

VERBALE DI ACCORDO

In data 18.1.2000 si sono incontrati:

- POSTEL spa
- Segreterie Nazionali di: SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST
- I coordinatori sindacali di: Postel spa, di SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST

PREMESSO CHE

con Protocollo 14 maggio 1999 Postel spa, Poste Italiane spa, SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST si sono impegnate ad avviare un negoziato per la individuazione delle norme di armonizzazione necessarie a favorire l'applicazione, entro l'1.2.2000, del CCNL del personale postale a quella data in vigore a tutto il personale dipendente da Postel spa.

LE PARTI

concordano di negoziare prioritariamente gli aspetti relativi all'orario di lavoro ed alla sua articolazione e l'introduzione a partire dall'1.1.2000 in Postel spa di un Premio di Risultato.

Con la definizione delle suddette materie nel presente accordo si intende affrontato il secondo livello di contrattazione 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.

Le parti si impegnano inoltre a proseguire nel negoziato per individuare le norme di armonizzazione per tutti gli altri aspetti non previsti dal presente accordo.

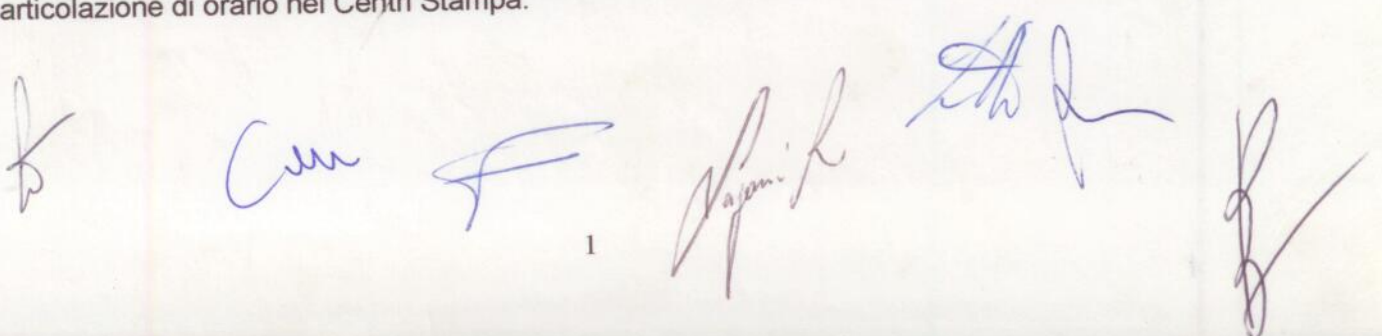
In conseguenza di ciò, la data per l'applicazione del CCNL del personale postale a tutto il personale dipendente da Postel spa di cui al Protocollo 14 maggio 1999, già prevista per l'1.2.2000, viene prorogata all'1.4.2000

1. ORARIO DI LAVORO

In tema di orario di lavoro, le Parti convengono sulla necessità di confermare che, fermo restando quanto disposto in materia dal CCNL per i dipendenti di Poste Italiane spa, considerati gli scenari di mercato ed in coerenza con le specificità proprie della realtà produttiva Aziendale, le ore di effettiva prestazione annuale di lavoro in Postel spa siano 1808.

Da ciò consegue che, alle 1656 ore di effettiva prestazione previste dal CCNL Poste Italiane spa per i lavoratori il cui orario è distribuito su 6 giorni e alle 1648,8 per quelli il cui orario è distribuito su 5 giorni, si aggiungano per conseguire le 1808 ore di prestazione di cui al paragrafo precedente rispettivamente 152 e 159,2 ore lavorate retribuite ordinarie sotto la voce "Maggiorazione orario di lavoro", che incide su tutti gli istituti retributivi differiti e sul TFR.

Le parti convengono altresì che l'orario di servizio in Postel spa si articoli su 40 ore settimanali e 8 ore giornaliere per i lavoratori con orario distribuito su 5 giorni alla settimana e 40 ore settimanali e 6,67 ore giornaliere per quelli con orario distribuito su 6 giorni alla settimana, salvo quanto previsto dal presente Accordo in materia di articolazione di orario nei Centri Stampa.



1

Quanto previsto in materia di ferie ed ex-festività dal CCNL per i dipendenti di Poste Italiane spa viene esteso a tutti i dipendenti di Postel spa.

Inoltre, a fronte dell'orario di lavoro come sopra determinato, vengono riconosciuti permessi individuali retribuiti, denominati PIR, nella misura di 48.80 ore annuali per il personale che lavora su 5 giorni e 56 ore annuali per il personale che lavora su 6 giorni settimanali.

