Verbale di Accordo

In data 10 settembre 2014

tra Poste Mobile S.p.A.

e

SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL, CONFSAL 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 Poste Mobile 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, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- in data 9 maggio 2014, le parti hanno sottoscritto un accordo in cui si è convenuto di estendere le previsioni degli accordi riferiti al Premio di Risultato dell'anno 2013 di Poste Italiane S.p.A. a PosteMobile S.p.A;
- considerata la fase di transizione necessaria per l'esame e l'avvio del Piano industriale le Parti, fermo restando quanto previsto nel paragrafo "Sistema di relazioni Industriali" di seguito descritto, ritengono opportuno definire un'intesa sul PDR di durata limitata al 2014;

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 2014 - 31 dicembre 2014.
Gli importi unitari lordi di premio per tale anno, distinti per livelli retributivi ed ambiti organizzativi, vengono individuati rispettivamente nell'allegato 1 e 2 del presente accordo

Per l'anno 2014, il premio viene riconosciuto a seguito del positivo raggiungimento dei risultati complessivi in termini di redditività e qualità, misurati per mezzo del seguente **indicatore composito totale** costituito dai parametri sotto indicati, individuati in base ad elementi tecnici rilevabili dal bilancio di PosteMobile e da indicatori di qualità delle rete fissa e mobile, riferibili da indagini ed indicatori di servizio:

I. Il 60% degli importi di cui all'alinea che precede viene riconosciuto 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 di PosteMobile:

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

II. **QUALITÀ IN AMBITO SERVIZIO RETE TLC FISSA - DISPONIBILITÀ MEDIA DEL SERVIZIO DATI (DIS. DA.1)** nella misura del 40% e identificato secondo quanto previsto nel contratto di servizio tra Poste Mobile e Poste Italiane. Il suddetto indicatore si applica alla popolazione aziendale attribuita al Business della rete Fissa.

Nello specifico l'indicatore esprime la disponibilità media del Servizio Dati, Accesso e Utilizzo, per gli Uffici Postali e Sedi Industriali di Poste Italiane.

L'indicatore è rilevato su base trimestrale. Ai fini del calcolo del premio è considerato il valore annuo rilevato sulla base della media del valori di consuntivo registrati dall'indicatore nei trimestri di rilevazione.

III. **QUALITA' IN AMBITO SERVIZIO OFFERTA MOBILE - CUSTOMER EXPERIENCE INDEX (CEM INDEX)** nella misura del 40% e identificato come indicatore di qualità dell'Azienda in ambito offerta Mobile. Il suddetto indicatore si applica alla popolazione aziendale attribuita alle Funzioni di Staff e di Line del Business della rete Mobile.

Il Customer Experience Index (CEM Index): è l'indicatore di sintesi messo a punto per misurare l'esperienza del cliente nel suo rapporto con l'Azienda durante l'intero arco del ciclo di vita.

L'indicatore è rilevato su base semestrale tramite survey affidate ad una società terza specializzata del settore e certificata. Ai fini del calcolo del premio è considerato il valore annuo rilevato sulla base della media dei valori di consuntivo registrati dall'indicatore nei semestri di rilevazione.

La partecipazione degli indicatori alla definizione dell'indicatore composito totale avviene secondo le indicazioni riportate nella tabella seguente.

Personale Rete Mobile e Overhead

Indicatori Premio Risultato anno 2014		% partecipazione
Indicatore Base	Ebit Poste Mobile	60%
Indicatori Caratteristici	Mobile: Customer Experience Index (CEM)	40%
Indicatore Composito Totale		100%

Personale Rete Fissa TLC

Indicatori Premio Risultato anno 2014		% partecipazione
Indicatore Base	Ebit Poste Mobile	60%
Indicatori Caratteristici	Rete Fissa: Disponibilità Media del Servizio Dati	40%
Indicatore Composito Totale		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.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il primo quadrimestre del 2015, con l'obiettivo di valutare modalità e criteri per il rinnovo del sistema premiante per il successivo triennio 2015–2017.

Determinazione ed erogazione del Premio

La determinazione ed erogazione del premio per l'anno 2014, viene definita 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 prevede un pagamento all'85% al raggiungimento del valore soglia (85%) dell'indicatore composito totale, con successiva interpolazione lineare 1:1 fino al 100% e abilita l'overperformance (pagamento 104,6%) ad una consuntivazione dell'obiettivo pari al 124,14%;

Disposizioni comuni

a) L'erogazione del premio avverrà esclusivamente nel caso in cui sia raggiunta **la soglia di accesso**, pari all'85%, **dell'indicatore di redditività "EBIT di Poste Mobile"** (indicatore di accesso)

b) Il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

c) Il premio verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente da Poste Mobile S.p.A. con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova e che risulti in servizio alla data del 31 dicembre 2014 ed alla data di erogazione del premio, nella misura spettante secondo le modalità di calcolo di cui al presente Accordo.
Particolare attenzione sarà dedicata al personale che abbia risolto consensualmente il rapporto di lavoro per il quale tale risoluzione avvenga prima dell'erogazione del conguaglio del premio per l'anno di riferimento.

