

ART. 4

TRATTAMENTO DI QUIESCENZA E PREVIDENZA.

Con riferimento ai trattamenti di quiescenza e previdenza, continueranno ad applicarsi le normative tempo per tempo vigenti.

Le parti stipulanti convengono di promuovere le iniziative più appropriate affinché d'intesa con IPOST vengano chiarite e/o approfondite eventuali problematiche inerenti l'applicazione delle norme in materia di trattamento pensionistico obbligatorio.

Dichiarazione a verbale:

A mero titolo esemplificativo, agli effetti di detti trattamenti, l'importo dell'indennità integrativa speciale, ancorchè conglobata nel minimo contrattuale, mantiene la propria individualità, nella misura già identificata per ciascun interessato al 31 dicembre 1998.

Parimenti ed ai medesimi effetti, mantengono la loro individualità le voci retributive conglobate nell'E.D.R. e nell'assegno personale.

Quanto precede esplica i propri effetti anche ai fini della determinazione del contributo di cui all'art. 37 del T.U. n° 1032/73 così come prorogato per la sola parte a carico del dipendente, dall' art. 53, comma 6, lettera a) della Legge n° 449/97 nell'interpretazione autentica resa con l'art. 2, comma 4, DL n° 4/98 convertito in Legge n° 52/98, e più in generale per tutta la contribuzione dovuta all'IPOST.

ART.5

FORMAZIONE, AGGIORNAMENTO E SVILUPPO PROFESSIONALE

Le parti convengono sulla particolare importanza della valorizzazione delle capacità professionali dei dirigenti, e del relativo sviluppo in linea con le esigenze organizzative di efficienza e di produttività dell'Azienda, soprattutto alla luce degli avviati processi di riorganizzazione e delle innovazioni strutturali intervenute e dei contenuti del Piano d'Impresa.

Pertanto le parti medesime concordano sull'esigenza di assicurare a tutti i dirigenti le giuste opportunità formative che consentano agli stessi di migliorare la propria preparazione manageriale, in correlazione con le responsabilità gestionali attribuite e gli obiettivi aziendali di maggiore efficacia e competitività.

In tale ottica la Società assicura ad ogni dirigente la partecipazione, per un minimo di cinque giorni per anno, ad attività formative coerenti con la natura e le caratteristiche dell'attività svolta. Ulteriori partecipazioni a corsi, seminari o altre iniziative formative potranno essere eventualmente concordate tra l'Azienda e il dirigente valutando, in tal caso, l'Azienda la possibilità di concorrere ai relativi oneri.

Con riferimento all'esigenza condivisa di realizzare politiche di gestione del personale dirigente fondate sul merito individuale e sulla trasparenza dei sistemi adottati, resta inteso che da parte dell'Azienda saranno attuate politiche retributive che, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei singoli nell'assegnazione degli obiettivi, tengano conto sia dei contenuti e del peso della posizione ricoperta, sia dell'impegno e dei risultati conseguiti dall'interessato nel periodo di riferimento.

Il trattamento economico del dirigente terrà pertanto conto:

- delle funzioni assegnate nell'ambito del modello organizzativo della Società e quindi del grado di responsabilità attribuite;
- del conseguimento degli obiettivi e delle capacità di iniziativa, di relazione e di organizzazione e guida del personale assegnato;
- del risultato complessivo dell'Azienda in termini di produttività e redditività.

Ai fini di quanto prevede, l'Azienda, a partire dal corrente anno, si avvarrà di sistemi, metodi e/o tecniche che favoriscano la misurazione dei suddetti fattori previa consultazione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti.

A mero titolo esemplificativo, il sistema di valutazione che riguarda la posizione, indipendentemente da chi la ricopre, si avvarrà, in particolare, dei seguenti fattori:

Competenza

E' l'insieme delle conoscenze e delle capacità, comunque acquisite, necessarie per svolgere adeguatamente le attività connesse alla posizione organizzativa.