Poiché in base al CCNL Poste Italiane spa ad ogni giorno di ferie ed ex-festività corrisponde la retribuzione giornaliera di ore 7,20 per i lavoratori con orario distribuito su 5 giorni alla settimana (1/5 dell'orario di 36 ore settimanali) e di 6 ore per i lavoratori con orario distribuito su 6 giorni alla settimana (1/6 dell'orario di 36 ore settimanali), PIR saranno in parte utilizzati per completare la retribuzione delle giornate di ferie ed ex-festività rispettivamente ad 8 ed a 6,67 ore (1/5 ed 1/6 dell'orario di servizio di 40 ore settimanali).

(es. 1gg di ferie con orario su 5 gg settimana = 8 ore retribuite di cui 7,20 ferie ed 0,80 PIR

1gg di ferie con orario su 6 gg settimana = 6,67 ore retribuite di cui 6,00 ferie e 0,67 PIR).

In tabella 1 viene indicato il nuovo orario di lavoro di Postel spa.

A fronte di quanto sopra, ed in attesa di definire l'armonizzazione degli istituti retributivi del personale dipendente da Postel spa, per il personale con CCNL Poste Italiane spa il trattamento economico viene incrementato di una cifra corrispondente a 208 ore anno ordinarie valorizzate sulle ore di effettiva prestazione sulla base dell'attuale retribuzione.


In tabella 2 viene esemplificato tale incremento per un dipendente inquadrato in Area Operativa.

Con l'entrata in vigore del presente Accordo in materia di orario di lavoro, cessa l'applicazione per il personale con CCNL Poste Italiane spa di quanto previsto al punto 9 del Protocollo 14 maggio 1999.

Per il personale in forza alla data odierna al quale viene applicato il CCNL per l'industria metalmeccanica e che, avendo una anzianità di servizio da oltre 10 anni e fino a 18 anni, ha già maturato il diritto ad un giorno di ferie in più e per quelli che, avendo una anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti, hanno già maturato il diritto ad una settimana di ferie in più, tali ferie aggiuntive vengono convertite in PIR e mantenute *ad personam*.

Inoltre, a detto personale, a seguito della cessazione della retribuzione delle festività cadenti di sabato, la retribuzione viene incrementata di un importo equivalente a 9.51 ore (v. Tabella 3a), mentre per quelle cadenti di Domenica, il 2 giugno e il 4 novembre vengono riconosciute 23.79 ore di PIR (v. Tabella 3b).

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo, trova applicazione in materia di orario di lavoro per tutto il personale di Postel spa quanto previsto dal CCNL per i dipendenti di Poste Italiane spa; in particolare per i dipendenti con CCNL industria metalmeccanica non trovano più applicazione l'art. 5 Disciplina Generale - Sezione Terza e gli artt. 6 e 12 Disciplina Speciale - Parte terza del CCNL industria metalmeccanica.



Fino all'armonizzazione dell'inquadramento del personale Postel spa, continuano a trovare applicazione le diverse disposizioni vigenti in materia di flessibilità in entrata ed in uscita previste in base ai diversi contratti di riferimento.

Sono comunque abrogate le disposizioni del Ccnl industria metalmeccanica in contrasto con quanto previsto dal presente accordo.

Trascorso un congruo periodo dalla firma del presente accordo, le Parti analizzando gli andamenti produttivi dell'Azienda e il contesto competitivo, verificheranno se sussistono le condizioni per ridefinire quanto previsto in materia di orario di lavoro dal presente accordo.

2. ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO NEI CENTRI DI STAMPA

L'Azienda ha manifestato la necessità di utilizzare a livello ottimale gli impianti produttivi, per far fronte alle fluttuazioni dei carichi di lavoro e rispondere puntualmente alle esigenze della clientela.

In considerazione di ciò, le Parti convengono di introdurre forme più flessibili di utilizzo della prestazione lavorativa nei Centri di Stampa.

Allo scopo di utilizzare in modo ottimale la capacità produttiva degli impianti, vengono definiti tra le Parti i seguenti cicli di prestazioni, distribuiti su 5 e su 6 giornate lavorative per settimana.

Ferma restando la media settimanale dell'orario di servizio di 40 ore, secondo quanto previsto al punto 1 del presente Accordo, il calcolo delle prestazioni verrà effettuato su base plurisettimanale.

