

# **Sistema incentivante**

## **“Responsabili Settori Operativi CMP 2013”**



## ❑ FINALITA'

Responsabilizzare e valorizzare i Responsabili Settori Operativi dei CMP verso il raggiungimento di obiettivi sia di contenimento dei costi attraverso il recupero di assenze dal servizio (malattia e infortuni) sia di incremento delle performance di Qualità del servizio e di efficientamento della rete di produzione.

## ❑ POPOLAZIONE COINVOLTA

ca. 120 Responsabili Settori Operativi di CMP

## ❑ PERIODO DI RIFERIMENTO DELL'INIZIATIVA

1 Luglio – 31 Dicembre 2013



# Indicatori di performance

CMP

RESPONSABILI SETTORI OPERATIVI

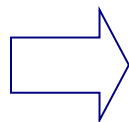
PERIODO 1° LUGLIO 2013 - 31 DICEMBRE 2013

Obiettivi	Parametro / Modalità di rilevazione	Peso % (di cluster)	Valore Obiettivo		Consuntivazione		
					Valore	%	Peso Ponderato
<b>Gestionali</b>		<b>50%</b>			<b>Valore</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Assenteismo	riduzione dell'assenteismo per malattia e infortunio del CMP rispetto al consuntivo dell'anno	100%	100%	X	Y	120,00%	60,00%
			120%	Y			
<b>Qualità</b>		<b>20%</b>			<b>Valore</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Qualità Raccomandata	Percentuale di pezzi consegnati entro gli SLA previsti per tale prodotto	100%	100%	92,5%	100%	120,00%	24,00%
			120%	100%			
<b>Produzione A</b>		<b>20%</b>			<b>Valore</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
differente per singolo CMP		100%	100%	X	Y	120,00%	24,00%
			120%	Y			
<b>Produzione B</b>		<b>10%</b>			<b>Valore</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Tracciatura Grandi Clienti	% prodotto TGC Formato P smistato in finale rispetto al numero di pezzi passati su iniziale	100%	100%	90%	100%	120,00%	12,00%
			120%	95%			
							120%
					<b>% Complessiva di raggiungimento obiettivi liquidabili</b>		



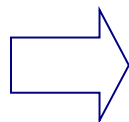
## Indicatori di performance – Valori Target

### 1) **Indice Gestionale - Assenteismo** (malattia + infortunio)



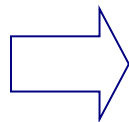
I valori target si riferiscono all'anno 2013 e costituiscono un delta decrementale specifico a livello di CMP rispetto ai risultati del 2012

### 2) **Obiettivo di Qualità della Posta Raccomandata**



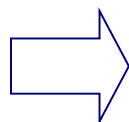
Il valore minimo è pari al 92,5% (come definito dagli obiettivi di qualità del 2013 a livello Azienda) ed il valore max è pari al 100%

### 3) **Obiettivo di Produzione A**



Differente per ciascun CMP

### 4) **Obiettivo di Produzione B**



Il valore minimo è pari al 90% del prodotto TGC Formato P smistato in finale rispetto al numero di pezzi passati su iniziale, il valore max è pari al 95%



## Il meccanismo di calcolo

Ai fini della determinazione del bonus maturato, il raggiungimento dei valori target viene convenzionalmente valorizzato in **100 punti percentuali e quello del valore massimo in 120 punti percentuali**.

Si precisa che, per gli stessi indicatori, saranno apprezzati i valori intermedi tra il target e l'obiettivo massimo ad esclusione dell'obiettivo di assenteismo.

Il risultato complessivo viene definito sommando le percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi ponderate per il peso percentuale assegnato agli stessi.

La somma dei singoli punteggi parziali (p), conseguiti relativamente a ciascuno degli indicatori applicati, determinerà il **risultato complessivo (P)** sulla base del quale verranno individuati i **Responsabili Settori Operativi dei CMP 'premiabili'** e l'**entità dei bonus individuali**.

% raggiungimento obiettivi	% bonus teorico maturabile
$P < 50\%$	0%
$50\% \leq P < 120\%$	% bonus in proporzione al risultato raggiunto se è stato garantito il livello minimo dell'ob. "Assenteismo"
$P \geq 120\%$	% bonus pari al 120% del bonus target

La corrispondenza tra il risultato complessivo raggiunto ed il bonus spettante è indicata nella seguente tabella.

Ruolo	2013			
	bonus minimo 50%	bonus 75%	bonus target 100%	bonus massimo 120%
Capo Settore Operativo CMP	€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 2.000,00	€ 2.400,00



## Regole accessorie

- Il tempo minimo di presenza sull'attività incentivata necessario alla partecipazione al Sistema di **IncentivAzione 2013 – Responsabili Settori Operativi CMP** è di tre mesi.
- L'entità effettiva dell'importo da erogare verrà determinata in funzione dei risultati raggiunti e potrà essere riproporzionata in relazione all'effettiva permanenza nella figura professionale incentivata.
- Gli importi previsti dal presente Sistema di Incentivazione vengono determinati in funzione dei risultati raggiunti ad incremento della produttività del lavoro.
- La partecipazione all'iniziativa descritta nel presente documento non costituisce condizione per la partecipazione, negli anni futuri, ad analoghe iniziative che Poste Italiane si riserva di confermare, modificare o non prevedere.
- L'erogazione dell'importo maturato relativo all'**IncentivAzione 2013 – Responsabili Settori Operativi CMP** non comporta il sorgere di alcun diritto ad analoghe erogazioni future, anche a fronte di andamenti positivi degli indicatori considerati nel corrente anno.
- L'importo maturato costituisce una integrazione Una Tantum, di natura variabile, del trattamento economico e sarà erogato - nel corso del 2014 - al lordo degli oneri previsti dalla Legge.
- Il personale part-time accede ai meccanismi di incentivazione in misura proporzionale alla durata della prestazione



## Regole accessorie (segue)

- Ai fini della determinazione dell'importo individuale maturato, le assenze per malattia effettuate nel periodo di partecipazione all'iniziativa, saranno considerate come elemento di riduzione/annullamento dell'importo sulla base di quanto specificato nella tabella seguente:

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

- Ferma restando ogni altra condizione, il pagamento dell'importo Una Tantum è riservato alle risorse che risultano in servizio al 31 dicembre 2013.
- E' escluso dall'attribuzione dell'importo Una Tantum il personale che, nel periodo di riferimento e fino al momento della consuntivazione, 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. In tali casi si procederà al recupero del bonus o alla sospensione dell'erogazione, fino alla definizione dell'eventuale intervento disciplinare.
- Il presente documento è suscettibile, durante il periodo di validità dell'iniziativa, di integrazioni e/o variazioni in relazione a cambiamenti dello scenario organizzativo e/o di mercato che si manifesteranno nel corso dell'iniziativa in oggetto. In ogni caso le eventuali modifiche, di cui sarà data tempestiva informativa agli interessati, non inficeranno gli obiettivi eventualmente già raggiunti dai partecipanti.