La competenza si individua attraverso la combinazione dei seguenti elementi:

- profondità e ampiezza della conoscenza (dalle procedure più semplici alla padronanza di tecniche specifiche di carattere teorico e pratico);
- ampiezza della competenza manageriale (capacità di integrare, armonizzare e coordinare funzioni e processi, specifici o diversificati);
- attitudine alle relazioni umane (abilità nel guidare, motivare e sviluppare il personale assegnato).

Capacità di identificare, definire e risolvere problemi.

E' direttamente proporzionale all'intensità del processo mentale richiesto per analizzare, valutare , creare, ragionare e pervenire a una conclusione riguardo ai problemi posti alla posizione.

Si compone degli elementi seguenti:

- libertà del pensiero (vincoli e limiti posti dal contesto nel quale il pensiero si applica);
- grado di difficoltà del processo mentale richiesto (da situazioni analoghe che richiedono come soluzione la scelta discriminante di cose apprese a situazioni variabili che richiedono un pensiero analitico, interpretativo, valutativo).

Responsabilità della posizione sui risultati finali

Si articola nei seguenti elementi:

- discrezionalità di azione (livello di delega);
- dimensioni economiche, relative al campo di azione gestite e/o influenzate;
- grado di influenza (responsabilità primaria, condivisa, contributiva, remota).

Nel procedere alla valutazione degli elementi di cui sopra, dovrà tenersi conto del peso strategico della posizione in rapporto agli obiettivi aziendali.

ART. 6**TRASFERTE**

La normativa in materia di trasferte prevista dal CCNL Dirigentindustria trova integrale applicazione dal 1° gennaio 2000. Sino alla data del 31 dicembre 1999 continuerà ad essere applicata la disciplina del previgente CCNL per i dirigenti delle Poste Italiane S.p.A. restando, comunque, fin da ora inteso che dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il limite minimo delle 10 ore, attualmente necessario per avere diritto al rimborso delle spese non documentabili, viene elevato a 12 ore.

ART.7

TRASFERIMENTO DEL DIRIGENTE

Per tutta la durata del periodo di attuazione del Piano d'Impresa, e quindi sino al 31 dicembre 2002, l'Azienda può disporre il trasferimento del dirigente a prescindere da ogni limite di età.

In caso di trasferimento del dirigente è prevista l'indennità Una Tantum che viene fissata nelle seguenti misure:

- 4 ½ mensilità per il dirigente con carichi di famiglia;
- 3 ½ mensilità per il dirigente senza carichi di famiglia.

Sino al 31 dicembre 2002 il rimborso della maggiore spesa sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato presso la sede di provenienza, di cui all'art. 14 comma 3 CCNL Dirigentindustria, sarà dovuto per un periodo non inferiore a tre anni. Sono fatti salvi eventuali diversi accordi che dovessero intervenire in materia tra Azienda e dirigente.

Nel caso in cui il trasferimento venga disposto per dirigenti che abbiano già compiuto il 55° anno di età la misura dell'indennità Una Tantum da corrispondere viene aumentata come segue:

- dal 55° al 58° anno di età di 1 mensilità;
- oltre il 58° anno di età di 2 mensilità.

Le indennità corrisposte in entrambe le ipotesi precedenti non possono comunque cumulativamente eccedere le sei mensilità; qualora il dirigente, il quale non si sia avvalso della facoltà di cui all'art. 14, penultimo comma, CCNL Dirigentindustria, rassegni le proprie dimissioni entro un anno dalla data di decorrenza del trasferimento indicata dall'Azienda, le somme erogate ai sensi dei commi 2 e 4 che precedono sono portate in detrazione fino a concorrenza delle spettanze dovute al dirigente a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

Fino alla richiamata data del 31 dicembre 2002, il dirigente che abbia compiuto il 55° anno di età, qualora proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro entro 60 giorni dalla comunicazione del trasferimento, motivando il proprio recesso per mancata accettazione di quest'ultimo, in luogo del trattamento di cui al penultimo comma dell'Art. 14 CCNL Dirigentindustria, ha diritto, a titolo di incentivazione all'esodo, ad una somma netta pari all'importo netto dell'indennità sostitutiva del preavviso, spettante in caso di licenziamento, maggiorato dei 2/3.