L'articolazione dell'orario prevede, in alcune settimane, il superamento dell'orario di 40 ore a fronte di equivalenti riduzioni in altre.

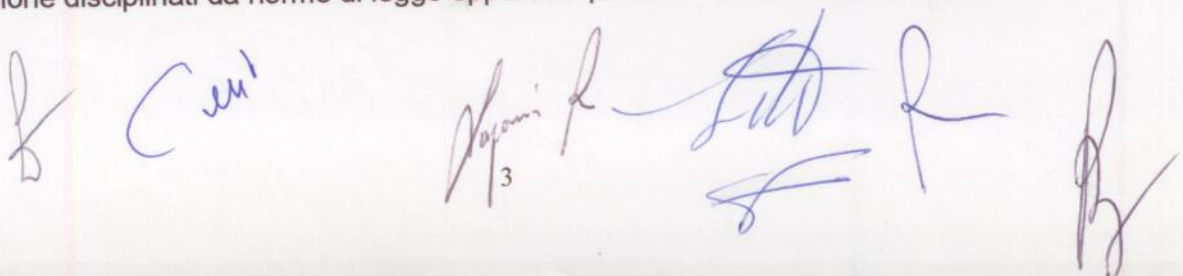
Pertanto le prestazioni lavorative effettuate entro i limiti dell'orario programmato secondo l'articolazione degli orari prevista, saranno considerate a regime ordinario, mentre è considerata lavoro straordinario l'eventuale prestazione di attività lavorativa effettuata oltre l'orario previsto in quella settimana.

In tabella 4 sono individuati i cicli di prestazioni e la loro distribuzione nell'anno solare. A livello di Collegio potrà essere esaminata, su richiesta di una delle Parti, la possibilità di determinare orari di inizio e cessazione dei turni differenziati rispetto a quelli previsti in Tabella 4 a fronte di peculiarità e di esigenze specifiche dei centri di stampa.

Nel caso in cui per far fronte ad impreviste e diverse fluttuazioni dei carichi di lavoro sia necessario modificare su tutti o su alcuni dei Centri Stampa l'articolazione di una o più settimane di lavoro rispetto al calendario previsto in tabella 4, l'Azienda consulterà i Coordinatori sindacali e le RSA interessate con un anticipo di almeno 1 mese; in caso contrario la modifica dovrà essere concordata.

Il terzo turno viene effettuato tutto l'anno nei Centri Stampa di Milano e di Roma; negli altri Centri viene effettuato nelle settimane in cui l'articolazione dell'orario è prevista su 44 ore e in 10 di quelle in cui è previsto a 40 ore.

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

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Ceni', followed by a signature that looks like 'Maffoni' with a small '3' below it, and then several other stylized signatures and initials.

incompatibile con diritti, obblighi e divieti previsti dalla legge, comprese quelle previste in materia di lavoro notturno.

In caso di utilizzo di ferie, festività abolite e PIR, verranno conteggiate le ore e i minuti effettivamente fruiti rispetto all'orario di lavoro previsto per quella giornata secondo l'articolazione di cui alla tabella 4.

Le differenze rispetto alle 6,67 ore di prestazione media giornaliera, saranno decurtate o aggiunte dal computo complessivo annuale dei permessi retribuiti previsti sotto forma di ferie, ex-festività e PIR.

Circa l'effettiva fruibilità delle ferie per i lavoratori dei centri di stampa, il lavoratore ha diritto ad usufruire di almeno due settimane di ferie nel periodo dal 1.6 al 30.9 mediante una calendarizzazione determinata entro il mese di maggio di ciascun anno che terrà conto delle esigenze di servizio.

Con la firma del presente Accordo, le Parti concordano nel ritenere decadute tutte quelle situazioni che, ancorché non previste dai CCNL di riferimento, di fatto determinano riduzioni della durata della prestazione giornaliera, quali ad esempio il ritardato inizio o l'anticipata cessazione delle prestazioni, il prolungamento dell'intervallo mensa, pause collettive.

A titolo sperimentale, eventuali ritardi individuali nei limiti di 10 minuti giornalieri e comunque nel limite massimo di 60 minuti/mese per il personale addetto a turni, vengono recuperati a fine turno.

Negli altri casi l'eventuale ritardo darà luogo, oltre al recupero a fine turno, a contestazione salvo giustificazione da parte dell'Azienda.

