

Verbale di Accordo

in data 04 settembre 2014

tra Gruppo Postel

e

SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, UGL Com.ni, FAILP/CISAL, CONFSAI 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 del personale non dirigente del Gruppo Postel (Postel s.p.a. e PostelPrint 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;
- gli accordi relativi al premio di risultato del Gruppo Postel sono scaduti il 31 dicembre 2013;
- le attuali dinamiche dello scenario economico sono caratterizzate da un'ulteriore contrazione delle previsioni di crescita del PIL nazionale;
- 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 premio di risultato di durata limitata all'anno 2014;
- con il presente accordo, le Parti intendono favorire il pieno coinvolgimento di tutte le risorse professionali affinché nella seconda parte del 2014 si intensifichino gli sforzi sia sul versante della qualità del servizio sia su quello dell'attenzione al cliente finalizzati ad assicurare gli sfidanti obiettivi di redditività aziendale;

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

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 del premio di risultato per tale anno, distinti per livelli retributivi, vengono individuati nell'allegato 1 del presente accordo secondo la suddivisione del personale staff/produzione prevista nell'accordo del 4 aprile 2013.

Il 60% dell'importo del premio di risultato sarà riconosciuto in base ai risultati conseguiti in termini di redditività, misurati per mezzo dell'indicatore "EBITda normalizzato del Gruppo POSTEL" e rappresentato dalla somma dei ricavi diminuiti di costi, ammortamenti, accantonamenti, oneri, svalutazioni al netto di eventuali partite straordinarie.

Il 40% dell'importo del premio di risultato sarà riconosciuto in base ai risultati conseguiti in termini di produttività e qualità (con un rispettivo peso relativo del 70% e del 30%).

L'indicatore di produttività è calcolato come media pesata per singole ASA della variazione, rispetto al valore di consuntivo 2013, dei costi unitari delle singole ASA

*Selesta Jorvel*  
*[Signature]*

L'indicatore di qualità è rappresentato dalla percentuale di rispetto degli SLA nelle lavorazioni Postel e PostelPrint verso i Top Client.

In via del tutto straordinaria ed esclusivamente per l'esercizio 2014, qualora il Gruppo POSTEL raggiungesse un valore di "EBITda normalizzato del Gruppo POSTEL" uguale o superiore a quello consuntivato nel 2013, verrà corrisposta, a giugno 2015, una tantum straordinaria del premio medesimo nella misura indicata nella tabella allegato 2.

*[Signature]*  
*[Signature]*

### 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'art. 2105 del Codice Civile e dell'art. 7 del CCNL 14 aprile 2011. Su richiesta di una delle Parti, entro il mese di novembre p.v., potrà essere effettuato uno specifico incontro per verificare l'andamento, per l'anno 2014, degli indicatori cui è correlato il premio di risultato.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il primo quadrimestre del 2015, con l'obiettivo di valutare la struttura complessiva, gli indicatori e la loro incidenza, nonché le modalità ed criteri per il rinnovo del sistema premiante per il successivo triennio 2015-2017.

### Determinazione ed erogazione del premio di risultato

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 dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati e comunicati, in via riservata, alle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa.

Il premio di risultato prevede per ciascun indicatore un pagamento all'85% al raggiungimento del valore soglia, con successiva interpolazione lineare 1:1 fino al 100%, e abilita l'overperformance con pagamento del 104,6% in relazione ai livelli di raggiungimento degli obiettivi così come comunicati alle Organizzazioni Sindacali.

### Disposizioni comuni

- a) L'erogazione del premio di risultato avverrà esclusivamente nel caso in cui sia raggiunta la soglia di accesso dell'indicatore di redditività ("EBITda normalizzato del Gruppo Postel").
- b) Con le competenze del mese di settembre 2014 è prevista la corresponsione con riserva, a titolo di anticipazione delle risultanze attese per l'anno di riferimento, di una quota pari al 30% degli importi economici del premio di risultato indicati nella tabella allegato 1. Con le competenze del mese di giugno 2015, ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio, è prevista la liquidazione del conguaglio degli importi complessivi di premio di risultato relativi all'esercizio 2014, pari alla differenza (positiva o negativa) tra l'importo spettante a livello individuale e quanto erogato a titolo di anticipazione per l'anno precedente. In tale sede verrà effettuato l'eventuale recupero delle somme anticipate ed il riproporzionamento pro quota con le modalità descritte nella presente intesa.
- c) Il premio di risultato per l'esercizio 2014 verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente dalle Società del Gruppo Postel suindicate con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento lavorativo che abbia superato il periodo di prova e che risulti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento ed alla data di erogazione del premio.

*[Vertical list of signatures]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signatures]*

- d) Il sistema di calcolo delle assenze dal servizio ai fini della determinazione del premio di risultato per l'esercizio 2014 viene definito nella tabella allegato 3.
- e) Per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del premio di risultato al personale sopra indicato, le Parti convengono che ogni ora di assenza dal servizio – fatta eccezione di quelle per ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività sopresse, 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 1/2080 degli importi unitari annui lordi indicati nelle tabelle allegato 1 e allegato 2.
- f) In caso di inizio del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento lavorativo in corso d'anno, il premio compete in ragione dei giorni di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno medesimo.
- g) In caso di passaggio al livello inquadramentale superiore il premio compete pro-quota in relazione agli specifici periodi di permanenza in ciascun livello. Per quanto attiene al passaggio da personale di staff a personale di produzione o viceversa sarà considerata l'appartenenza al gruppo di riferimento al 31 dicembre dell'anno di riferimento mentre, per quanto attiene al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, per la determinazione del premio di risultato sarà commisurata alla durata effettiva della prestazione lavorativa.
- h) Le Parti convengono, infine, che gli importi del premio di risultato non concorrono a determinare il TFR (trattamento di fine rapporto) e non concorrono a formare retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo, né ad altri istituti retributivi indiretti o differiti e che la presente intesa si applica a tutto il personale non dirigente di Postel s.p.a. e PostelPrint s.p.a.

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.

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 e che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione di tale accordo costituiscono retribuzione di produttività, ai sensi del DPCM del 22 gennaio 2013.

Gruppo Postel

SLC CGIL

SLP CISL

UILposte

UGL Com.ni

FAILP CISAL

CONFSAL Com.ni