ART. 8

COPERTURA ASSICURATIVA - ASSIDAI

Con riferimento alle misure delle coperture assicurative di cui al terz'ultimo comma dell'art. 12 del CCNL Dirigentindustria, come modificato dall'accordo 19 novembre 1997, resta inteso che al dirigente viene riconosciuta la facoltà di optare, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, per la destinazione dei maggiori costi, che sarebbero derivati all'azienda per l'adeguamento dei massimali di cui al succitato articolo, per l'istituzione del trattamento di assistenza sanitaria integrativa (ASSIDAI) di cui al comma seguente.

A far data dal 1° aprile 1999, viene istituito un trattamento di assistenza sanitaria integrativo delle prestazioni del FASI per i dirigenti che abbiano esercitato l'opzione di cui al comma che precede. A questo scopo, l'Azienda verserà all'ASSIDAI un contributo relativo all'opzione 3c, pari al maggior costo di cui al primo comma, per il corrente anno pari a Lire 840.000, per ciascun dirigente che abbia esercitato l'opzione, ferma restando che la residua parte del contributo resta a carico del dirigente. Tale residua parte viene anticipata dall'Azienda e recuperata a valere sulla 13ma mensilità, ovvero, per i rapporti di lavoro che terminano nel corso dell'anno, sulle competenze comunque spettanti.

Qualora il dirigente manifesti espressamente la propria volontà di non essere iscritto all'ASSIDAI, l'Azienda non è tenuta a corrispondere un importo equivalente al predetto premio né direttamente allo stesso dirigente né ad altra forma od iniziativa da quest'ultimo eventualmente prescelta, fermo quanto previsto al primo comma.

ART. 9

PREVINDAI

A far data dal 1° luglio 1999, si applica ai dirigenti delle Poste Italiane S.p.A., mediante adesione, la disciplina contrattuale e statutorio-regolamentare in materia di previdenza complementare prevista dal Previndai.

ART. 10**COLLEGIO ARBITRALE**

Presso Poste Italiane S.p.A. la normativa prevista per il Collegio arbitrale (art. 19 CCNL Dirigentindustria) trova applicazione con le seguenti specificità:

- in considerazione della particolare struttura organizzativa di Poste Italiane S.p.A. si definisce che il Collegio arbitrale sia unico sul territorio nazionale ed abbia sede in Roma presso la Direzione Centrale Risorse Umane che ne cura la segreteria;
- i riferimenti, contenuti nella predetta normativa del CCNL, alle Organizzazioni imprenditoriali devono intendersi automaticamente attribuiti a Poste Italiane S.p.A.

ART. 11**IPOST-INPDAI**

In considerazione della normativa vigente in materia di quiescenza e previdenza che prevede per tutti i dipendenti di Poste Italiane S.p.A. l'obbligatorietà della iscrizione all'Istituto Postelegrafonici (IPOST), tutti i riferimenti diretti o indiretti all'INPDAI contenuti nel CCNL Dirigentindustria devono ritenersi privi di valore nei confronti dei dirigenti di Poste Italiane S.p.A.

ART. 12

EX FESTIVITA'

Al personale dirigente di Poste Italiane S.p.A., a fronte dei giorni di "ex festività" (Legge 5 marzo 1977, n. 54), viene convenzionalmente previsto di riconoscere permessi retribuiti nelle seguenti misure:

anno 1999, giorni 3;
anno 2000, giorni 2;
anno 2001, giorni 1.

Non si darà luogo ad alcun riconoscimento a partire dal 1° gennaio 2002.

ART.13**RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER CASI DI RISTRUTTURAZIONE ,
RIORGANIZZAZIONE e RICONVERSIONE**

Per quanto concerne processi di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione, le parti convengono espressamente che trova applicazione la disciplina prevista dall'accordo Confindustria - Intersind - FNDI del 27 aprile 1995 facente parte integrante del C.C.N.L. Dirigentindustria, a prescindere dal requisito degli accertamenti ministeriali circa la sussistenza e il riconoscimento di tali processi.