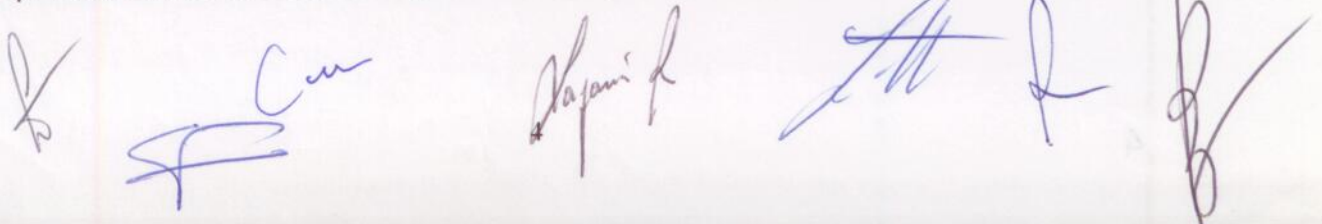
Dopo 6 mesi dall'applicazione del presente Accordo, in caso di richiesta di una delle Parti, si terrà un incontro a livello aziendale per un esame di tale istituto sperimentale.

3. PREMIO DI RISULTATO

La peculiarità del mercato di riferimento e le esigenze dei clienti richiedono all'Azienda non solo capacità di innovazione offrendo una gamma più vasta di prodotti e di applicazioni, ma anche capacità organizzative e gestionali tali da consentire al proprio sistema tempestività di risposta alle richieste del mercato e flessibilità gestionali per il raggiungimento degli obiettivi di qualità, produttività e redditività.

In questo contesto l'Azienda per perseguire una elevata competitività 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 Postel spa, 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:

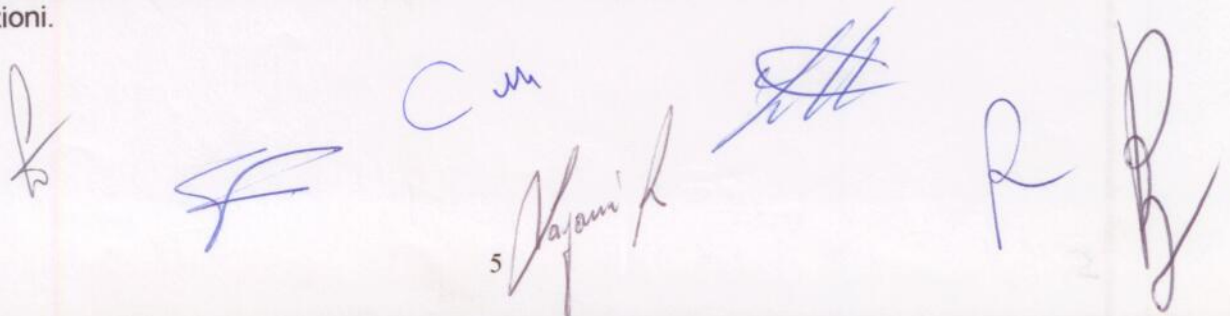
$$\frac{\text{Risultato operativo}}{\text{Ricavi}} \quad (\text{in } \%)$$

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.

In tabella 5 sono esplicitate le definizioni delle voci componenti l'indicatore di redditività aziendale ed è dettagliata la formula attraverso la quale viene misurata la resa attesa per Centro di Stampa.

Inoltre, 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 al 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 si aggiunga un ulteriore elemento del Premio di Risultato, definito Elemento di Produttività, di lire 1.300.000/anno erogato a fronte della presenza nelle settimane previste con 44 ore di lavoro con le retribuzioni del mese successivo: ogni giorno di effettiva presenza in queste settimane, oltre a quelle in cui l'assenza dal servizio nelle medesime settimane è dovuta a ferie, congedo matrimoniale, permessi ex-festività, permessi sindacali, permessi retribuiti concessi a vario titolo, malattie dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 18 del CCNL 26.11.94 per i dipendenti di Poste Italiane spa e ricoveri ospedalieri, nonché l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio per un periodo di astensione obbligatoria tutelato dalla legge, comporta l'erogazione di 1/96° del Premio (dove 96 sono le giornate teoriche lavorabili nell'anno nelle settimane a 44 ore).

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 di cui al presente Accordo.

Determinazione ed articolazione del Premio di risultato

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 6.

In tabella 6, la quantità di erogazione è dettagliata per i 2 anni di vigenza del Premio di Risultato per ognuna delle fasce di appartenenza.

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.

