

Ipotesi di Accordo

in data 04 aprile 2013

tra Gruppo Postel

e

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

Premesso che:

- il CCNL per il Personale non dirigente di Poste Italiane disciplina, in coerenza con le disposizioni di legge, la complessiva retribuzione fissa e variabile del personale non dirigente del Gruppo Postel (Postel s.p.a., PostelPrint s.p.a., Docutel s.p.a.);
- in tale quadro il sopra citato CCNL, prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- con l'accordo del 16 luglio 2012 è stato regolato il premio di risultato per il triennio compreso tra il 1 gennaio 2011 ed il 31 dicembre 2013 per le Società del Gruppo Postel sopra indicate;
- in un contesto economico caratterizzato dal perdurare di un'importante tendenza recessiva le Parti, in un quadro di sempre maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario proseguire l'azione di valorizzazione dell'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso ribadiscono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime.

Per quanto sopra, le Parti intendono confermare la valenza strategica del sistema premiante quale strumento di diffusione e condivisione degli obiettivi d'impresa nonché di coinvolgimento dei lavoratori al raggiungimento dei risultati aziendali.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo

Le Parti si danno atto che, avendo dettagliato con l'intesa raggiunta il 16 luglio 2012 la regolamentazione del Premio di Risultato per l'esercizio 2011, con la presente intesa intendono proseguire con la regolamentazione del Premio di Risultato per il periodo compreso tra il 01 gennaio 2012 ed il 31 dicembre 2013.

In relazione a quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 14 aprile 2011 una prima componente percentuale dell'importo del Premio di Risultato (pari al 60% del totale del Premio) sarà riconosciuta al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, rilevabili da bilancio mentre una seconda componente percentuale dell'importo del Premio di Risultato (pari al 40% del totale del Premio) sarà riconosciuta al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di produttività e qualità, misurati per mezzo di specifici indicatori.

Le Parti alla luce dei risultati ottenuti (che saranno oggetto di specifica informativa dall'Azienda alle OO.SS.), con esclusivo riferimento al solo esercizio 2012, hanno convenuto in via

straordinaria che il Premio di Risultato per tale esercizio venga erogato con gli importi lordi individuati per ciascun livello inquadramentale nella tabella allegata (Allegato 1). Il pagamento avverrà con le competenze del mese di giugno 2013.

Le Parti convengono altresì che gli importi del Premio di Risultato relativo all'esercizio 2012 di cui sopra, sono da intendersi al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali di legge ed al netto delle trattenute previste dal verbale di accordo sottoscritto in data 18 ottobre 2007 relativo all'armonizzazione del CCNL di P.I. del 11.07.2007 dandosi atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto ad ogni altra precedentemente vigente (tranne quella succitata) e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia ad eccezione della parte relativa al computo delle assenze di cui al verbale di accordo sottoscritto il 07 aprile 2005.

Le Parti, inoltre, in coerenza con quanto definito nel verbale di accordo sottoscritto il 03 maggio 2012 relativamente alla "Conduzione Tecnologie Evolute" (CTE) hanno valutato positivamente i risultati di produttività realizzati nel 2012 mediante il ricorso a tale metodologia e, quindi, con specifico riferimento all'esercizio 2012, hanno convenuto che sarà erogato il riconoscimento economico previsto nella tabella allegata (Allegato 2). Per quanto concerne la disciplina della CTE successivamente all'esercizio 2012, le Parti si impegnano a definire entro il mese di maggio p.v. un nuovo sistema di regolamentazione dell'istituto nell'ambito del più ampio confronto avente ad oggetto il tema dell'efficientamento aziendale complessivo.

Con specifico riferimento all'esercizio 2013 le Parti hanno convenuto che:

- l'Indicatore di Redditività che concorrerà a determinare il 60% del valore totale del Premio di Risultato sarà l' "EBITda normalizzato del Gruppo POSTEL" ed il raggiungimento della sua soglia minima (pari al 80% del valore fissato come target obiettivo al 100%) sarà condizione per poter accedere all'eventuale ulteriore parte (fino ad un massimo del 40%) del Premio di Risultato. Più precisamente tale Indicatore ("EBITda normalizzato del Gruppo POSTEL") sarà dato dalla somma dei ricavi diminuiti di costi, ammortamenti, accantonamenti, oneri, svalutazioni al netto di eventuali partite straordinarie. Il valore target (obiettivo al 100%) da raggiungere per tale Indicatore nel 2013 è fissato nello stesso valore raggiunto nell'esercizio 2012;
- l'Indicatore di Produttività e Qualità che concorrerà a determinare il 40% (con un peso percentuale ripartito al 70% per la Produttività ed al 30% per la Qualità) del valore totale del Premio di Risultato come indicato nella tabella allegata (Allegato 3) con valori target oggetto di un'informativa che sarà inviata dall'Azienda alle OO.SS.

