Verbale di Accordo

In data 3 Agosto 2016

tra PosteMobile 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 PosteMobile 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 PosteMobile S.p.A. è scaduto il 31 dicembre 2015;
- 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;

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, vengono individuati nell'allegato 1 del presente accordo. Tali importi costituiscono, ad ogni effetto di legge e di contratto, retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendale.

Per l'anno 2016, 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 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 PosteMobile** (al netto del costo relativo al PDR di Poste Mobile valorizzato al 100%).

II. Il 40% degli importi unitari lordi del Premio di cui all'allegato 1 sono correlati al raggiungimento dell'obiettivo riferito al seguente indicatore:

QUALITA' DEL SERVIZIO - CUSTOMER EXPERIENCE INDEX (CEM INDEX) identificato come indicatore di qualità dell'Azienda.

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 annuale tramite survey affidate ad una società terza specializzata del settore e certificata.

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

Indicatori Premio Risultato anno 2016		% partecipazione
Indicatore Base	Ebit Poste Mobile	60%
Indicatori Caratteristici	Qualità: Customer Experience Index (CEM)	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 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 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'overperfomance (pagamento 105%) ad una consuntivazione dell'obiettivo pari al valore comunicato alle Organizzazioni Sindacali nella riunione odierna.

Disposizioni comuni

a) l'erogazione del premio avverrà esclusivamente nel caso in cui si sia raggiunta la soglia di accesso, pari all'85%, **dell'indicatore di redditività "EBIT di PosteMobile"** (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 PosteMobile S.p.A. con 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.

d) 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 ai successivi punti e) ed f).

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

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

h) 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.

PosteMobile S.p.A.

SLC CGIL_____

SLP CISL_____

UILposte_____

FAILP CISAL_____

CONFSAL Com.ni_____

UGL Com.ni_____

Allegato 1

IMPORTI UNITARI PREMIO ANNO 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

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.

Allegato 2