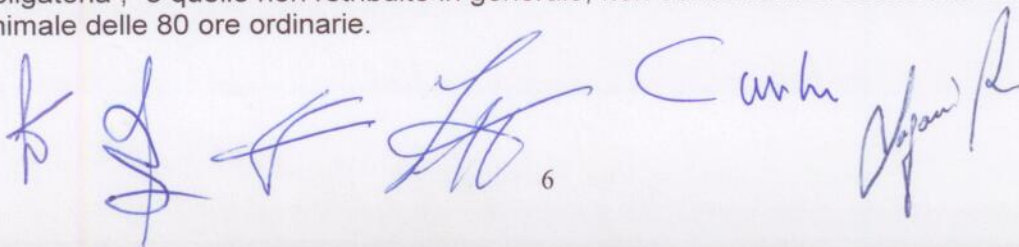
In tabella 5 sono indicati gli obiettivi per l'anno 2000.

Beneficiari del Premio di risultato

Beneficiari del Premio di Risultato sono tutti i dipendenti della Postel spa 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 per chiamata o richiamo alle armi, per malattia, escluso il periodo di maternità obbligatoria, e quelle non retribuite in generale, non concorrono a determinare il suddetto minimale delle 80 ore ordinarie.



6

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 verrà erogato in un'unica soluzione nell'anno successivo a quello in cui è stato conseguito il risultato con le competenze del mese 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 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 del 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 2000-2001-, a decorrere dal 1.1.2000.

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 Centri di Stampa e dei Dipartimenti Geografici ai quali non si applica l'articolazione di orario prevista per i dipendenti dei Centri di Stampa di cui al presente Accordo, non viene erogato il Premio di Produttività; il Premio di Risultato è erogato in base all'indicatore di produttività.

Le parti si impegnano inoltre ad incontrarsi per verificare l'eventuale necessità di adeguare aspetti del presente accordo con quanto parimenti derivante dal CCNL Poste Italiane spa che sostituirà quello ad oggi vigente.

ARMONIZZAZIONE ORARIO DI LAVORO

TABELLA 1

Situazione di partenza:

	<u>Poste 6 x 6</u>	<u>Metalmecc.</u>	<u>Differenza Metalm.su Poste</u>
Ore retrib. anno	1872,0 (36x52)	2080,0 (40x52)	+ 208,0
Ferie (160 ore o più)	192,0	160,0	- 32,0
Ex festività	24,0	32,0	+ 8,0
Permessi retribuiti	0,0	80,0	+ 80,0
Ore lavorate	1656,0	1808,0	+ 152,0
	<u>Poste 7,20 x 5</u>	<u>Metalmecc.</u>	<u>Differenza Metalm. su Poste</u>
40 ore x 52 settimane	1872,0 (36x52)	2080,0 (40x52)	+ 208,0
Ferie (160 ore o più)	194,4	160,0	- 34,4
Ex festività	28,8	32,0	+ 3,2
Permessi retribuiti	0,0	80,0	+ 80,0
Ore lavorate	1648,8	1808,0	+ 159,2

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Armonizzazione orario di lavoro a 1808 ore anno di effettiva prestazione:

Orario POSTEL:

Orario settim. 8 ore x 5 gg (40 ore)

2080,00	40,00 ore x 52 sett.	Ore retribuite anno
194,40	7,20 ore x 27 gg	Ferie
28,80	7,20 ore x 4 gg	Ex-festività
48,80		PIR (Permessi individuali retribuiti)
.....		
1808,00		Ore effettiva prestazione annuale

Conseguentemente, per il personale che lavora su 6 gg settimana, il nuovo orario sarà il seguente:

Orario settim. 6,67 ore x 6 gg (40 ore)

2080,00	40,00 ore x 52 sett.	Ore retribuite anno
192,00	6,00 ore x 32 gg	Ferie
24,00	6,00 ore x 4 gg	Ex-festività
56,00		PIR (Permessi individuali retribuiti)
.....		
1808,00		Ore effettiva prestazione annuale

FERIE + EX-FESTIVITA' + PIR (Permessi individuali retribuiti) :

Orario settim. 8,00 ore x 5 gg = 194,40 + 28,80 + 48,80 = ore 272,00	: 8,00 ore = 34,00 gg lavorativi
Orario settim. 6,67 ore x 6 gg = 192,00 + 24,00 + 56,00 = ore 272,00	: 6,67 ore = 40,78 gg lavorativi

Ore effettiva prestazione orario Postel	1808,00
Ore effettiva prestazione ex Poste per orario su 5 gg settimana	1648,80
Ore maggiore prestazione per personale ex Poste	159,20

Ore effettiva prestazione orario Postel	1808,00
Ore effettiva prestazione ex Poste per orario su 6 gg settimana	1656,00
Ore maggiore prestazione per personale ex Poste	152,00

