

## CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Roma, 8 febbraio 2011

TRA

**TNT Post Italia s.p.a.** rappresentata da i sig.ri Cinzia Spaziani, Saverio Secreti e Stefano Guzzeloni

**TNT Post Milano s.r.l.** rappresentata da rappresentata da i sig.ri Cinzia Spaziani, Saverio Secreti e Stefano Guzzeloni

E

la **SLC – CGIL** Segreteria Nazionale rappresentata dai sig.ri Nicola Di Ceglie, Stefano Cardinali e Pierluigi D'Accò

la **SLP - CISL** Segreteria Nazionale rappresentata dai sig.ri Sebastiano Cappuccio e Cono Fusca.


la **UILTRASPORTI** Segreteria Nazionale rappresentata dal sig. Sergio Tarabù

la **UILPOSTE** Segreteria Nazionale rappresentata dal sig. Giovanni De Rosa

e con la presenza delle rispettive **RSA/RSU**

*premesse che*

- a) le parti hanno concordato che per far fronte alle esigenze del mercato di riferimento, anche in vista dell'imminente liberalizzazione del settore postale, è indispensabile che le politiche di gestione aziendale siano supportate da strumenti organizzativi finalizzati al miglioramento della competitività dell'impresa, pertanto le parti rinviando a successivi incontri l'analisi di tali strumenti da effettuarsi entro la data del 30 giugno 2011;
- b) le parti hanno convenuto sia necessario, ove possibile, armonizzare i trattamenti economico-normativi attualmente in atto nelle diverse unità produttive;
- c) le parti realizzano e confermano con il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (secondo livello di contrattazione) una struttura contrattuale su due livelli: nazionale e di secondo livello;
- d) le parti definiscono che la contrattazione di secondo livello con contenuto economico relativamente al "Premio di Risultato" è demandata alla sottoscrizione di un verbale di accordo specifico;

 Cono Fusca



- e) fatto salvo quanto previsto dal precedente punto d) le materie riservate alla contrattazione di secondo livello a contenuto economico sono solamente quelle stabilite con la regolamentazione del presente verbale di accordo

è stato convenuto quanto segue:

## 1. Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante, inscindibile ed essenziale del presente contratto.

## 2. Relazioni industriali

La contrattazione di secondo livello potrà avvenire esclusivamente per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL, in conformità con i principi ivi indicate. Sono titolari della contrattazione di secondo livello, per le materie e con le procedure previste dal CCNL, le strutture delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, nonché il presente il contratto collettivo integrativo.

Le parti convengono che la contrattazione di secondo livello (ivi compreso il Premio di Risultato) debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività, efficienza e di redditività, anche attraverso l'individuazione di interventi di innovazione produttiva.

Fermo restando quanto statuito dal CCNL vigente in materia di relazioni industriali, le parti convengono di promuovere annualmente incontri a livello nazionale al fine di esaminare l'andamento complessivo dell'impresa, e i relativi riflessi occupazionali .

*n*  
Le Parti si incontreranno nei mesi di giugno e dicembre di ciascun anno per effettuare una verifica sull'applicazione del presente accordo.

### 2.1 Procedure di rinnovo del contratto integrativo aziendale

*P*  
Le parti di danno atto che la contrattazione di secondo livello non potrà avere per oggetto materie ed istituti già definiti dal CCNL.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL. *AD*

*I*  
Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a sei mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo. *FF*

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Le richieste di rinnovo per gli accordi di secondo livello dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative, almeno tre mesi prima della scadenza dell'accordo.

