

Verbale di Accordo

In data 26 luglio 2016

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., 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;
- l'accordo relativo al Premio di Risultato di Poste Italiane S.p.A. - e delle società da essa rappresentate nella presente intesa - è scaduto il 31 dicembre 2015;
- il Piano Industriale "Poste 2020", presentato nel mese di dicembre 2014 alle Organizzazioni Sindacali, ha delineato, per il periodo 2015 - 2019, le strategie e gli obiettivi di sviluppo del Gruppo Poste;
- 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 PDR 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, nel secondo semestre, sia sul versante della qualità del servizio sia su quello dell'attenzione al cliente finalizzati ad assicurare gli obiettivi di redditività aziendale così come declinati dal Piano Industriale per i diversi settori aziendali per l'anno 2016;

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 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. Tali importi costituiscono, ad ogni effetto di legge e di contratto, retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendale.

Con specifico riferimento al sopra citato allegato 4, che dovrà essere complessivamente rivisto in sede di negoziazione del PdR per il successivo triennio, le Parti convengono – ferme restando le classificazioni in esso definite – di effettuare le modifiche descritte nell'allegato 3 alla presente intesa.

L'80% 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 20% degli importi unitari lordi del Premio, di cui all'allegato 1 bis è correlato al raggiungimento dei seguenti obiettivi, a carattere nazionale:

1 - in ambito Mercato Privati:

- numero profilazioni clienti MIFID e IVASS per almeno 1.200.000 pari al 95% del target relativo all'anno 2016
- sondaggio qualità percepita dai clienti sulle operazioni finanziarie sottoposte a normativa MIFID con indice maggiore o uguale a 8 per l'anno 2016 (fonte MKTG)

il raggiungimento di tali obiettivi determinerà il riconoscimento di una quota del premio nella misura del 10%;

2 - in ambito Posta, Comunicazione e Logistica - entro il 2016 – accentramento delle Lavorazioni Interne per almeno il 90% dei CD pianificati al 31/12/2016 (Progetto Bari), nonché implementazione della nuova flotta di mezzi a 4 ruote per un numero almeno pari al 70% di quelli pianificati al 31/12/2016. Il raggiungimento di tali obiettivi determinerà il riconoscimento di una quota del premio nella misura del 10%.

Resta inteso che il 40% degli importi unitari lordi del Premio, di cui all'allegato 1, è riferibile alla "quota regionale" e alla relativa regolamentazione, e correlato anch'esso agli obiettivi di cui sopra.

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 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

La determinazione ed erogazione del premio per l'anno 2016, vengono definite 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, per l'EBIT del Gruppo Poste Italiane, un pagamento all'85% al raggiungimento del valore soglia, con successiva interpolazione lineare 1:1 fino al 100%, e abilita l'overperformance (pagamento 105,0%) ad una consuntivazione dell'obiettivo pari al valore comunicato alle Organizzazioni Sindacali nella riunione odierna.

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 risulti in forza alla data del 31 dicembre 2016 e che sia in servizio ed abbia superato il periodo di prova 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 2016, 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 2017 ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio, liquidazione del conguaglio degli importi complessivi di premio relativi al 2016, 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 EBIT del Gruppo Poste Italiane.
- 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 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 1/312 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. 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.

Poste Italiane S.p.A.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

SLC CGIL

SLP CISL

UILposte

FAILP CISAO

CONFSAL Com.ni

UGL Com.ni

IMPORTI UNITARI PREMIO 2016

Allegato 1

	LIVELLO	PREMIO 2016	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 2016	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 2016	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 2016	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

Allegato 1 Bis

DIREZIONE STAFF	LIVELLO	PREMIO 2016	QUOTA EBIT di Gruppo	QUOTA MP	QUOTA PCL
	F	786,00	628,80	78,60	78,60
	E	1.059,97	847,97	106,00	106,00
	D	1.197,40	957,92	119,74	119,74
	C	1.197,40	957,92	119,74	119,74
	B	1.226,82	981,46	122,68	122,68
	A2	1.882,37	1.505,89	188,24	188,24
	A1	2.478,82	1.983,06	247,88	247,88

PRODUZIONE SPORTELLERIA	LIVELLO	PREMIO 2016	QUOTA EBIT di Gruppo	QUOTA MP	QUOTA PCL
	E- APPRENDISTI D	1.880,67	1.504,53	188,07	188,07
	D	2.115,96	1.692,76	211,60	211,60
	C	2.212,55	1.770,03	221,26	221,26
	B	2.266,97	1.813,57	226,70	226,70
	A2 COLL - VENDITORI IMPRESE/P.A.L.	1.968,07	1.574,45	196,81	196,81
	A2 DUP - RESPONSABILI UP IMPRESE A2 - REFERENTE COORDINAMENTO UP	2.353,79	1.883,03	235,38	235,38
	A1 DUP	2.264,55	1.811,63	226,46	226,46
	A1 DUP CENTRALI	2.607,38	2.085,90	260,74	260,74

PRODUZIONE RECAPITO	LIVELLO	PREMIO 2016	QUOTA EBIT di Gruppo	QUOTA MP	QUOTA PCL
	E	1.733,97	1.387,17	173,40	173,40
	APPRENDISTI	1.589,89	1.271,91	158,99	158,99
	D	1.870,46	1.496,36	187,05	187,05
	C	1.958,72	1.566,98	195,87	195,87

PRODUZIONE CRP	LIVELLO	PREMIO 2016	QUOTA EBIT di Gruppo	QUOTA MP	QUOTA PCL
	F	922,57	738,05	92,26	92,26
	E	1.419,54	1.135,64	141,95	141,95
	APPRENDISTI	1.297,88	1.038,30	129,79	129,79
	D	1.526,93	1.221,55	152,69	152,69
	C	1.603,55	1.282,83	160,36	160,36
	B	1.642,98	1.314,38	164,30	164,30
	A2	1.968,07	1.574,45	196,81	196,81
	A1	2.564,53	2.051,63	256,45	256,45

Handwritten signatures and initials in blue ink:
 - Top left: *Handwritten signature*
 - Top center: *Handwritten signature*
 - Top right: *Handwritten signature*
 - Middle left: *Handwritten signature*
 - Middle center: *Handwritten signature*
 - Middle right: *Handwritten signature*
 - Bottom left: *Handwritten signature*
 - Bottom center: *Handwritten signature*
 - Bottom right: *Handwritten signature*

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.

FUNZIONE	Struttura organizzativa/Figura professionale	ALLEGATO 3	
		Produzione/Staff	
MERCATO BUSINESS E PA	Venditore Junior	Produzione CRP	
	Account	Produzione CRP	
	Account Specialista	Produzione CRP	
	Venditore PAL	Produzione CRP	
	Venditore Business	Produzione CRP	
	Venditore Specialista	Produzione CRP	
	Venditore Mobile di Filiale	Produzione CRP	
MERCATO PRIVATI		Produzione CRP	
BANCOPOSTA	Operazioni	Produzione CRP	

Handwritten signatures and initials in blue ink at the top left of the page.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the top right of the page.

Large handwritten signature in blue ink in the center of the page.

Handwritten signature and the number '2' in blue ink at the bottom of the page.