Ore retribuite anno orario Postel	2080,00
Ore retribuite ex Poste	1872,00
Ore maggiore retribuzione per personale ex Poste	208,00

2/2
TAB. 1

b

Cunh

F. H.

Mani R
[Signature]
[Signature]

TABELLA 2

Armonizzazione orario di lavoro

Personale ex Poste Italiane **su 5 gg**
 Inquadramento CCNL Poste Italiane :Area Funzionale **OPERATIVA**
 Orario di lavoro CCNL 36 ore settimanali

Ferie : gg 27 pari ad ore 194,4 (su 5 gg)			
Ex-festività : gg 4 pari ad ore 28,8 (su 5 gg)			
Minimo contrattuale	1.252.408		
Indenn. di contingenza	1.016.274		
Superm. Ind. (Ass. 75)	-		
	<u>2.268.682</u>	x 12 mens.=	27.224.184
Premio di Produttività	-	x 12 mens.=	-
	<u>2.268.682</u>		
13 ^a mensilità			2.268.682
14 ^a mensilità			2.268.682
			<u>31.761.548</u>

Retribuzione anno rapportata alle ore di effettiva prestazione	
Poste h	1648,80
Metalm. h	1808,00

SENZA PREMIO PRODUZIONE.

APPLICAZIONE CCNL POSTE ITALIANE :

Orario di servizio 40 ore settimanali - Orario CCNL 36 ore settimanali

ore 40 x 52 settimane	2.080,00	h 40 x 52 sett	2.080
		h 36 x 52 sett	<u>1.872</u>
ferie	194,40	Magg. Retrib.	208
ferie (perm. ind. retrib.)	-		
ex festività	28,80		
conguaglio alle 1808 h lav.	<u>48,80</u>		
ore lavorate	1.808,00		

31.761.548 : 1648,8 ore anno 19.263 retrib. anno con orario di 36 settim.
 19.263 x 1808 ore anno 34.828.287 retrib. anno rapportata ore effettiva prestazione

Retribuz. anno	34.828.287
Premio Produttività	-
Retrib. 12 mens. + 13 ^a e 14 ^a	<u>34.828.287</u>

Retribuz. mensile 2.487.735 14

Nuovo trattamento retributivo (40 ore settimanali):

Minimo contrattuale	1.252.408		
Indenn. di conting.	1.016.274		
Maggiore orario di lavoro	<u>219.053</u>		
Retrib. mensile	2.487.735	x 12	29.852.817
Premio Produttività	-	x 12	-
	<u>2.487.735</u>		
13 ^a mensilità			2.487.735
14 ^a mensilità			2.487.735
Retribuzione anno		34.828.287	più 3.066.739

In conclusione : il personale ex Poste con orario su 5 gg effettua una maggiore prestazione di 159,20 ore anno con una maggiore retribuzione di 208 (+ €. 3.066.739)

Conserva gg 27 di ferie corrispondenti a 194,40 ore così come conserva gg 4 di ex-festività corrispondenti a 28,80 ore. Inoltre avrà un ulteriore riconoscimento di 48,80 ore di PIR (Permessi Individuali Retribuiti) dovute per completare le 2080 ore anno retribuite.

Importo retrib. anno ex Poste	31.761.548	Ore eff. prest.	1.648,80	media	19.263
Importo retrib. anno nuovo	34.828.287	Ore eff. prest.	1.808,00	media	<u>19.263</u>

	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991
Capodanno	mer	lun	Domenica	Sabato	ven	Domenica	mar
Epifania	lun	Sabato	ven	gio	mer	lun	Domenica
Lunedì di Pasqua	lun	lun	lun	lun	lun	lun	lun
Anniv. Liberaz.	ven	gio	mar	lun	Domenica	Sabato	gio
Festa del lavoro	gio	mer	lun	Domenica	Sabato	ven	mer
S. Patrono (S.Giov Batt.)	mar	lun	Sabato	ven	gio	mer	lun
Assunzione di M.V.	ven	gio	mar	lun	Domenica	Sabato	gio
Ognissanti	Sabato	ven	mer	Sabato	lun	Domenica	ven
Immacolata Concez.	lun	Domenica	ven	gio	mer	mar	Domenica
Natale	gio	mer	lun	Domenica	Sabato	ven	mer
S. Stefano	ven	gio	mar	lun	Domenica	Sabato	gio
Sabato	1	1	1	2	2	3	0
							10
							6,66
							66,6

7 media anno 9,51
Monetizz.