L'azienda ricevente le proposte di rinnovo darà riscontro entro 30 (trenta) giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Per tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per i due mesi successivi alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a cinque mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

### 3. Orario di lavoro

Il normale orario di lavoro giornaliero per il personale dipendente è quello fissato dal CCNL, ovvero in 7h e 44 minuti giornalieri per il personale con orario di lavoro distribuito su 5 giorni la settimana (di norma dal lunedì al venerdì), e di 6h e 28 minuti per il personale con orario di lavoro distribuito su 6 giorni la settimana (di norma dal lunedì al sabato) con la riduzione oraria giornaliera di 16 minuti (se l'orario di lavoro è distribuito su 5 giorni la settimana) o 12 minuti (se l'orario di lavoro è distribuito su 6 giorni la settimana), riproporzionate per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale.

La riduzione oraria giornaliera di 16 o 12 minuti avverrà attraverso l'assorbimento delle 64 ore di riduzione previste dall'art. 16 del CCNL per le imprese private operanti nel settore della distribuzione del recapito e dei servizi postali.

Gli orari di inizio e di fine prestazione, nonché la collocazione della pausa pranzo saranno regolamentati con appositi ordini di servizio in relazione alle necessità organizzative e produttive di ogni sede **sentite le OO.SS. territorialmente competenti e/o le RSU/RSA;**

### 4. Lavoro straordinario

Fermo restando il limite giornaliero statuito dal CCNL per le prestazioni in regime di straordinario (2 ore giorno), le prestazioni di lavoro straordinario saranno compensate come segue:

- a. fino a 30 minuti di lavoro straordinario sarà riconosciuto al lavoratore un corrispondente permesso retribuito compensativo;
- b. superati i primi 30 minuti di lavoro straordinario, i minuti eccedenti, saranno retribuiti sulla base di quanto previsto dall'art. 18 del vigente CCNL

I permessi retribuiti compensativi maturati e non fruiti, per cause imputabili alla Società, entro il secondo mese successivo al termine del mese di esecuzione della prestazione straordinaria saranno liquidati al lavoratore sulla base di quanto previsto dall'art. 18 del vigente CCNL.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, le ore di permesso non ancora utilizzate saranno liquidate al lavoratore sulla base di quanto previsto dall'art. 18 del vigente CCNL, con le competenze di fine rapporto.

Non è computato nell'orario di lavoro, se non preventivamente autorizzato, e non sarà quindi retribuito nemmeno come straordinario, sia il lavoro prestato in azienda prima dell'inizio del normale orario di lavoro, sia quello prestato durante la pausa pranzo.

Il lavoro straordinario deve essere sempre autorizzato preventivamente dal Responsabile secondo le modalità in atto presso l'azienda.

#### 5. Permanenza nei locali aziendali

E' fatto divieto al personale dipendente di permanere e/o di accedere nei locali aziendali una volta terminato il proprio orario di lavoro, eccezion fatta per il caso di lavoro straordinario.

#### 6. Buono pasto

A partire dal mese di febbraio 2011, a ciascun dipendente di TNT Post Italia e di TNT Post Milano, sia full-time che part-time, verrà corrisposto un buono pasto del valore nominale di Euro 4,50 per ogni giornata di effettiva presenza.

A tal fine si considera giornata intera quella in cui il dipendente ha prestato servizio effettivo per almeno 4 ore.





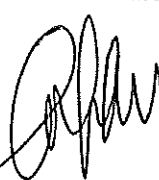






Ferme restando le condizioni di corresponsione previste dal presente contratto, il valore nominale del buono pasto, a partire da Gennaio 2012 sarà elevato come segue :

- Gennaio 2012 valore nominale pari a € 4,85
- Gennaio 2013 valore nominale massimo pari a € 5,20

Il buono pasto sarà riconosciuto solo nel caso in cui l'effettiva prestazione in servizio si collochi a cavallo della pausa pranzo. La durata della pausa pranzo, di norma, è fissata in un minimo di 30 minuti ed un massimo di 60 minuti.

Al dipendente cui vengono rimborsate a piè di lista le spese per il pranzo non verrà corrisposto, per quella giornata, il buono pasto.

Il valore del buono pasto non avrà alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti (13esima, 14esima, ferie, etc.), e non avrà alcun riflesso sul TFR.

