2	44	15	44	28	44	41	40
3	44	16	44	29	44	42	44
4	44	17	40	30	40	43	40
5	44	18	36	31	36	44	40
6	44	19	40	32	40	45	40
7	44	20	40	33	40	46	40
8	44	21	40	34	36	47	36
9	40	22	36	35	36	48	36
10	40	23	40	36	40	49	40
11	40	24	40	37	40	50	40
12	36	25	40	38	40	51	40
13	36	26	36	39	36	52	36

CICLI DI PRESTAZIONE CENTRI DI STAMPA 2003							
Settimana	Ore/settimana	Settimana	Ore/settimana	Settimana	Ore/settimana	Settimana	Ore/settimana
1	40	14	40	27	40	40	40
2	44	15	44	28	44	41	40
3	44	16	44	29	44	42	44
4	44	17	40	30	40	43	40
5	44	18	36	31	36	44	36
6	44	19	40	32	40	45	40
7	44	20	40	33	40	46	40
8	44	21	40	34	36	47	36
9	40	22	36	35	36	48	36
10	40	23	40	36	40	49	40
11	40	24	40	37	40	50	40
12	40	25	40	38	40	51	40
13	36	26	36	39	36	52	36

## TABELLA 2

### INDICATORE DI REDDITIVITA'

Risultato operativo

-----  
Ricavi

#### RISULTATO OPERATIVO:

E' costituito dalla somma dei ricavi al netto dei costi diretti di produzione e dei costi indiretti (di stampa e imbustamento, nuovi servizi e grandi applicazioni)

#### RICAVI:

E' la somma che comprende il fatturato del periodo di: stampa imbustamento e altri servizi, evoluzione tecnologica nuovi servizi e grandi applicazioni, al netto di eventuali penali per stampe fuori comprensorio

## TABELLA 3

### RESA ATTESA PER CENTRO DI STAMPA

Definizioni:

A = resa giornaliera

B = produzione attesa in funzione della linea di stampa e dei rapporto fogli/busta. A partire dall'114/2002 la produzione attesa per le linee di imbustamento k3000 è quella riportata nella tabella allegata (3A); la produzione attesa per le altre linee di stampa resta invariata rispetto al precedente accordo

C= produzione realizzata al netto delle fermate per mancanza traffico, avarie, materiali difettosi, eventi imprevedibili. La mancanza traffico sarà accertata attraverso il report emesso da pianificazione; le avarie saranno evidenziate attraverso il software «LOG»; il materiali difettoso sarà evidenziato attraverso l'apertura di un contenzioso da parte di logistica

Si ha  $A = C/B$

Se A < 90%	risultato insufficiente	
Se 90% < A < 95%	risultato sufficiente	(da leggersi A maggior o UGUALE al 90%)
Se 95% < A < 100%	risultato buono	(da leggersi A maggior o UGUALE al 95%)
Se A > 100%	risultato ottimo	(da leggersi A maggior o UGUALE al 100%)

Tabella 3 A

Produzione attesa imbustatrice K3000

Per il calcolo della produzione attesa si assume il valore di riferimento pari a 18.000 buste/ora con media foglio pari a una; la produzione attesa calcolata include i coefficienti di abbattimento dovuti a lavorazioni con inserti tipografici, materiale personalizzato e/o fronte/retro e alle pause indispensabili

Produzione attesa per turno

Media f/b	Pagine	Sett 36 h	Sett 40 h	Sett 44 h
1	11000	66000	79200	80630
1,1	11500	69000	82800	84295
1,2	12000	72000	86400	87960
1,3	12500	75000	90000	91625
1,4	13000	78000	93600	95290
1,5	13500	81000	97200	98955
1,6	14000	84000	100800	102620
1,7	14500	87000	104400	106285
1,8	15000	90000	108000	109950
1,9	15500	93000	111600	113615
2	16000	96000	115200	117280
2,1	16500	99000	118800	120945
2,2	17000	102000	122400	124610
2,3	17500	105000	126000	128275
2,4	18000	108000	129600	131940
2,5	18500	111000	133200	135605
2,6	19000	114000	136800	139270
2,7	19500	117000	140400	142935
2,8	20000	120000	144000	146600
2,9	20500	123000	147600	150265
3	21000	126000	151200	153930
Sup a 3	21000	126000	151200	153930

In caso di varianti tecnologiche introdotte nel periodo di vigenza del presente accordo o dei miglioramenti derivanti dal progetto di efficientamento in corso le parti si incontreranno per definire la nuova produzione attesa

## TABELLA 4

### ELEMENTO DI QUALITA'

**Elemento Qualità Postel = 100%** se il numero delle non conformità (RNC) o dei reclami imputabili al CdS è minore o uguale a 25 e la percentuale media su tutte le tipologie di prodotto di evasione della corrispondenza a J+3 è maggiore o uguale al'75%

90% se il numero delle non conformità (RNC) o dei reclami imputabili al CdS è minore o uguale a 30 e la percentuale media su tutte le tipologie di prodotto di evasione della corrispondenza a J+3 è maggiore o uguale al 73%

80% se il numero delle non conformità (RNC) o dei reclami imputabili al CdS è minore od uguale a 35 e la percentuale media su tutte le tipologie di prodotto di evasione della corrispondenza a J+3 è maggiore o uguale al 70%

ZERO se il numero delle non conformità (RNC) o dei reclami imputabili al CdS è maggiore a 35 e la percentuale media su tutte le tipologie di prodotto di evasione della corrispondenza a J+3 è minore del 70%

Il premio potrà essere erogato come somma degli effettivi risultati.

Esempio:

Se RNC = 25 e J+3 = 73% ----> Equal =95% (50% + 45%)

J = giorno di consegna dei lotti

TABELLA 5

(valori espressi in €)

**FASCIA C**

	<b>2002</b>	<b>2003</b>
1° Livello Risultato Insufficiente	===	===
2° Livello Risultato sufficiente	1317	1369
3° Livello Risultato buono	1741	1818
1° Livello Risultato ottimo	1989	2092

**FASCIA B**

	<b>2002</b>	<b>2003</b>
1° Livello Risultato Insufficiente	===	===
2° Livello Risultato sufficiente	1475	1537
3° Livello Risultato buono	1892	1985
1° Livello Risultato ottimo	2308	2432

**FASCIA A**

	<b>2002</b>	<b>2003</b>
1° Livello Risultato insufficiente	===	===
2° Livello Risultato sufficiente	1724	1796
3° Livello Risultato buono	2210	2318
1° Livello Risultato ottimo	2696	2840

**Postel**

Spett.le Segreterie Nazionali di:  
SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST  
Coordinatori sindacali di Postel  
S.p.A. di:  
SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST

20 Marzo 2002

Con riferimento all'accordo del 20/3/2002, Vi confermiamo che eventuali gravi carenze di organico che possano influenzare la corretta applicazione di quanto previsto in materia di rese produttive, saranno oggetto di specifica valutazione in apposito incontro su richiesta delle parti a livello aziendale. Si conferma inoltre quanto previsto dall'accordo 18/01/2000 circa la possibilità di esaminare a livello di Collegio, l'introduzione di modifiche rispetto agli attuali orari di inizio e cessazione dei turni e/o modificazioni delle turnazioni.

Postel

Postel SpA  
Luca Orlando