

Verbale di Accordo

In data 12 giugno 2012

tra Poste Italiane S.p.A.

e

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

Premesso che:

- il CCNL disciplina, 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, 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;
- l'accordo del 7 maggio 2009, prorogando l'intesa del 11 maggio 2004, ha regolato il premio di risultato per il periodo 1/1/2008 - 31/12/2010 per il personale dipendente di Poste Italiane S.p.A., in coerenza con le norme contrattuali vigenti;
- nel corso dell'anno 2011 si sono svolti più incontri finalizzati a definire l'impianto del premio di risultato per il periodo successivo alla vigenza dell'accordo di cui al punto precedente;
- nel mese di ottobre 2011 è stato erogato un importo a titolo di anticipo del premio di risultato per l'anno 2011;
- è intenzione delle Parti valorizzare il contributo dei lavoratori al raggiungimento dei positivi risultati aziendali ottenuti nell'anno 2011;
- il contesto economico è caratterizzato da un'importante tendenza recessiva, nell'ambito della quale per l'Azienda si prospetta una ulteriore contrazione dei volumi postali e una tendenza generale alla riduzione della raccolta risparmi e degli investimenti;
- a fronte di quanto evidenziato le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino maggiormente il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative di prossimità.

Per quanto sopra, le Parti intendono confermare 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 i seguenti periodi di vigenza economica e normativa: 1° gennaio 2011 - 31 dicembre 2013.

Gli importi unitari di premio per **gli anni 2012 e 2013** vengono individuati negli allegati 2 e 3 del presente accordo.

In relazione a quanto previsto all'art. 69 del CCNL 14 aprile 2011, per tali anni, 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 composito costituito dai parametri sotto indicati, individuati in base ad elementi tecnici rilevabili dal bilancio:

EBITDA di Poste Italiane S.p.A.* (al netto del costo azienda relativo al PDR) nella misura del 60% come rilevabile dai dati del Bilancio di Poste Italiane S.p.A.

** l'EBITDA di Poste Italiane S.p.A. è determinato dall'EBIT di Poste Italiane S.p.A. al netto di: proventi straordinari, proventi ed oneri derivanti da operatività finanziaria, accantonamenti a fondi rischi ed oneri, ammortamenti e incrementi per lavori interni, partite straordinarie del personale (incentivi all'esodo, accantonamenti netti per vertenze con il personale, accantonamenti a fondo di solidarietà, proventi per accordi ed altri recuperi costi).*

Ricavi e proventi caratteristici pro-capite di Poste Italiane S.p.A. nella misura del 40% calcolato come segue:

Ricavi e proventi caratteristici di Poste Italiane S.p.A. / N*

**N= numero medio annuo dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento lavorativo, al netto del numero medio annuo delle unità comandate.*

Gli obiettivi relativi ai parametri sopra individuati, che costituiscono il target di riferimento per gli anni 2012 e 2013, sono costituiti dal valore medio del triennio 2009/2010/2011 (al netto del costo azienda relativo al PDR) come di seguito indicati:

- **EBITDA di Poste Italiane S.p.A.:** mln/€ 2.416,9
- **Ricavi e proventi caratteristici pro-capite di Poste Italiane S.p.A.:** € 66.360

Per quanto concerne l'anno 2011, l'importo del premio viene determinato con riferimento alle positive performance del macro indicatore nazionale di cui all'accordo del 7 maggio 2009. Tale importo comprende anche la determinazione della quota regionale del premio già prevista dal sopra citato accordo. L'importo unitario del premio per tale anno viene individuato secondo quanto previsto nell'allegata tabella 1.

Le Parti hanno convenuto che nel mese di giugno 2012 sarà erogata nei confronti del personale dipendente di Poste Italiane S.p.A., con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento lavorativo, che abbia superato il periodo di prova e risulti in servizio alla data del 31 dicembre 2011 ed alla data di stipula della presente intesa, la quota finale del premio di risultato relativo all'anno 2011 per un importo lordo pari a € 1.200,00 medi.


Le Parti si danno atto che con detta erogazione si risolvono positivamente anche tutte le eventuali pretese collettive connesse agli effetti dell'accordo del 7 maggio 2009.

Con le competenze del mese di settembre 2012 sarà liquidato il conguaglio dell'importo complessivo del premio per l'anno 2011, già erogato nei mesi di ottobre 2011 e giugno 2012, sulla base di quanto previsto ai punti e) ed f) delle disposizioni comuni. Resta inteso che per il premio relativo all'anno 2011 si applica quanto previsto alle lettere a), b), g) e h) delle suddette disposizioni.