4

## 6.1. Indennità "AD PERSONAM" di integrazione mensa per i dipendenti di TNT Post Milano

Al personale dipendente di TNT Post Milano in forza al 1 febbraio 2011 (al quale veniva riconosciuto un buono pasto del valore nominale di Euro 6,30) sarà corrisposto un buono pasto del valore nominale di Euro 4,50 come definito al punto 6. e verrà riconosciuta una "indennità di integrazione mensa" "**aggiuntiva ad personam**" pari ad Euro 33,00 lordi per dodici mensilità.

La predetta somma "**aggiuntiva ad personam**" sarà corrisposta al dipendente per ogni giornata lavorativa del mese indipendentemente dalla effettiva presenza in servizio.

Fermo restando quanto sopra la predetta somma "**aggiuntiva ad personam**" non sarà corrisposta per i giorni di sospensione dal lavoro per CIGO/CIGS.

La suddetta indennità non avrà alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti (13esima, 14esima, ferie, etc.), fatta eccezione del TFR.

## 7. Indennità di trasferta

In caso di trasferta, in aggiunta alla normale retribuzione ed alle spese di viaggio sostenute, al dipendente verrà corrisposta una "indennità di trasferta" se il luogo di destinazione è ubicato in un **Comune** diverso da quello in cui si trova la sede abituale di lavoro.

L'indennità di cui sopra, è calcolata come di seguito indicato:

- Euro **10,00** lordi per ogni giorno lavorativo in trasferta se il luogo di destinazione dista fino a 500 Km dalla sede abituale di lavoro;
- Euro **13,00** lordi per ogni giorno lavorativo in trasferta se il luogo di destinazione dista oltre 500 Km dalla sede abituale di lavoro.

L'indennità di trasferta giornaliera sarà corrisposta solo in caso di prestazione di lavoro effettiva svolta dal lavoratore per tutta la durata del proprio normale orario di lavoro giornaliero.

Il valore dell'indennità di trasferta non avrà alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti (13esima, 14esima, ferie, etc.), e non avrà alcun riflesso sul TFR.

L'indennità di trasferta non sarà corrisposta al personale viaggiante.

## 8. Rimborso spese chilometrico per utilizzo di auto propria

In caso di trasferta, al dipendente che, preventivamente autorizzato, utilizza per il viaggio la propria autovettura sarà corrisposto un rimborso

spese chilometrico secondo le "policies" aziendali vigenti. L'azienda fornirà alle OO.SS. copia delle "policies" vigenti.

Non sarà riconosciuto alcun rimborso spese chilometrico per l'utilizzo del veicolo per percorrere il tragitto casa - lavoro.

Il rimborso spese chilometrico sarà calcolato sottraendo dal totale dei chilometri percorsi per raggiungere il luogo in cui deve essere prestata l'attività lavorativa i chilometri che separano il domicilio del lavoratore dalla sua abituale sede di lavoro.

Al fine del calcolo del tragitto percorso nonché della distanza tra il domicilio del lavoratore dalla sua abituale sede di lavoro si farà riferimento al percorso "più corto" individuato attraverso un sistema online stabilito dalla Società (ad es. "ViaMichelin").

## 9. Commissione paritetica per il vestiario

Le parti convengono che, in via sperimentale, per il solo anno 2011, sarà costituito, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, un gruppo di lavoro paritetico: la "Commissione paritetica per l'abbigliamento tecnico.

La Commissione è unica per entrambe le Società: TNT Post Italia s.p.a. e TNT Post Milano s.r.l.

La Commissione sarà composta da 6 membri, 3 aziendali e 3 sindacali:

- 1 Presidente nominato dalla Società;
- 2 delegati nominati dalla Società;
- 3 delegati nominati dalle OO.SS. firmatarie il presente accordo.

La Commissione avrà il compito di proporre alle parti stipulanti modifiche, integrazioni e/o sostituzioni del vestiario in dotazione ai lavoratori per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti.