La determinazione ed erogazione del Premio di Risultato per l'esercizio 2013 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 secondo le modalità e gli importi indicati nella tabella allegata (Allegato 4).

L'erogazione del Premio di Risultato avverrà esclusivamente nel caso in cui sia raggiunta la soglia di accesso dell'Indicatore di Redditività ("EBITda normalizzato del Gruppo Postel").

Con le competenze del mese di settembre 2013 è prevista la corresponsione con riserva a titolo di anticipazione delle risultanze attese per l'anno di riferimento di una quota pari al 30% dell'importo economico del Premio di Risultato indicato in tabella Allegato 4. Con le competenze del mese di giugno 2014 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 2013, pari alla differenza (positiva o negativa) tra l'importo spettante a livello individuale e quanto erogato a titolo di anticipo 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.

A fronte di risultati aziendali significativamente migliorativi rispetto al valore target dell' "EBITda normalizzato" sopra citato, le Parti si incontreranno per valutare la sostenibilità economica di eventuali interventi sull'importo del Premio di Risultato.

Con riferimento al Premio di Risultato per il 2013 le Parti ribadiscono momenti di verifica con cadenza semestrale finalizzati a monitorare l'andamento dell'Indicatore di Redditività e con cadenza quadrimestrale dell'Indicatore di Produttività e Qualità confermando che i dati e le informazioni fornite nel corso di tali verifiche saranno soggetti ai vincoli di riservatezza in coerenza con quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 14 aprile 2011.

Il Premio di Risultato per gli esercizi 2012 e 2013 verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente dalle Società del Gruppo Postel suindicate con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento lavorativo che abbia superato il periodo di prova e che risulti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento ed alla data di erogazione del Premio.

Il sistema di calcolo dell'assenze dal servizio ai fini della determinazione del premio di risultato per l'esercizio 2013 viene definito nella tabella allegata (Allegato 5) ed avrà decorrenza dal mese di aprile 2013.

Per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del Premio di Risultato al personale sopra indicato, le Parti convengono quanto segue:

ogni ora di assenza dal servizio – fatta eccezione di quelle per ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività sopresse, 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 dell'importo unitario annuo lordo stabilito nelle tabelle allegata in base ai livelli inquadramentali.

In caso di inizio del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento lavorativo in corso d'anno, il premio compete in ragione dei giorni di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno medesimo.

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, per la determinazione del premio di risultato sarà commisurata alla durata effettiva della prestazione lavorativa.

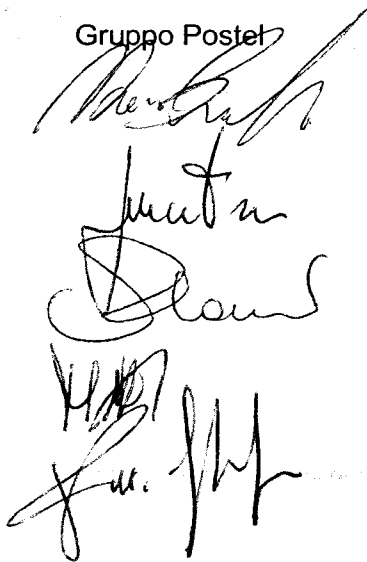
Le Parti convengono infine che gli importi del Premio di Risultato non concorrono a determinare il TFR (Trattamento di Fine Rapporto) e non concorrono a formare retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo, né ad altri istituti retributivi indiretti o differiti e che la presente intesa si applica a tutto il personale non dirigente di Postel s.p.a., PostelPrint s.p.a, Docutel s.p.a.

Si conviene altresì che con la presente intesa e a partire dal Premio di Risultato relativo all'esercizio 2013 si considerano superati i precedenti accordi in materia.

