Verbale di Accordo

In data 30 luglio 2014

tra Poste Italiane S.p.A.
anche in rappresentanza di Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Postetutela S.p.A., Poste Tributi S.c.p.A., Posteshop S.p.A., Poste Energia S.p.A., EGI S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR

e

SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL, CONFSAL 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, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- gli accordi relativi al Premio di Risultato di Poste Italiane S.p.A. -e delle società da essa rappresentate nella presente intesa- e successive modifiche ed integrazioni sono scaduti il 31 dicembre 2013;
- le attuali dinamiche dello scenario economico sono caratterizzate da un'ulteriore contrazione delle previsioni di crescita del PIL nazionale, e in particolare, nel primo semestre del corrente anno, dal manifestarsi di una riduzione dei ricavi nei mercati di riferimento del Gruppo Poste Italiane;
- nell'incontro del 22 luglio u.s., tra l'Amministratore Delegato e le Organizzazioni Sindacali, è stata rappresentata la necessità di sviluppare ulteriormente i punti di forza e intervenire nelle aree di maggior debolezza del Gruppo;
- considerata la fase di transizione necessaria per l'esame e l'avvio del Piano industriale le Parti, fermo restando quanto previsto nel paragrafo "Sistema di relazioni Industriali" di seguito descritto, ritengono opportuno definire un'intesa sul PDR di durata limitata al 2014;
- con il presente accordo, le Parti intendono favorire il pieno coinvolgimento di tutte le risorse professionali affinché si intensifichino gli sforzi, nel secondo semestre, sia sul versante della qualità del servizio sia su quello dell'attenzione al cliente finalizzati ad assicurare gli sfidanti obiettivi di redditività aziendale per l'anno 2014;

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 2014 - 31 dicembre 2014.
Gli importi unitari lordi di premio per tale anno, distinti per livelli retributivi ed ambiti organizzativi, vengono individuati rispettivamente nell'allegato 1 al presente accordo e nell'allegato 4 all'accordo del 12 giugno 2012.

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 costituito dal parametro sotto indicato, individuato in base ad elementi tecnici rilevabili dal bilancio del Gruppo Poste Italiane:

EBIT (*Earnings Before Interests and Taxes*) **del Gruppo Poste Italiane** (al netto del costo relativo al PDR di Poste Italiane valorizzato al 100%).

Il 40% degli importi unitari lordi del Premio, di cui all'allegato 1, è riferibile alla "quota regionale" e correlato anch'esso all'andamento del suddetto indicatore.

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'articolo 2105 del Codice Civile e dall'art. 7 del CCNL 14 aprile 2011.

Su richiesta di una delle Parti, entro il mese di ottobre p.v., potrà essere effettuato uno specifico incontro per verificare l'andamento, per l'anno 2014, dell'indicatore cui è correlato il PdR.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il primo quadrimestre del 2015, con l'obiettivo di valutare modalità e criteri per il rinnovo del sistema premiante per il successivo triennio 2015–2017.

Determinazione ed erogazione del Premio

La determinazione ed erogazione del premio per l'anno 2014, viene definita secondo i criteri di cui alle disposizioni comuni che seguono e secondo il livello di raggiungimento del risultato conseguito rispetto all'obiettivo fissato, con le modalità che vengono comunicate in via riservata alle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa.

Il premio di risultato prevede un pagamento all'85% al raggiungimento del valore soglia, con successiva interpolazione lineare 1:1 fino al 100%, e abilita l'overperfomance (pagamento 104,6%) ad una consuntivazione dell'obiettivo pari al 124,14% .

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. e dalle società rappresentate per la presente intesa, con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova e che risulti in servizio alla data del 31 dicembre 2014 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 avverrà sulla base dei seguenti criteri:

Anticipazione
Con le competenze del mese di settembre 2014, 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 indicato nelle tabelle allegate corrispondente al target 100%.

Conguaglio
Con le competenze del mese di giugno 2015 ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio, liquidazione del conguaglio degli importi complessivi di premio relativi al 2014, 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 individuato.

e) Per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del premio al personale con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, 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 con lo stipendio del mese di giugno nonché per la parte residua, ove 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 e di apprendistato 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.

f) Il sistema di disincentivazione delle assenze viene definito nell'allegato 2.

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.

* * * * *

Ai sensi dell'art. 3 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013, l'Azienda dichiara che le previsioni del presente accordo sono conformi alle disposizioni del citato DPCM e del DPCM del 19 febbraio 2014 ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art. 1 del DPCM del 19 febbraio 2014 e che le erogazioni economiche corrisposte in esecuzione di tali accordi costituiscono retribuzione di produttività, ai sensi dell'art. 2 del DPCM del 22 gennaio 2013.

Poste Italiane S.p.A.

SLC CGIL

SLP CISL

UILposte

FAILP CISAL

CONFSAL Com.ni

UGL Com.ni

IMPORTI UNITARI PREMIO 2014

Allegato 1

	LIVELLO	PREMIO 2014	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
DIREZIONE STAFF	F	786,00	471,60	314,40
	E	1.059,97	635,98	423,99
	D	1.197,40	718,44	478,96
	C	1.197,40	718,44	478,96
	B	1.226,82	736,09	490,73
	A2	1.882,37	1.129,42	752,95
	A1	2.478,82	1.487,29	991,53

	LIVELLO	PREMIO 2014	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
PRODUZIONE SPORTELLERIA	E- APPRENDISTI D	1.880,67	1.128,40	752,27
	D	2.115,96	1.269,58	846,39
	C	2.212,55	1.327,53	885,02
	B	2.266,97	1.360,18	906,79
	A2 COLL - VENDITORI IMPRESE/P.A.L.	1.968,07	1.180,84	787,23
	A2 DUP - RESPONSABILI UP IMPRESE A2 - REFERENTE COORDINAMENTO UP	2.353,79	1.412,27	941,51
	A1 DUP	2.264,55	1.358,73	905,82
	A1 DUP CENTRALI	2.607,38	1.564,43	1.042,95

	LIVELLO	PREMIO 2014	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
PRODUZIONE RECAPITO	E	1.733,97	1.040,38	693,59
	APPRENDISTI	1.589,89	953,93	635,96
	D	1.870,46	1.122,28	748,19
	C	1.958,72	1.175,23	783,49

	LIVELLO	PREMIO 2014	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
PRODUZIONE CRP	F	922,57	553,54	369,03
	E	1.419,54	851,72	567,82
	APPRENDISTI D	1.297,88	778,73	519,15
	D	1.526,93	916,16	610,77
	C	1.603,55	962,13	641,42
	B	1.642,98	985,79	657,19
	A2	1.968,07	1.180,84	787,23
	A1	2.564,53	1.538,72	1.025,81

ALL. 2

RIDUZIONE PER MALATTIA(*)						
per eventi						
fino	a	2	= -	0%		
pari	a	3	= -	15%	quota regionale	
tra 4	e	5	= -	50%	quota regionale	
tra 6	e	7	= -	75%	quota regionale	
tra 8	e	10	= -	100%	quota regionale	
tra 11	e	13	= -	50%	quota nazionale e regionale	
superiori	a	13	= -	85%	quota nazionale e regionale	

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