Cu

Centri di stampa piccoli	Settimane	Ore/settimana	Totale ore
	16	44	704
	20	40	800
	16	36	576
Monte ore annuo	52	40	2080

TURNISTI			NORMALISTI								
1 Turno ore	gg. Settimana	Orario	2 Turno ore	gg. Settimana	Orario	3 Turno ore	gg. Settimana	Orario	Turno ore	gg. Settimana	Orario *
7,33	6	07.00-12.00 12.30-14.50	7,33	6	14.40-22.00	7,33	6	21.50-05.10	7,33	6	08.30-12.00 12.30-16.20
6,67	6	07.00-13.40	6,67	6	13.30-20.10	8,00	5	20.00-04.00	8	5	08.30-12.00 12.30-17.00
6,00	6	07.00-13.00	7,20	5	12.50-20.02				7,20	5	08.00-12.00 12.30-15.42

* 30 min. pausa

Centri di stampa grandi	Settimane	Ore/settimana	Totale ore
	16	44	704
	20	40	800
	16	36	576
Monte ore annuo	52	40	2080

TURNISTI			NORMALISTI								
1 Turno ore	gg. Settimana	Orario	2 Turno ore	gg. Settimana	Orario	3 Turno ore	gg. Settimana	Orario	Turno ore	gg. Settimana	Orario *
7,33	6	07.00-12.00 12.30-14.50	7,33	6	14.50-22.10	7,33	6	22.10-05.30	7,33	6	08.30-12.00 12.30-16.20
6,67	6	07.00-13.40	6,67	6	13.40-20.20	8	5	20.20-04.20	8	5	08.30-12.00 12.30-17.00
6,00	6	07.00-13.00	7,20	5	13.00-20.12	7,20	5	20.12-03.24	7,20	5	08.00-12.00 12.30-15.42

* 30 min. pausa

	Settimane	Ore/settimana	Settimane	Ore/settimana	Settimane	Ore/settimana
Gennaio	4	44	1	40		
Febbraio	3	44	1	40		
Marzo			2	40	2	36
Aprile	3	44	1	40		
Maggio			3	40	2	36
Giugno			2	40	2	36
Luglio	3	44	2	40		
Agosto			1	40	3	36
Settembre			1	40	3	36
Ottobre	3	44	2	40		
Novembre			2	40	2	36
Dicembre			2	40	2	36

Settimana	Ore/settimana	Settimana	Ore/settimana	Settimana	Ore/settimana	Settimana	Ore/settimana	Settimana	Ore/settimana	Settimana	Ore/settimana
1	40	14	44	27	40	40	40	40	40	40	40
2	44	15	44	28	44	44	44	44	44	44	44
3	44	16	44	29	44	44	44	44	44	44	44
4	44	17	40	30	44	44	44	44	44	44	44
5	44	18	36	31	44	40	40	40	40	40	40
6	44	19	40	32	40	40	40	40	40	40	40
7	44	20	40	33	36	36	36	36	36	36	36
8	44	21	40	34	40	40	40	40	40	40	40
9	40	22	36	35	36	36	36	36	36	36	36
10	40	23	36	36	36	36	36	36	36	36	36
11	40	24	40	37	40	40	40	40	40	40	40
12	36	25	40	38	40	40	40	40	40	40	40
13	36	26	36	39	36	36	36	36	36	36	36

Accettazione Elaborazione Lotti	Settimane	Ore/settimana	Totale ore
Monte ore annuo	52	40	2080

TURNISTI			NORMALISTI								
1 Turno ore	gg. Settimana	Orario	2 Turno ore	gg. Settimana	Orario	3 Turno ore	gg. Settimana	Orario	Turno ore	gg. Settimana	Orario *
6,67	6	07.00-13.40	8	5	13.00-21.00	8	5	20.50-04.50	8,00	5	08.00-12.00 12.30-16.30

* 30 min. pausa

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

TABELLA 5INDICATORE DI REDDITIVITA'

Risultato operativo
 ----- = 10,9% riferito al Conto Previsionale Postel per l'anno
 2000 (vedi allegato)

Ricavi

Risultato Insufficiente :	≤ 8%
Risultato Sufficiente :	> 8% e ≤ 9%
Risultato Buono :	> 9% e ≤ 10,9%
Risultato Ottimo :	> 10,9%

