

Aef. Pbi.

Giuseppe

Verbale di Accordo

In data 07 settembre 2015

tra Postecom Spa

e

SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL, CONFSA Com.ni, UGL Com.ni

Premesso che:

- il CCNL del 14 aprile 2011 ha disciplinato, in coerenza con le disposizioni di legge, la complessiva retribuzione fissa e variabile per i dipendenti di PosteCom S.p.A.;
- in tale quadro, il CCNL ha previsto il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali;
- l'accordo relativo al Premio di Risultato di PosteCom S.p.A. è scaduto il 31 dicembre 2014;
- il Piano Industriale "Poste 2020", presentato nel mese di dicembre 2014 alle Organizzazioni Sindacali, ha delineato, per il periodo 2015-2019, le strategie e gli obiettivi di sviluppo del Gruppo Poste;
- considerata la fase di transizione necessaria per l'implementazione del suddetto Piano le Parti, fermo restando quanto previsto nel paragrafo "Sistema di Relazioni Industriali" di seguito descritto, ritengono opportuno definire un'intesa sul PDR per il solo 2015;
- con il presente accordo, le Parti intendono favorire il pieno coinvolgimento di tutte le risorse professionali affinché si intensifichi l'apporto, nel secondo semestre, sia sul versante della qualità del servizio sia su quello dell'attenzione al cliente finalizzati ad assicurare gli obiettivi di redditività aziendale così come declinati dal Piano Industriale per i diversi settori aziendali per l'anno 2015.

Per quanto sopra, le Parti confermano la valenza strategica del sistema premiante quale strumento di diffusione, condivisione degli obiettivi d'impresa nonché di coinvolgimento dei lavoratori al raggiungimento dei risultati.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo che osserva il seguente periodo di vigenza economica e normativa: 1° gennaio 2015 - 31 dicembre 2015.

Aut. Coll. *Usc. Usc.*

Gli importi unitari lordi di premio per tale anno, distinti per livelli retributivi ed ambiti organizzativi, vengono individuati rispettivamente negli allegati 1 e 2 al presente accordo. Tali importi costituiscono, ad ogni effetto di legge e di contratto, retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendale.

Gli importi di cui all'alinea che precede vengono riconosciuti al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività e produttività, misurati per mezzo di un indicatore costituito dal parametro sotto indicato, individuato in base ad elementi tecnici rilevabili dal bilancio del Gruppo Poste Italiane:

EBIT (Earnings Before Interests and Taxes) del Gruppo Poste Italiane (al netto del costo relativo al PDR di Posteitaliane valorizzato al 100%).

Sistema di Relazioni Industriali

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli obiettivi, dell'andamento e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono riservate (c.d. Informazioni *Price Sensitive*) e, quindi, soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile e dall'art. 7 del CCNL 14 aprile 2011.

Su richiesta di una delle Parti, entro il mese di ottobre p.v., potrà essere effettuato uno specifico incontro per verificare l'andamento, per l'anno 2015, dell'indicatore cui è correlato il PdR.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il primo trimestre del 2016, con l'obiettivo di valutare modalità e criteri per il rinnovo del sistema premiante per il successivo triennio 2016-2018.

Determinazione ed erogazione del Premio

La determinazione ed erogazione del premio per l'anno 2015, vengono definite secondo i criteri di cui alle disposizioni comuni che seguono e secondo il livello di raggiungimento del risultato conseguito rispetto all'obiettivo fissato, con le modalità che vengono comunicate in via riservata alle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa.

Il premio di risultato prevede, per l'Ebit del Gruppo PI, un pagamento all'85% al raggiungimento del valore soglia, con successiva interpolazione lineare 1:1 fino al 100%, e abilita l'overperformance (pagamento 105%) ad una consuntivazione dell'obiettivo pari al valore comunicato alle Organizzazioni Sindacali nella riunione odierna.

Disposizioni comuni

- a) Il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.
- b) Il premio verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente da PosteCom S.p.A., con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, che risulti in forza alla data del 31 dicembre 2015 e che sia in servizio ed abbia superato il periodo di prova alla data di

W
AS
Amari
Camille
Lejante/rollo

P. P. P.

[Signature]

Le Parti, in coerenza con quanto previsto dall'accordo sottoscritto a livello Confederale in data 28 giugno 2011, si danno reciprocamente atto che, al fine di garantire l'esigibilità delle previsioni di cui alla presente intesa per il suo complessivo arco di vigenza, le previsioni medesime non potranno costituire oggetto di conflittualità né a livello nazionale né a livello territoriale.