La Commissione nello svolgimento delle proprie attribuzioni agirà in funzione esclusivamente consultiva.

Eventuali pareri della Commissione andranno inviati ai soggetti firmatari del presente contratto.

### 9.1 Procedure per i lavori della commissione

La Commissione Paritetica si riunisce su istanza di una delle parti stipulanti il presente contratto. A tal fine l'istanza dovrà essere inviata, a mezzo raccomandata a/r, al Presidente della Commissione con indicazione degli argomenti da trattare.

All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica tutti gli elementi utili all'esame della problematica in essere.

La data della convocazione sarà fissata dal Presidente non oltre 60 giorni dal ricevimento dell'istanza.

Le riunioni della Commissione avranno luogo in locali messi a disposizione della Società.

La Commissione non potrà riunirsi per più di tre volte nel corso dell'anno.

#### 10. Formazione e sicurezza sul lavoro

Le parti fanno rimando a quanto statuito dal CCNL vigente .

#### 11. Dichiarazione a verbale

Il presente verbale di accordo trova efficacia anche nei confronti del personale di TNT POST Notifiche e TNT POST Services a quali viene applicato il CCNL per le imprese private operanti nel settore della distribuzione e dei servizi postali

#### 12. Decorrenza e Durata

Il presente contratto integrativo aziendale ha durata triennale con decorrenza dal 1 gennaio 2011 e con scadenza 31 dicembre 2013.

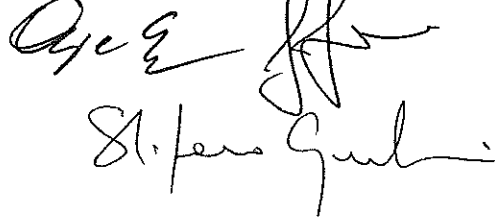
**Il presente accordo verrà distribuito entro il 27 marzo 2011 a tutti i lavoratori in servizio a tale data a cura della Società.**

Letto, firmato e sottoscritto.

per TNT Post Italia S.p.a.



per TNT Post Milano s.r.l.



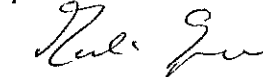
per SLC - CGIL



per SLP - CISL



per UILTRASPORTI



per UILPOSTE



VERBALE DI ACCORDO

Roma, 08 febbraio '11

TRA

TNT Post Italia s.p.a. rappresentata dai sig.ri Cinzia Spaziani, Saverio Secreti e Stefano Guzzeloni

TNT Post Milano s.r.l. rappresentata dai sig.ri Cinzia Spaziani, Saverio Secreti e Stefano Guzzeloni

E

la SLC - CGIL Segreteria Nazionale rappresentata dai sig.ri Nicola Di Ceglie, Stefano Cardinali e Pierluigi D'Accò

la SLP - CISL Segreteria Nazionale rappresentata dai sig.ri Sebastiano Cappuccio e Cono Fusca

la UILTRASPORTI Segreteria Nazionale rappresentata dal sig. Sergio Tarabù

la UILPOSTE Segreteria Nazionale rappresentata dal sig. Giovanni De Rosa

con la presenza delle rispettive RSA/RSU


*Premesso che*

1. La contrattazione integrativa di secondo livello dovrà riguardare esclusivamente materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dal CCNL.
2. La contrattazione di secondo livello con contenuto economico (premio di risultato) è consentita per l'istituzione di un premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di efficienza, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico di impresa.
3. Le erogazioni di secondo livello di contrattazione sono correlate ai risultati conseguiti secondo principi di cui sopra e per la loro natura dovranno avere carattere variabile e saranno commisurati al raggiungimento degli obiettivi conseguiti secondo le modalità e procedure di seguito definiti.
4. Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalla legge ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge sopravvenuta.
5. Viene istituita una Commissione Paritetica nazionale con lo scopo di elaborare, entro il 30 settembre 2011, linee-guida, criteri e parametri utili ad orientare la definizione di un nuovo premio di risultato in aderenza con il mutato scenario post-liberalizzazione del settore che valorizzi il rapporto con i risultati d'impresa. A tal scopo le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2011 per definire la composizione della Commissione.