NORMA TRANSITORIA

In luogo di quanto previsto al secondo comma del citato accordo 27 aprile 1995, ai dirigenti in possesso dei requisiti di legge per accedere alla pensione di anzianità o vecchiaia viene erogata, a titolo di incentivazione all'esodo, oltre alle spettanze di fine rapporto (TFR e preavviso), una indennità supplementare secondo le seguenti misure:

6 mensilità in caso di 35 anni di contribuzione

5 mensilità in caso di 36 anni di contribuzione

4 mensilità in caso di 37 anni di contribuzione

3 mensilità in caso di 38 anni di contribuzione

2 mensilità in caso di 39 anni di contribuzione

La presente disciplina resta in vigore almeno fino al 31 dicembre 2002.

ART. 14

FONDO

Le parti, nell'ambito delle previsioni di cui alla Legge n° 448/98, art.40, ultimo comma, alla legge n° 662/96, art. 2, comma 23 e al DM 477/97, convergono di costituire, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo un fondo per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale.

Il Fondo ha lo scopo di attuare a favore dei dirigenti interventi che:

1. favoriscano il mutamento ed il rinnovamento delle professionalità;
2. realizzino politiche attive e di sostegno del reddito e dell'occupazione.

Il Fondo provvede:

- a) a contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione e/o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi contributi nazionali e/o comunitari;
- b) al finanziamento di specifici trattamenti a favore dei dirigenti interessati da riduzioni o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche in concorso con gli appositi strumenti di sostegno previsti dalla legislazione vigente;
- c) all'erogazione di assegni straordinari per il sostegno del reddito, nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo nei confronti di coloro che non abbiano ancora maturato il diritto a pensione di anzianità o di vecchiaia.

Nelle more della definizione complessiva del regolamento del Fondo, le parti concordano di dare attuazione alle previsioni di cui alla precedente lettera a) per i dirigenti che non abbiano già maturato il diritto a pensione di anzianità o vecchiaia e che, in conseguenza di processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione aziendale, e/o di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, non trovino utile ricollocazione in Azienda.

Il Fondo viene finanziato con un contributo dello 0,750% (di cui lo 0,563% a carico della Azienda e lo 0,187% a carico dei dirigenti) calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di tutti i dirigenti.

Il Fondo, in armonia con le proprie specifiche finalità, provvede a contribuire al finanziamento dei programmi formativi di cui alla lettera a) che precede, per il 50% dei relativi costi, non prevedendosi, in tal caso contributi dei dirigenti interessati.

Durante il periodo di formazione, riqualificazione e riconversione, nel corso del quale non vi è prestazione lavorativa né corresponsione di retribuzione ad alcun fine, l'interessato percepisce, a carico del Fondo, un assegno di sostegno al reddito nella misura attualmente determinata in Lire 3.800.000 lorde mensili. Si applicano convenzionalmente i criteri e le modalità in atto per la cassa integrazione guadagni per l'industria.

Sull'assegno di cui sopra sono dovuti, sempre a carico del Fondo, i contributi previdenziali ed assistenziali previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di lavoro.

L'intervento formativo complessivo ha una durata massima di sei mesi.

Le parti stipulanti s'impegnano a definire, entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo, la disciplina e la regolamentazione per l'attuazione delle previsioni di cui alla lettera a) del presente accordo.

Per quanto attiene alle iniziative di cui alla lettera a) di cui sopra le stesse formeranno oggetto di preventiva consultazione tra le parti stipulanti.

VERBALE DI PUNTUAZIONE

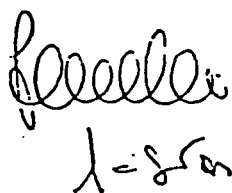
Le sottoscritte delegazioni si danno reciprocamente atto che la trattativa per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i dirigenti di Poste Italiane S.p.A. deve intendersi positivamente conclusa con l'applicazione alla dirigenza di Poste Italiane S.p.A. della disciplina del CCNL Dirigentindustria, nel rispetto di diritti quesiti e di legittime aspettative. In proposito le parti ritengono di aver individuato le soluzioni più appropriate in ordine alle materie che hanno costituito oggetto della presente contrattazione anche attraverso l'adozione di misure integrative e parzialmente modificative di detta disciplina che tengono nel dovuto conto delle specificità dell'Azienda e del momento organizzativo che la caratterizza.