PosteCom S.p.A.

Alpa Lillo

SLG CGIL

SLP CISL

UILposte

FAILP CISAL

CONFSAL Com.ni

UGL Com.ni

IMPORTI UNITARI PREMIO 2015

Allegato 1

DIREZIONE STAFF (*)	LIVELLO	PREMIO 2015
	F	786,00
	E	1.059,97
	D	1.197,40
	C	1.197,40
	B	1.226,82
	A2	1.882,37
	A1	2.478,82

Customer Care	LIVELLO	PREMIO 2015
	D	2.115,96
	C	2.212,55
B	2.266,97	

PRODUZIONE	LIVELLO	PREMIO 2015
	F	922,57
	E	1.419,54
	APPRENDISTI D	1.297,88
	D	1.526,93
	C	1.603,55
	B	1.642,98
	A2	1.968,07
A1	2.564,53	

(*) Amm.&Controllo, Legale, Acquisti, Risorse Umane e Qualità, Servizi Generali, Pianificazione Operativa Servizi e Progetti, Sicurezza e Innovazione Tecnologica,

deputato

2

3

4

5

Dep. C.M.

F. Rossi

[Signature]

Funzione di 1° livello	Funzione di 2° Livello	Tipologia
AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	Controllo di Gestione e Contabilità Industriale	Staff
	Contabilità e Bilancio	Staff
LEGALE	-	Staff
ACQUISTI	Acquisti di Servizi Professionali	Staff
	Acquisti Tecnologici	Staff
RISORSE UMANE E QUALITA'	Organizzazione, Qualità, Formazione e Comunicazione Interna	Staff
	Gestione e Amministrazione del Personale	Staff
	Relazioni Industriali e Normativa	Staff
SERVIZI GENERALI	-	Staff

Handwritten signatures and initials:
 - A large signature on the left side of the table.
 - A signature on the right side of the table.
 - A signature below the right-side signature.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:
 - A signature on the left.
 - A signature in the middle.
 - A signature on the right with the word "Allegato" written above it.

Funzione di 1° livello	Funzione di 2° Livello	Tipologia
PIANIFICAZIONE OPERATIVA SERVIZI E PROGETTI	-	Staff
SICUREZZA E INNOVAZIONE TECNOLOGICA	Policy di Sicurezza e Innovation Lab	Staff
	Sicurezza Operativa	Staff
PROGETTAZIONE E SVILUPPO SOLUZIONI TECNOLOGICHE	Servizi Digitali Finanziari ed Assicurativi	Produzione
	Servizi Digitali per Posta, Comunicazione e Logistica	Produzione
	Servizi e Soluzioni per il Mercato	Produzione
	Progettazione e Sviluppo APP	Produzione
	Technical Planning	Produzione
	Sviluppo Software	Produzione
	Quality Assurance	Produzione
	Metodologie e Standard	Produzione

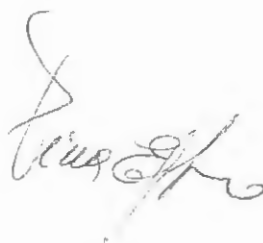
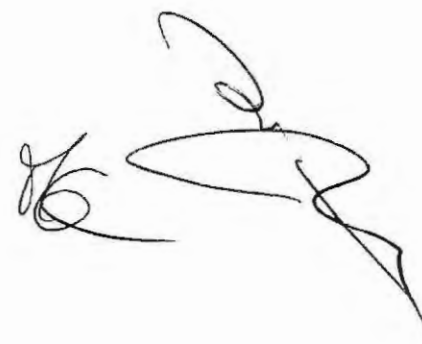
Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top and several smaller ones below.

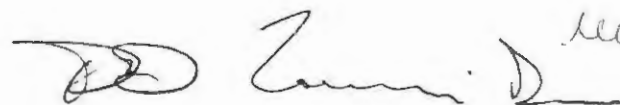
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones to the right.

Funzione di 1° livello	Funzione di 2° Livello	Tipologia
------------------------	------------------------	-----------

ESERCIZIO	Pianificazione, Monitoraggio e Architetture	Produzione
	Servizi Sistemistici	Produzione
	Gestione Applicativa	Produzione

SERVIZI AL CLIENTE	Customer Care	Customer Care
	Pianificazione e Controllo Operazioni	Produzione
	Provisioning Servizi	Produzione

Allegato 2 Pag. 3 a 3