

Verbale di Accordo

In data 07 settembre 2016

tra Postel S.p.A.
e

SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL, CONFSA 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 Poste Italiane 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 Postel S.p.A. è scaduto il 31 dicembre 2015;
- il Piano Industriale di Postel S.p.A. presentato alle Organizzazioni Sindacali ha delineato le strategie e gli obiettivi di sviluppo competitivo della società;
- 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 premio di risultato 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 per la realizzazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi del sopra citato Piano Industriale;

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 del premio di risultato per l'anno 2016, 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. Tali importi costituiscono, ad ogni effetto di legge e di contratto, retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendale.

Il 60% dell'importo del premio di risultato sarà riconosciuto in base ai risultati conseguiti in termini di redditività, misurati per mezzo dell'indicatore rappresentato dalla somma dei ricavi diminuiti di costo del personale, costi operativi, ammortamenti, accantonamenti a fondi, svalutazioni e altri oneri di gestione, al netto di eventuali partite straordinarie negative.

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 2015, dei costi unitari delle singole ASA.

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

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

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 dall'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 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 di risultato

La determinazione ed erogazione del premio per l'anno 2016, 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 in relazione ai livelli di raggiungimento degli obiettivi così come comunicati alle Organizzazioni Sindacali.

Disposizioni comuni

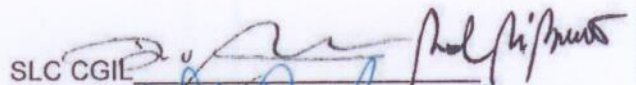
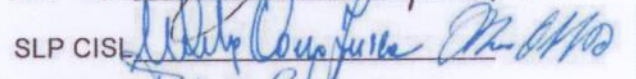
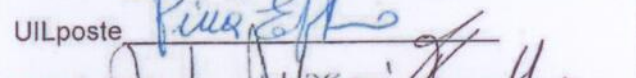
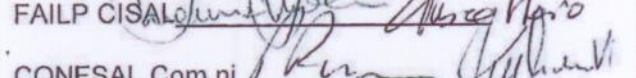
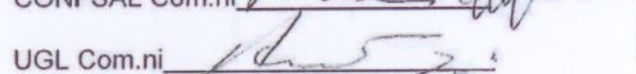

- a) L'erogazione del premio di risultato avverrà esclusivamente nel caso in cui sia raggiunta la soglia di accesso dell'indicatore di redditività.
- b) Con le competenze del mese di settembre 2016 è prevista la corresponsione con riserva, a titolo di anticipazione delle risultanze attese per l'anno 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 2017, 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 2016, 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 2016 verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente di Postel S.p.A. con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato che abbia superato il periodo di prova e che risulti in forza alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento ed alla data di erogazione del premio.
- d) Il sistema di calcolo delle assenze dal servizio ai fini della determinazione del premio di risultato per l'esercizio 2016 viene definito nella tabella allegato 2.
- 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 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 1/2080 degli importi unitari annui lordi indicati nelle tabelle allegato 1.
- f) In 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.

- 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, 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 per altri istituti retributivi indiretti o differiti e convengono che la presente intesa si applica a tutto il personale non dirigente di Postel 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. 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.

Postel S.p.A.


SLC CGIL 
 SLP CISL 
 UILposte 
 FAILP CISAL 
 CONFSAI Com.ni 
 UGL Com.ni 

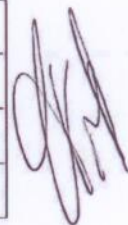
ALLEGATO N° 1

Importi del premio di risultato relativo all'esercizio 2016 per raggiungimento del 100% degli obiettivi degli indicatori:

LIVELLI	Importo PdR 2016 Personale di <i>staff</i>	Importo PdR 2016 Personale di <i>produzione</i>
A1	1690	1785
A2	1607	1697
B	1767	1867
C	1766	1866
D	1759	1859
E	1796	1898

ALLEGATO N° 2

riduzione per malattia (*)	
fino a 5 eventi	0
tra 6 e 7 eventi	20% della quota del premio collegata all'indicatore di produttività
tra 8 e 10 eventi	40% della quota del premio collegata all'indicatore di produttività
tra 11 e 13 eventi	40% dell'intero premio di risultato
superiore a 13 eventi	60% dell'intero premio di risultato



(*) Sono escluse dal computo le assenze dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del CCNL e ricoveri ospedalieri anche in day hospital adeguatamente documentate, ivi ricomprendendo i periodi di prognosi che vi si riconnettono.

