



## COMUNICATO POSTEL 5 APRILE 2013 SIGLATA IPOTESI DI ACCORDO PDR 2013

Dopo numerosi incontri, nella tarda serata di ieri è stata siglata unitariamente l'IPOTESI DI ACCORDO sul premio di risultato 2012- 2013. Nello stesso accordo sono state definite le quote di pagamento per le prestazioni in modalità di Conduzione con Tecnologie Evolute, (CTE).

Una trattativa lunga e complessa che ha visto da una parte l'Azienda voler adottare lo stesso sistema di PDR vigente nella capogruppo mentre la compagine sindacale ha lottato per far prevalere la specificità di Postel come azienda fortemente esposta alle tensioni del mercato. L'ipotesi di accordo si articola sui seguenti punti.

**PDR 2012.** Riconoscimento del Premio di Risultato per l'anno 2012 con l'aumento di Euro 50 medie una-tantum rispetto a quanto percepito lo scorso anno. Il premio verrà erogato a Giugno 2013

**PDR 2013.** Come previsto dall'art. 69 il Premio si articola su:

- una quota di Redditività del 60% , misurata sul parametro dell'EBIT-da Normalizzato (ovvero la somma dei ricavi al netto dei costi, ammortamenti, oneri straordinari, svalutazioni, ecc) ovvero un parametro che mette al riparo la redditività dalle operazioni di assestamento che hanno penalizzato i lavoratori lo scorso anno.
- un indicatore di Produttività e Qualità (40%) a sua volta composto da un indicatore di produttività per il 70% e un indicatore di qualità del 30%, quest'ultimo fortemente voluto delle OO.SS.
- Gli importi del PDR 2013 sono ulteriormente aumentati di 70€ medi di cui Euro 50 strutturali ed Euro 20 una-tantum.
- Il premio verrà corrisposto con un anticipo del 30% a Settembre 2013 e il restante, dopo l'approvazione del bilancio 2013 e l'accertamento delle spettanze, a Giugno 2014.
- L'andamento economico dei sopra citati indicatori verrà monitorato da incontri semestrali.
- Con il nuovo PDR viene introdotto il sistema di penalizzazione delle assenze, mutuato dalla capogruppo, ma con profonde modifiche richieste dai sindacati a maggior tutela dei lavoratori. Il sistema prevede la riduzione del premio per ogni ora di assenza non dovuta a ferie, permessi, malattie gravi tutelate dall'art.41, infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri congedi di maternità fino a 5 mesi (cioè dal 6° evento in poi), quindi alle assenze per malattia ordinaria. Inoltre superati i 5 eventi di malattia in un anno, per ogni evento di malattia è prevista una riduzione in percentuale alla quota di produttività e redditività.

**Conduzione con Tecnologie Evolute.** Con l'ipotesi adottata vengono stabilite le quote economiche per il pagamento delle prestazioni in modalità CTE effettuate nel 2012. Rispetto alla liquidazione delle prestazioni del 2011 sono stati alzati gli importi, soprattutto quelli di fascia più alta. E' stata abbassata anche la soglia di accesso al pagamento dal 20% a 5% delle prestazioni.

Per quanto riguarda le prestazioni in CTE fornite nel 2013 c'è un forte impegno a sottoscrivere le nuove regole entro maggio c.a.

Le sottoscrittrici OO.SS. si ritengono soddisfatte dell'intesa raggiunta, frutto di intensi sforzi di mediazione tra le parti ed in considerazione del contesto di grave crisi economica che colpisce il paese e non lascia immune il Gruppo Postel da una preoccupante riduzione dei volumi.

Anche per questi motivi e con lo sguardo rivolto al futuro di Postel che abbiamo rinnovato la richiesta di confronto sul piano industriale.

L'ipotesi raggiunta dovrà essere confermata ai passaggi democratici con i lavoratori

**Segreterie Generali e Coordinatori Nazionali Gruppo Postel  
SLC-CGIL SLP-CISL FAILP-CISAL**