Ciò premesso, è stato convenuto quanto segue:

1. **Premesse**

Le premesse costituiscono parte integrante, inscindibile ed essenziale del presente accordo.





## 2. Relazioni industriali

Sono titolari della contrattazione di secondo livello relativamente al Premio di Risultato, le strutture delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, nonché il presente accordo. Semestralmente la direzione aziendale competente invierà una informativa scritta ai soggetti firmatari del presente verbale di accordo relativamente all'andamento degli indicatori di riferimento per l'erogazione del premio di risultato oggetto del presente verbale di accordo

## 3. Premio di risultato

Ai lavoratori dipendenti di TNT Post Italia e TNT Post Milano sarà riconosciuto un premio di risultato annuale i cui parametri, misure e modalità di corresponsione sono stabilite nei punti successivi.

### Campo di applicazione

Il premio di risultato verrà corrisposto, alle condizioni, modalità e nelle misure stabilite nel presente accordo, ai dipendenti che abbiano superato il periodo di prova e che risultino in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, assunti con contratto:

- a tempo indeterminato;
- a tempo determinato della durata di almeno 3 mesi in quota parte;
- di apprendistato.

**Il presente accordo non trova applicazione nei confronti del personale che ha accesso a sistemi di incentivazione individuali quali MBO, /o incentivi legati ad obiettivi individuali;**

### Valore massimo raggiungibile PDR

L'importo massimo del premio raggiungibile è così suddiviso (che sarà riconosciuto al raggiungimento di tutti gli obiettivi):

- per il personale rientrante nella tabella **A**) l'importo massimo raggiungibile è pari ad euro 570,00 (cinquecentosettanta/00) onnicomprensivo del "bonus presenza";
- per il personale rientrante nelle tabelle **B**) e **C**) l'importo massimo raggiungibile è pari ad euro 500,00 (cinquecento/00) onnicomprensivo del "bonus presenza";

### Obiettivi

Il premio di risultato verrà corrisposto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, di team/filiale di seguito indicati raggiunti nell'anno di riferimento:

Tabella A				
FATTORINI ADDETTI AL RECAPITO				
Tipologia di obiettivo	Parametro	Obiettivo	Peso	Valore
aziendale	Margine Operativo Lordo (MOL) dell'anno di riferimento	Euro 7.798.000	5%	Euro 22,50
di filiale / team	Resi	<=3.5%	25%	Euro 112,50
	Reclami	<=25	20%	Euro 140
	Penali operative	<=7%	50%	Euro 225
Totale			100%	Euro 500 lordi

dove:

- Resi: sono calcolati sul numero totale di buste di FC rese rispetto al numero totale di buste FC affidate;
- Reclami: il valore di riferimento è quello risultante dal numero di reclami per ogni milione di buste FC consegnate;
- Penali operative: sono date dalla somma della % di buste di FC consegnate fuori SLA e della % di buste di FC consegnate Non Certificate

Tabella B				
ADDETTI AL CENTRO STAMPA (sede Milano-Fantoli)				
Tipologia di obiettivo	Parametro	Obiettivo	Peso	Valore
aziendale	Margine Operativo Lordo (MOL) dell'anno di riferimento	Euro 7.798.000	5%	Euro 22,50
di filiale / team	Penali per fuori SLA e non qualità	<=50.000€	95%	Euro 407,5
<b>Totale</b>			<b>100%</b>	<b>Euro 430 lordi</b>

dove:

- Il parametro di riferimento è rappresentato dalle penalità pagate ai clienti per fuori SLA di stampa e per non qualità di stampa.