La corresponsione del premio avverrà sulla base dei seguenti criteri:

Anticipazione
Con le competenze del mese di ottobre 2014, corresponsione con riserva a titolo di anticipazione delle risultanze attese per l'anno di riferimento, di una quota pari al 50% dell'importo economico complessivo del premio indicato nelle tabelle allegate corrispondente al target 100%.

Conguaglio
Con le competenze del mese di giugno 2015 ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio, liquidazione del conguaglio degli importi complessivi di premio relativi al 2014, pari alla differenza, positiva o negativa, tra l'importo spettante a livello individuale e quanto

Con le competenze del mese di giugno 2015 ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio, liquidazione del conguaglio degli importi complessivi di premio relativi al 2014, pari alla differenza, positiva o negativa, tra l'importo spettante a livello individuale e quanto già erogato a titolo di anticipo per l'anno considerato. In tale sede verrà effettuato l'eventuale recupero delle somme anticipate e il riproporzionamento pro-quota con le modalità previste ai successivi punti e) ed f).

d) Per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del premio al personale con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, si conviene:

- ✓ che ogni giornata di assenza dal servizio - fatta eccezione di quelle per ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività soppresse, permessi retribuiti concessi a vario titolo, permessi sindacali, infortuni sul lavoro, malattie dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del CCNL e ricoveri ospedalieri, ivi ricomprendendo i periodi di prognosi che vi si riconnettono, nonché congedo di maternità per un periodo di cinque mesi, ed eventuali periodi di interdizione anticipata - riduce il premio in ragione di 1/312 nei confronti del personale che effettua un orario distribuito su 6 giorni lavorativi settimanali, ovvero di 1/260 nei confronti di quello che effettua un orario distribuito su 5 giorni lavorativi settimanali, dell'importo unitario annuo lordo stabilito nelle tabelle allegate in base ai livelli retributivi ed alle strutture di riferimento ivi indicate;
- ✓ che le predette decurtazioni del premio in ragione delle assenze, ove già non effettuate sulle anticipazioni corrisposte nell'anno, saranno operate sul saldo che verrà regolato con lo stipendio del mese di giugno nonché per la parte residua, ove il predetto saldo non risultasse capiente, sugli stipendi dei mesi successivi, entro il limite mensile di 1/5 degli stipendi medesimi;
- ✓ nel caso di inizio del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e di apprendistato in corso d'anno, il premio compete in ragione dei giorni di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno medesimo;
- ✓ nel caso di passaggio al livello retributivo superiore nel corso dell'anno, il premio compete pro-quota in relazione agli specifici periodi di permanenza in ciascun livello. Analogo criterio si applica in caso di passaggio a diversi settori di attività.

e) Il sistema di disincentivazione delle assenze viene definito nell'allegato 2.

f) Non risulta destinatario del premio di risultato il personale interessato dai sistemi di incentivazione manageriale e assimilati.

g) Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, per la determinazione dell'erogazione effettiva, il valore dell'importo del premio sarà commisurato alla durata effettiva della prestazione lavorativa.

*****

Le Parti, in coerenza con quanto previsto dall'accordo sottoscritto dalle Confederazioni 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.

* * * * *

Ai sensi dell'art. 3 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, l'Azienda dichiara che le previsioni del presente accordo sono conformi alle disposizioni del citato DPCM e del DPCM del 19 febbraio 2014 ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art. 1 del DPCM del 19 febbraio 2014 e che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione di tali accordi costituiscono retribuzione di produttività, ai sensi dell'art. 2 del DPCM del 22 gennaio 2013.

Poste Mobile S.p.A.

SLC CGIL

SLP CISL

UILposte

FAILP CISAL

CONFSAL Com.ni

UGL Com.ni

ALLEGATO 1

IMPORTI UNITARI PREMIO 2014

	LIVELLO	PREMIO 2014
STAFF	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

	LIVELLO	PREMIO 2014
PRODUZIONE	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

ALL. 2

RIDUZIONE PER MALATTIA(*)					
per eventi					
fino	a	2	= -	0%	
pari	a	3	= -	15%	quota Indicatore Caratteristico
tra 4	e	5	= -	50%	quota Indicatore Caratteristico
tra 6	e	7	= -	75%	quota Indicatore Caratteristico
tra 8	e	10	= -	100%	quota Indicatore Caratteristico
tra 11	e	13	= -	50%	quota Indicatore Composito Totale
superiori	a	13	= -	85%	quota Indicatore Composito Totale

(*) Sono escluse dal computo le assenze dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 CCNL e ricoveri ospedalieri, anche in day hospital adeguatamente documentate, ivi ricomprendendo i periodi di prognosi che vi si riconnettono.