Peraltro, prima di addivenire al perfezionamento dell'accordo contrattuale, la delegazione negoziale ASSIDIPOST FNDI e FNDI si riserva di sottoporre i contenuti degli allegati documenti ad una preventiva consultazione interna con i propri associati.

L'Azienda, nel prendere atto dell'esigenza di cui sopra conferma, per quanto la riguarda, che le intese raggiunte in data odierna devono considerarsi ormai definitive, in quanto conclusione di un negoziato che ha visto le parti realizzare opportune convergenze dopo articolate e approfondite analisi delle rispettive posizioni.

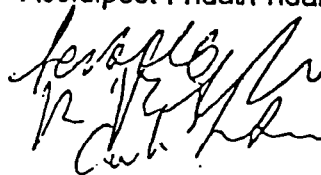
Roma 18/2/99

Per Poste Italiane S.p.A.



1-85m

Per Assidipost-Fndai/Fndai



Fndai

All. 6.3

PERSONALE**INDICE**

- A) *Costo del personale*
 - Costo del personale nel periodo 1994-98 e previsioni 1999
 - Accordo Governo-Sindacati del 23 luglio 1993
 - Redditività aziendale
 - Contenzioso del personale

- B) *Personale dirigente*
 - CCNL
 - Retribuzione
 - Trasferimenti, distacchi, missioni
 - Consistenza numerica
 - Nomine ed Assunzioni

- C) *Personale dipendente*
 - Consistenza delle risorse umane
 - Risoluzioni del rapporto di lavoro
 - Retribuzione
 - Distribuzione delle risorse umane
 - Retribuzione variabile: Sistema premiante
 - Legge 482/68 (assunzioni obbligatorie)

- D) *Sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro (D. Igvo n. 626/94)*

ANDAMENTO DEL COSTO DEL LAVORO DAL 1994 AL 1999

*A) Costo del personale**Costo del personale nel periodo 1994-98 e previsione 1999*

I costi del personale risultano molto incisivi per l'azienda: mediamente nella misura del 79% rispetto al *totale dei costi* e del 90% in relazione ai *ricavi delle vendite e delle prestazioni*, nel periodo 1994/98.

COSTO DEL PERSONALE - RISULTANZE ECONOMICHE D'ESERCIZIO

(valori espressi in mld.)

	1994	1995	1996	1997	1998	VALORI MEDI 1994/98	1999 Previsione
Costi del personale	10.118,7	9.562,9	10.197,2	10.736,9	10.336,0	10.190,3	10.440,1
incidenza rispetto al totale dei costi	80,1%	75,9%	78,7%	81,3%	78,4%	79%	78,0%
incidenza rispetto ai ricavi delle vendite	94,4%	83,3%	86,6%	93,1%	90,9%	90%	84,6%
Costi della produzione	12.629,3	12.593,2	12.963,1	13.207,8	13.180,8	12.914,8	13.392,1
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	10.714,6	11.478,5	11.773,5	11.527,9	11.376,1	11.374,1	12.344,0
NUMERO MEDIO UNITA'	221.486	198.558	196.946	190.112	186.648	198.750	184.148

Fonte: Costi e ricavi rilevati dal Bilancio d'esercizio - conto economico. Proiezione 1999: Corte dei Conti.

La previsione del 1999 è stata elaborata dalla Corte sulla base dei dati ufficiali della società del 1998 e del 1° trimestre 1999 mediante il procedimento di estrapolazione sull'intero arco annuale.

Nel periodo sopra rappresentato il costo del personale, come già detto in precedenza, è rimasto ancorato agli stessi valori globali, in media oltre 10.190 mld. l'anno, per una consistenza media di quasi 200.000 unità annue, nonostante la diminuzione di 34.838 unità medie registrata a fine periodo.