Tabella C				
ALTRO PERSONALE DI FILIALE				
Tipologia di obiettivo	Parametro	Obiettivo	Peso	Valore
aziendale	Margine Operativo Lordo (MOL) dell'anno di riferimento	Euro 7.798.000	5%	Euro 22,50
di filiale / team	SLA accettazione + smistamento	>=92%	30%	Euro 128,50
	SLA accettazione Raccomandate	>=92%	35%	<b>Euro 150,50</b>
	SLA tempi di risposta reclami	>=92%	30%	Euro 128,50
<b>Totale</b>			<b>100%</b>	<b>Euro 430 lordi</b>

dove:

- Lo SLA di accettazione e smistamento è calcolato sulla % di buste di FC (non Raccomandate) accettate e smistate in K+1giorno (K= data di accettazione);
- Lo SLA di accettazione Raccomandate è calcolato sulla % di buste Raccomandate di FC accettate e smistate in K+1giorno (K= data di affido);

- Lo SLA dei tempi di risposta dei reclami è calcolato sulla % di reclami gestiti in SLA dove lo SLA è il numero dei giorni che passano dalla data di presa in carico del reclamo alla data di risposta al cliente (SLA= entro 5 giorni).

#### Determinazione

Il premio di risultato complessivamente dovuto a ciascun dipendente avente diritto è dato dalla somma dei singoli Valori di premio per ciascun obiettivo raggiunto, riparametrati per i lavoratori con contratto part-time in base all'orario di lavoro.

Il Valore di cui alle tabelle A, B e C sopra riportate si riferisce ai dipendenti inquadrati al 5 livello Super del vigente CCNL Recapiti e deve essere calcolato, per il restante personale secondo i seguenti parametri:

Quadri e 1° livello	200
2° livello	175
3° livello Super	150
3° livello	138
4° livello	128
5° livello Super	115
5° livello	110
6° livello	100

#### Sistema premiante per assiduità di presenza – bonus presenza

Il premio di risultato sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono stati i giorni di assenza dovuti a permessi non retribuiti nell'anno di riferimento, nelle misure di seguito indicate:

- 1/312 nei confronti del personale con orario di lavoro distribuito su 6 giorni lavorativi settimanali;
- 1/260 nei confronti del personale con orario di lavoro distribuito su 5 giorni lavorativi settimanali;

In aggiunta a quanto sopra, in caso di malattia, l'ammontare del premio risultante a seguito della decurtazione derivante dalle giornate di assenza di cui sopra, sarà ulteriormente ridotto nelle misure di seguito indicate:

Numero di eventi di malattia	Riduzione
fino a 3	0%
da 4 a 6	15%
da 7 a 9	50%
superiori a 9	75%

#### Interpretazione autentica di evento

*Atto Couso Fureo*

Per singolo evento viene considerato ogni singolo periodo di assenza a prescindere dalla sua durata, intendendosi a tale proposito unicamente l'assenza conseguente ad un evento di malattia.

A tale proposito si precisa che la comunicazione della prosecuzione, senza soluzione di continuità, di un evento non viene considerata come nuovo evento.

Ai fini della decurtazione del premio di risultato non si considerano tra le giornate di assenza gli infortuni sul lavoro, le ferie, tutti i permessi retribuiti, il congedo di maternità, il congedo di paternità, i congedi per malattia del figlio ed i giorni di ricovero ospedaliero.

In caso di adozione di provvedimenti disciplinari, il premio di risultato sarà decurtato nelle misure di seguito indicate:

- sospensione cautelare: una quota giornaliera (1/312° o 1/260°) per ogni giornata di sospensione;
- multa: una quota giornaliera (1/312° o 1/260°) ogni tre ore di multa, anche non cumulative.