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

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

SOCIETA' POSTEL
CONTO ECONOMICO PREVISIONALE 2000

	ANNO 2000
STAMPA, IMBUSTAMENTO E ALTRI SERVIZI NETTI	186,2
EVOLUZIONE TECNOLOGICA NUOVI SERVIZI	2,0
GRANDI APPLICAZIONI	3,0
TOTALE RICAVI	191,2
COSTI DI PRODUZIONE	
- STAMPA E IMBUSTAMENTO E SERVIZI TRADIZIONALI	131,0
- COSTI DIRETTI NUOVI SERVIZI	1,5
- COSTI DIRETTI GRANDI APPLICAZIONI	2,3
TOTALE COSTI DI PRODUZIONE	134,8
MARGINE LORDO DELLA PRODUZIONE	56,4
% su Ricavi	29,5%
COSTI INDIRETTI	
- STAMPA E IMBUSTAMENTO E SERVIZI TRADIZIONALI	34,5
- COSTI DIRETTI NUOVI SERVIZI	0,4
- COSTI DIRETTI GRANDI APPLICAZIONI	0,6
TOTALE COSTI INDIRETTI	35,5
RISULTATO OPERATIVO	20,9
% su Ricavi	10,9%
ONERI /PROVENTI FINANZIARI	-1,6
RIVALUTAZIONE/SVALUTAZIONE PARTECIPAZIONI	
RISULTATO PRE IMPOSTE	19,3
IMPOSTE	6,8
RISULTATO POST IMPOSTE	12,5

P

Cun

Stamini

B

St

F

INDICATORE DI PRODUTTIVITA'

RESA ATTESA PER CENTRO DI STAMPA

Definizioni :

- A = resa giornaliera attesa in base alla media fogli/busta per ogni linea di stampa concordata fra le parti a livello aziendale con riferimento alle ore di effettiva funzionalità delle apparecchiature
- B = coefficiente di abbattimento per lavorazioni con inserti tipografici (10%)
- C = coefficiente di abbattimento per lavorazioni con materiale personalizzato e/o fronte/retro (5%)
- D = coefficiente di abbattimento resa per grandi* impianti (5%)
- E = coefficiente di penalizzazione per mancata osservanza regole operative (5%)

INDICATORE DI PRODUTTIVITA' = W/Y %

W= PRODUZIONE EFFETTIVAMENTE REALIZZATA - $(19/20E)$ dove E è il fattore di penalizzazione per mancata osservanza delle procedure operative.

Y = RESA ATTESA

RESA ATTESA PER CENTRO PICCOLO/MEDIO: $Y = [A - (9/10 B) - (19/20 C)]$

RESA ATTESA PER CENTRO GRANDE : $Y = [A - (9/10 B) - (19/20 C)] - 19/20 A$

* Gli impianti considerati grandi sono: Bologna, Genova, Milano, Roma.

Rispetto al risultato così ottenuto vanno sottratti eventuali ulteriori abbattimenti dovuti ad eventi non prevedibili (materiale di consumo difettoso e/o lavorazione fuori standard). Eventuali giornate in cui non è stato possibile raggiungere le rese attese per mancanza di sufficienti carichi di lavoro non saranno computate ai fini della determinazione del premio.

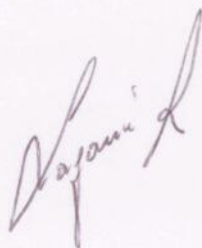
Trimestralmente saranno verificati a livello di collegio con le RSA i risultati produttivi di ogni centro mediante analisi dell'incidenza di ognuno dei fattori sopra determinati.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Risultato Insufficiente : < 90% di Y
Risultato Sufficiente : $\geq 90\%$ di Y e < 95% di Y
Risultato Buono : $\geq 95\%$ di Y e < 100% di Y
Risultato Ottimo : $\geq 100\%$ di Y



Cukh



(in lire migliaia) **FASCIA C**

	2000	2001
1° Livello Risultato Insufficiente	===	===
2° Livello Risultato Sufficiente	2.120	2.220
3° Livello Risultato Buono	2.670	2.820
4° Livello Risultato Ottimo	3.220	3.420

FASCIA B

	2000	2001
1° Livello Risultato Insufficiente	===	===
2° Livello Risultato Sufficiente	2.430	2.550
3° Livello Risultato Buono	3.090	3.270
4° Livello Risultato Ottimo	3.750	3.990

FASCIA A

	2000	2001
1° Livello Risultato Insufficiente	===	===
2° Livello Risultato Sufficiente	2.840	2.980
3° Livello Risultato Buono	3.610	3.820
4° Livello Risultato Ottimo	4.380	4.660