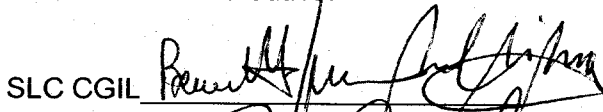
Le Parti si danno reciprocamente atto che, al fine di garantire la corretta esigibilità delle previsioni di cui alla presente intesa per il suo complessivo arco di vigenza, le previsioni medesime non potranno costituire oggetto di conflittualità tra le Parti.

Le Parti infine si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive.

Gruppo Postel



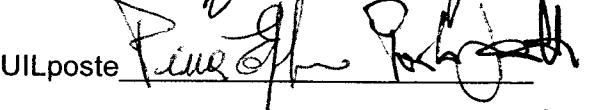
SLC CGIL



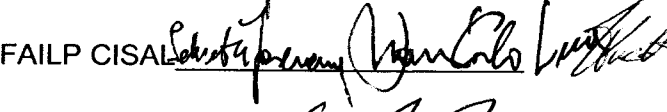
SLP CISA



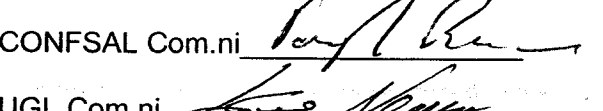
UILposte



FAILP CISAL



CONFSAI Com.ni



UGL Com.ni



Importi del premio di risultato relativo all'esercizio 2012

Soluto personale

Livelli	Importo PdR 2012 Personale di Staff	Importo PdR 2012 Personale di Produzione (*)	Una Tantum per il 2012	Importo PdR 2012 Personale di Staff (incluso U.T.)	Importo PdR 2012 Personale di Produzione (*) Incluso U.T.
A1	1603	1698	62	1665	1760
A2	1528	1618	56	1584	1674
B	1697	1797	50	1747	1847
C	1700	1800	47	1747	1847
D	1695	1796	45	1741	1841
E	1738	1840	41	1779	1881

(*) intendendosi per tale coloro che hanno percepito il P.d.R. 2011 come personale di produzione e specificando che in tale novero dovrà essere considerato anche il personale di Docutel s.p.a. a partire dal 2011.

[Handwritten signatures and initials]

Opera *Luca* *Fine* *Effra* *St. Huet*

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

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

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

[Signature] *[Signature]*

Selva Francesco

Importi da erogare al personale che ha effettuato nel 2012 prestazioni in CTE (Conduzione Tecnologie Evolute)

CTE	N° appl.CTE su totale	CTE 2012
1° fascia	tra 70% e 100%	750
2° fascia	tra 40% e 69%	550
3° fascia	tra 20% e 39%	330
4° fascia	tra 10% e 19%	150
5° fascia	tra 5% e 9%	100

[Handwritten signatures and initials]

Corso

1 R

B

Jan

San

Cozzetti

Ad. Pizzoni

Calderini

Pr...

H

Salvatore Ferraro

Per risultati degli Indicatori:

inferiori alla soglia minima (80%) verrà corrisposta la quota del Premio

uguali o maggiori alla soglia minima e sino alla soglia target (dal 80% al 100%) si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del target e la percentuale del Premio a 1: 3

minori o uguali al tetto massimo di erogazione (105% per l'Indicatore di Redditività e 102% per l'Indicatore di Produttività) si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del target e la percentuale del Premio pari a 1:2

maggiori al tetto massimo di erogazione (105% per l'Indicatore di Redditività e 102% per l'Indicatore di Produttività) non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio
In ogni caso l'Obiettivo minimo (pari all'80% del 100% fissato per l'Indicatore di Redditività ha una funzione "ON/OFF" sull'intero premio.

Importi del premio di risultato relativo all'esercizio 2013 per raggiungimento del 100% degli Obiettivi degli Indicatori

Livelli	Importo PdR 2013 Personale di Staff	Importo PdR 2013 Personale di Produzione	Una Tantum per il 2013	Importo PdR 2013 Personale di Staff (incluso U.T.)	Importo PdR 2013 Personale di Produzione (*) Incluso U.T.
A1	1665	1760	25	1690	1785
A2	1584	1674	23	1607	1697
B	1747	1847	20	1767	1867
C	1747	1847	19	1766	1866
D	1741	1841	18	1759	1859
E	1779	1881	17	1796	1898

(*) intendendosi per tale coloro che hanno percepito il P.d.R. 2011 come personale di produzione (ed il personale di Docutel s.p.a.)

[Handwritten signatures and initials]

Ludovico Ferrario

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

Am. Corso Giuseppe
PR

[Signature]

[Signature]

Am. [Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]