L'ammontare del premio di risultato derivante dal raggiungimento degli obiettivi come sopra determinati potrà essere aumentato di un bonus presenza come di seguito determinato:

Numero di eventi di malattia	Giornate di assenza	Bonus presenza
0	0	Euro 70 lordi
Fino a 2	da 1 a 4	Euro 35 lordi

#### Modalità di erogazione del premio di risultato

Il premio, nella misura risultante dall'applicazione delle regole sopra riportate, verrà riconosciuto in due soluzioni, il 40% nel mese di settembre di ciascun anno e la restante parte unitamente alla retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, compatibilmente con l'approvazione del bilancio di esercizio.

Per i dipendenti assunti nel corso dell'anno di riferimento con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato il premio di risultato sarà corrisposto in misura pari a tanti dodicesimi quanti risulteranno, nel medesimo anno di riferimento, i mesi interi di servizio prestati. A tal fine, le frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero.

In caso di passaggio a livello superiore nel corso dell'anno di riferimento il premio compete pro-quota in relazione agli specifici periodi di permanenza in ciascun livello

Nell'ipotesi di modifica dell'orario di lavoro da part-time a full-time, o viceversa, nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà riproporzionato in relazione all'effettivo orario di lavoro svolto.

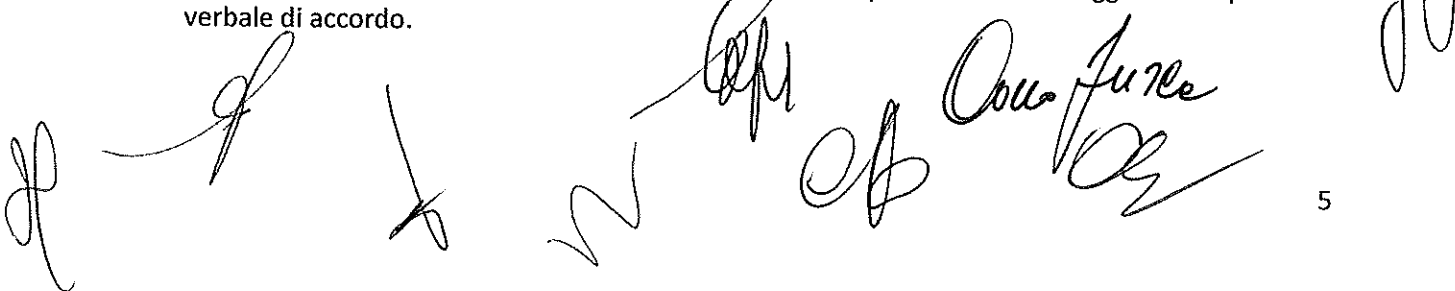
Il bonus presenza verrà erogato con la retribuzione del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.

#### Incidenza sulla retribuzione indiretta

Per la natura del suo importo il premio di risultato, in virtù di quanto disposto dalla Legge 29 maggio 1982, n.297 non concorre a determinare il TFR, inoltre è onnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge (lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, festività, indennità di preavviso, 13° mensilità e 14° mensilità ecc. ecc.) ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 402 del 29 luglio 1996.



#### **4. Decorrenza, durata ed efficacia**

Il presente accordo ha durata triennale, decorrente dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2013 e sostituisce ogni precedente accordo intervenuto tra le parti su materie oggetto del presente verbale di accordo.





Letto, firmato e sottoscritto.

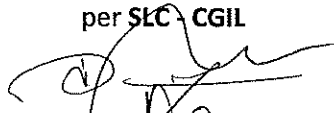
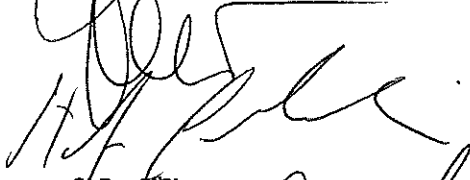

per TNT Post Italia s.p.a.

  
  
Stefano Pulcini

per TNT Post Milano s.r.l.

  
  
Stefano Pulcini

per SLC - CGIL

  
  
per SLP - CISL  


per ULTRASPORTI



per UILPOSTE

