

Sistema incentivante

“Middle Management Recapito 2013”



❑ PERIODO VALIDITA' DELL'INIZIATIVA

Luglio – Dicembre 2013

❑ FINALITA'

Responsabilizzare e valorizzare il *middle management* delle strutture operative del recapito sia verso obiettivi di incremento delle performance di Qualità del servizio e di funzionamento complessivo sia verso il contenimento dei costi attraverso il recupero di assenze dal servizio (malattia e infortuni)

❑ RISORSE COINVOLTE

- ✓ 590 Resp. dei CD Primari (CPD e CDM)
- ✓ 310 Supervisor CD Secondari
- ✓ 570 Specialisti Monitoraggio Qualità e Audit Processi
- ✓ 300* Operatori Monitoraggio Qualità e Audit Processi
- ✓ * 1.450 Caposquadra Recapito

Compatibilmente con le tempistiche di inserimento e permanenza sul ruolo



**Circa 3.200
risorse
coinvolte**



Classi di CD e meccanismo di funzionamento

Il sistema di incentivazione prevede l'assegnazione fino ad un **massimo di 8 obiettivi**: i Centri di Distribuzione (CD) alla data del 1° luglio sono suddivisi in classi in relazione alla presenza o meno di:

1. Dotazione palmare
2. Dotazione POS
3. Pianificato ASI

CLUSTER CD	ASSENTEISMO	UTILIZZO PALMARE	UTILIZZO POS	POSTA NON MASSIVA	POSTA COMMERCIALE	POSTA RACCOMANDATA	INESITATE	SERVIZI INNOVATIVI	INDICATORI APPLICATI	NUMERO OBIETTIVI RAGGIUNTI
CD COMPLETO (ASI + PALMARE + POS)	X	X	X	X	X	X	X	X	8	8
CD PALMARE + POS	X	X	X	X	X	X	X		7	7
CD PALMARE + ASI	X	X		X	X	X	X	X	7	7
CD PALMARE	X	X		X	X	X	X		6	6
CD senza PALMARE + ASI	X			X	X	X	X	X	6	6
CD senza PALMARE e senza ASI	X			X	X	X	X		5	5

L'attivazione del sistema è vincolata al raggiungimento complessivo delle condizioni di accesso:

1. Conformità rispetto ai requisiti di Audit del Centro di Recapito nel semestre incentivato
2. Raggiungimento della soglia "Assenteismo" pari al 40% della scheda obiettivi assegnata

OBIETTIVI SPECIFICI	VALORE INDICATORE = % RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	CONSUNTIVAZIONE IN AMBITO
posta non massiva	BUDGET 89%	PROVINCIALE
posta commerciale	BUDGET 85%	PROVINCIALE
posta raccomandata	QUALITA' 92,5%	PROVINCIALE
inesitate	RIDUZIONE %	PROVINCIALE
applicazione palmare	APPLICAZIONE %	RAM
bollettini	BUDGET %	ALT
budget ASI	BUDGET %	RAM



Il meccanismo di calcolo e moltiplicatore

Ad ogni obiettivo viene assegnato un peso percentuale per un totale scheda del 100% e il livello target di raggiungimento atteso.

Il risultato complessivo viene definito sommando il peso percentuale dei singoli obiettivi raggiunti.

Il bonus maturato sarà proporzionale alla percentuale di raggiungimento della scheda assegnata.

La consuntivazione della scheda obiettivi pari o superiore al 90% darà accesso alla rivisitazione in positivo del bonus maturato con un incremento del 20% qualora – in ambito RAM - si verifichi una delle seguenti condizioni:

- raggiungimento del budget bollettini
- raggiungimento del budget ASI
- raggiungimento di almeno il 90% degli Audit positivi

SOGLIA DI ACCESSO PER TUTTI								
OBIETTIVO COMUNE		PESO	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO A		CONFORMITA' AUDIT (valutazione da 1 a 3)	ACCESSO AL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE	MOLTIPLICATORE BONUS SCHEDA OBIETTIVI	
TUTTI i CENTRI	A	ASSENTEISMO	40%	caso 1	NO	/	NO	/
				caso 2	Si	NO	NO	/
				caso 3	Si	Si	Si	Si



BONUS TARGET

In tutti i CD 'premiabili' i bonus verranno assegnati in maniera differenziata in base al ruolo ricoperto:

Ruolo	Liv. Inq.	2013		
		bonus minimo 40%	bonus target 100%	bonus massimo 120%
Responsabile CPD e CDM	A1/A2	€ 880,00	€ 2.200,00	€ 2.640,00
Responsabile CD Secondario	B	€ 600,00	€ 1.500,00	€ 1.800,00
Specialista Monitoraggio Qualità e Audit Processi	B	€ 600,00	€ 1.500,00	€ 1.800,00
Operatore Monitoraggio Qualità e Audit Processi	C	€ 400,00	€ 1.000,00	€ 1.200,00
Caposquadra Recapito	C	€ 400,00	€ 1.000,00	€ 1.200,00



Regole accessorie

L'ammontare del bonus teorico maturato è correlato al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e potrà essere riproporzionato in relazione alla effettiva permanenza nel ruolo incentivato.

Il bonus viene erogato solo a fronte di una permanenza minima sul ruolo di almeno 3 mesi.

Nel caso di inserimento nel corso dell'anno, ai fini della determinazione del bonus, vale il periodo di effettiva copertura del ruolo incentivato.

Il personale part-time accede ai meccanismi di incentivazione in misura proporzionale alla durata della prestazione

Ai fini della determinazione dell'importo Una Tantum individuale maturato, i giorni di assenza per malattia, effettuati nel periodo di partecipazione all'iniziativa, saranno considerati come elemento di riduzione/annullamento dell'importo s

GIORNI DI ASSENZA NEL PERIODO DI RIFERIMENTO	% BONUS CORRISPONTO
da 4 a 6 gg	50%
>= 7 gg	0%

tabella seguente:

Si precisa che nel caso in cui l'evento malattia sia successivamente ridefinito in infortunio, si procederà alla ridefinizione del calcolo del bonus

Sarà escluso dall'attribuzione del bonus il personale che, nel periodo di riferimento, abbia tenuto comportamenti professionali non coerenti con il codice etico e il codice disciplinare di Poste Italiane e sia stato conseguentemente destinatario di procedimento disciplinare che abbia comportato l'applicazione di un provvedimento disciplinare più grave della multa. L'erogazione del bonus sarà quindi sospesa fino alla definizione dell'eventuale intervento disciplinare.

