Verbale di Accordo

In data 3 Dicembre 2016

tra Postecom 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 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 2015;
- 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 trattativa in corso per il rinnovo del CCNL 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 2016, anche al fine di evitare la sovrapposizione dei cicli negoziali;
- 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 2016;

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 2016 - 31 dicembre 2016.
Gli importi unitari lordi di premio per tale anno, distinti per livelli retributivi ed ambiti organizzativi, vengono individuati rispettivamente negli allegati 1 e 2. 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 Poste Italiane 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 2016, degli indicatori cui è correlato il PdR.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il primo trimestre del 2017, con l'obiettivo di valutare modalità e criteri per il rinnovo del sistema premiante per il successivo triennio 2017–2019.

Determinazione ed erogazione del Premio

La determinazione ed erogazione del premio per l'anno 2016, 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 Poste Italiane, un pagamento all'85% al raggiungimento del valore soglia, con successiva interpolazione lineare 1:1 fino al 100%, e abilita l'overperfomance (pagamento 105,0%) 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 contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, che risulti in forza alla data del 31 dicembre 2016 e che sia in servizio ed abbia superato il periodo di prova 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.

c) La corresponsione del premio avverrà sulla base dei seguenti criteri:

Anticipazione
Con le competenze del mese di settembre 2016, 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 2017 ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio, liquidazione del conguaglio degli importi complessivi di premio relativi al 2016, 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 successivo punto e).

d) L'erogazione del premio avverrà esclusivamente nel caso in cui si sia raggiunta la soglia di accesso dell'indicatore EBIT del Gruppo Poste Italiane.

e) 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.

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 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. 5, DM del 25/03/2016, si dichiara che le previsioni del presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, Legge n. 208/2015 e del medesimo DM 25/03/2016.

Postecom S.p.A.

SLC CGIL_____

SLP CISL_____

UILposte_____

FAILP CISAL_____

CONFSAL Com.ni_____

UGL Com.ni_____

IMPORTI UNITARI PREMIO 2016

	LIVELLO	PREMIO 2016
DIREZIONE 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 2016
CUSTOMER CARE	D	2.115,96
	C	2.212,55
	B	2.266,97

	LIVELLO	PREMIO 2016
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

(*) Amministrazione, Pianificazione e Controllo, Acquisti, Legale, Risorse Umane e Qualità, Servizi Generali e Sicurezzae Innovazione Tecnologica.

Funzione di 1° livello	Funzione di 2° Livello	Tipologia
AMMINISTRAZIONE, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Amministrazione, Pianificazione e Controllo	Staff
	Contabilità e Bilancio	Staff
	Pianificazione e Controllo di Gestione	Staff
LEGALE	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
	Risorse Umane e Qualità	Staff
	Relazioni Industriali e Normativa	Staff
SERVIZI GENERALI	Servizi Generali	Staff

Funzione di 1° livello	Funzione di 2° Livello	Tipologia
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

Funzione di 1° livello	Funzione di 2° Livello	Tipologia
ESERCIZIO	Pianificazione, Monitoraggio e Architetture	Produzione
	Servizi Sistemistici	Produzione
	Gestione Applicativa	Produzione
	Servizi Globali per l'Informatica dei Consorzi.	Produzione
SERVIZI AL CLIENTE	Customer Care	Sportelleria
	Pianificazione e Controllo Operazioni	Produzione
	Provisioning Servizi	Produzione
	Servizi in Accreditamento	Produzione