Contrattazione Regionale

In relazione a quanto previsto dall'art. 69 CCNL vigente, il 40% degli importi unitari di premio di cui alle tabelle all. 2 e 3, è costituito dalla "quota regionale ambito organizzativo" e viene correlato al conseguimento di piani, progetti e/o programmi definiti in specifici accordi da realizzarsi a livello territoriale per gli ambiti organizzativi di seguito indicati, a titolo esemplificativo e non esaustivo: UP - CD - CMP - CP - CSC - Centri SIN - Gateway - Corporate e strutture di staff. Le Parti si incontreranno a livello nazionale entro il mese di giugno c.a. per definire l'elenco completo delle strutture interessate anche tenuto conto delle eventuali implicazioni organizzative. Tali accordi valorizzeranno l'apporto dei livelli organizzativi di maggior prossimità, e saranno finalizzati a perseguire, nell'anno di riferimento, ulteriori incrementi di produttività, efficienza organizzativa e operativa e/o di altri elementi di competitività territoriale, nonché del miglioramento della qualità dei servizi offerti alla clientela.



Le Parti, a livello regionale, per ciascuno degli ambiti organizzativi di cui sopra, individueranno i parametri che costituiranno l'indicatore composito di riferimento, e ne definiranno il relativo peso.




Sistema di Relazioni Industriali


Gli accordi a livello regionale saranno sottoscritti per l'anno 2012 entro il mese di luglio del c.a. e per l'anno 2013 entro il mese di marzo. In tal senso le Parti a livello nazionale si impegnano a monitorare l'andamento delle trattative regionali anche al fine di individuare ogni possibile soluzione finalizzata al positivo raggiungimento di un'intesa nelle regioni di riferimento.

Nell'ambito dell'Osservatorio Paritetico Nazionale di cui all'art. 5 CCNL 14 aprile 2011, entro il mese di settembre di ogni anno, verrà effettuato uno specifico approfondimento in merito alle prospettive dell'Azienda anche con riferimento agli indicatori correlati al raggiungimento della quota nazionale del premio.

Le Parti ritengono necessario prevedere specifici momenti di verifica con il fine di monitorare, con cadenza trimestrale, l'andamento degli indicatori cui è correlata la quota nazionale del premio di risultato.





Resta inteso che i dati e le informazioni fornite nel corso degli incontri di cui sopra, saranno soggetti ai vincoli di riservatezza, in coerenza con quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 14 aprile 2011.



A fronte di risultati aziendali significativamente migliorativi rispetto al valore di target dell'EBITDA come sopra individuato, le parti s'incontreranno per valutare la sostenibilità economica di eventuali interventi sull'importo del premio di risultato.

Le Parti confermano che le fasi di verifica sull'andamento degli obiettivi correlati alla quota regionale del premio, si realizzino a livello nazionale con cadenza semestrale ed in linea con le tempistiche di cui all'art. 4, lett. a, punto 1, del CCNL e con cadenza quadrimestrale a livello regionale.



Le Parti convengono che entro il 31 dicembre di ogni anno, in sede di Commissione Nazionale Paritetica per la Classificazione Professionale di cui all'art. 20 del CCNL, si procederà ad una complessiva verifica ed all'eventuale aggiornamento dell'allegato 4 del presente accordo. Per il corrente anno tale incontro si terrà entro il mese di luglio p.v.

Determinazione ed erogazione del Premio

La determinazione ed erogazione del premio per gli anni 2012 e 2013, parte nazionale e parte regionale, 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, con le modalità di cui agli allegati 5 e 6 al presente accordo.

Disposizioni comuni

- a) Il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto
- b) Il premio verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente da Poste Italiane S.p.A. 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, 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.

- c) La corresponsione del premio nazionale e del premio regionale avverrà sulla base dei seguenti criteri:

Anticipazione

Con le competenze del mese di settembre di ogni anno, 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 (sia quota nazionale che quota regionale) indicato nelle tabelle allegate corrispondente al target 100%.

Conguaglio

Con le competenze del mese di giugno di ogni anno ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio, liquidazione del conguaglio degli importi complessivi di premio relativi all'anno precedente, 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).

- d) L'erogazione del premio avverrà esclusivamente nel caso in cui si sia raggiunta la soglia di accesso dell'indicatore composito di livello nazionale.

- e) Per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del premio al personale con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento lavorativo, 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

Handwritten notes at the top right of the page.

con lo stipendio del mese di giugno nonché per la parte residua, se 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, 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;
- ✓ 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.

Handwritten signature on the left margin.

- f) Il sistema di apprezzamento dell'assiduità della presenza in servizio e disincentivazione delle assenze viene definito nell'allegato 7.
- 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.

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

Poste Italiane S.p.A.
Handwritten signature of Poste Italiane S.p.A.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

SLC CGIL _____

SLP CISL _____

UILposte *Handwritten signature of UILposte.*

FAILP CISAL *Handwritten signature of FAILP CISAL.*

CONFSAI Com.ni *Handwritten signature of CONFSAI Com.ni.*

UGL Com.ni *Handwritten signature of UGL Com.ni.*

Large handwritten mark or signature at the bottom right.