




Verbale di Accordo

In data 12 giugno 2012

tra Poste Italiane S.p.A.



e

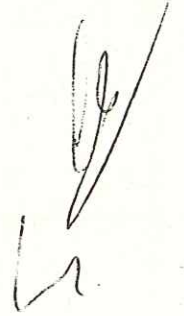

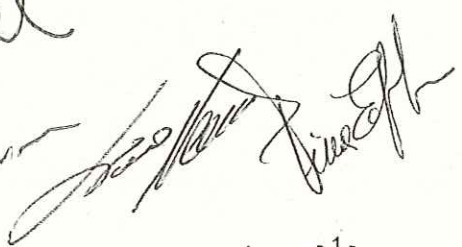
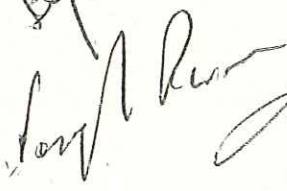
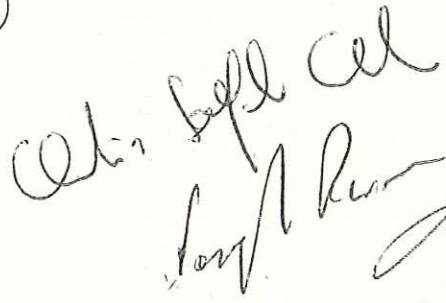
SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL, CONFSAL Com.ni, UGL Com.ni

Premesso che:

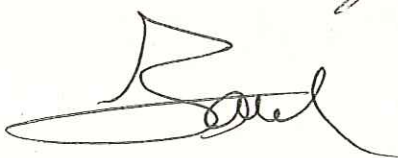
- il CCNL disciplina, in coerenza con le disposizioni di legge, la complessiva retribuzione fissa e variabile per i dipendenti di Poste Italiane S.p.A.;
- in tale quadro il CCNL, prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività 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.



Amh -1-



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.

Handwritten signature

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, 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

- 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

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

SLC CGIL _____

SLP CISL _____

UILposte *Handwritten signature*

FAILP CISAL *Handwritten signature*

CONFSAL Com.ni *Handwritten signature*

UGL Com.ni *Handwritten signature*

Handwritten signature

Spautini

Scattolon

IMPORTI UNITARI PREMIO 2011

Allegato 1

DIREZIONE STAFF	LIVELLO	PREMIO 2011
	F	868,92
	E	1.171,78
	D	1.323,71
	C	1.323,71
	B	1.356,23
	A2	2.080,94
	A1	2.740,30

PRODUZIONE SPORTELLERIA	LIVELLO	PREMIO 2011
	APPRENDISTI D	2.079,06
	D	2.339,17
	C	2.445,95
	B	2.506,11
	A2 COLL - VENDITORI IMPRESE / P.A.L.	2.175,68
	A2 DUP - RESPONSABILI UP IMPRESE A2 - REFERENTE COORDINAMENTO UP	2.602,08
	A1 DUP	2.503,43
A1 DUP CENTRALI	2.882,43	

PRODUZIONE RECAPITO	LIVELLO	PREMIO 2011
	E	1.916,88
	APPRENDISTI	1.757,61
	D	2.067,78
	C	2.165,34

PRODUZIONE CRP	LIVELLO	PREMIO 2011
	F	1.019,89
	E	1.569,28
	APPRENDISTI	1.434,79
	D	1.688,00
	C	1.772,71
	B	1.816,29
	A2	2.175,68
	A1	2.835,06

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

coll. f. p. l. c. r. p.
Adm. f. o. n. p. l. c. r. p.

[Handwritten signature]

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

IMPORTI UNITARI PREMIO 2012

Allegato 2

Handwritten mark

DIREZIONE STAFF	LIVELLO	PREMIO 2012	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE (ambito organizzativo)
	F	765,74	497,73	268,01
E	1.032,64	671,22	361,42	
D	1.166,53	758,24	408,29	
C	1.166,53	758,24	408,29	
B	1.195,19	776,87	418,32	
A2	1.833,84	1.192,00	641,84	
A1	2.414,91	1.569,69	845,22	

Handwritten mark

PRODUZIONE SPORTELLERIA	LIVELLO	PREMIO 2012	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE (ambito organizzativo)
	E- APPRENDISTI D	1.832,18	1.190,92	641,26
D	2.061,41	1.339,92	721,49	
C	2.155,51	1.401,08	754,43	
B	2.208,52	1.435,54	772,98	
A2 COLL - VENDITORI IMPRESE/P.A.L.	1.917,33	1.246,26	671,07	
A2 DUP - RESPOSABILI UP IMPRESE A2 - REFERENTE COORDINAMENTO UP	2.293,10	1.490,52	802,59	
A1 DUP	2.206,16	1.434,00	772,16	
A1 DUP CENTRALI	2.540,16	1.651,10	889,06	

PRODUZIONE RECAPITO	LIVELLO	PREMIO 2012	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE (ambito organizzativo)
	E	1.689,26	1.098,02	591,24
APPRENDISTI	1.548,90	1.006,79	542,12	
D	1.822,24	1.184,46	637,78	
C	1.908,22	1.240,34	667,88	

Handwritten mark

PRODUZIONE CRP	LIVELLO	PREMIO 2012	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE (ambito organizzativo)
	F	898,78	584,21	314,57
E	1.382,94	898,91	484,03	
APPRENDISTI D.	1.264,42	821,87	442,55	
D	1.487,56	966,91	520,65	
C	1.562,21	1.015,44	546,77	
B	1.600,62	1.040,40	560,22	
A2	1.917,33	1.246,26	671,07	
A1	2.498,41	1.623,97	874,44	

Handwritten mark

Large handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

IMPORTI UNITARI PREMIO 2013

Allegato 3

DIREZIONE STAFF	LIVELLO	PREMIO 2013	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE (ambito organizzativo)
	F	765,74	497,73	268,01
	E	1.032,64	671,22	361,42
	D	1.166,53	758,24	408,29
	C	1.166,53	758,24	408,29
	B	1.195,19	776,87	418,32
	A2	1.833,84	1.192,00	641,84
A1	2.414,91	1.569,69	845,22	

[Handwritten mark]

PRODUZIONE SPORTELLERIA	LIVELLO	PREMIO 2013	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE (ambito organizzativo)
	E- APPRENDISTI D	1.832,18	1.190,92	641,26
	D	2.061,41	1.339,92	721,49
	C	2.155,51	1.401,08	754,43
	B	2.208,52	1.435,54	772,98
	A2 COLL - VENDITORI IMPRESE/P.A.L.	1.917,33	1.246,26	671,07
	A2 DUP - RESPOSABILI UP IMPRESE A2 - REFERENTE COORDINAMENTO UP	2.293,10	1.490,52	802,59
	A1 DUP	2.206,16	1.434,00	772,16
	A1 DUP CENTRALI	2.540,16	1.651,10	889,06

PRODUZIONE RECAPITO	LIVELLO	PREMIO 2013	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE (ambito organizzativo)
	E	1.689,26	1.098,02	591,24
	APPRENDISTI	1.548,90	1.006,79	542,12
	D	1.822,24	1.184,46	637,78
C	1.908,22	1.240,34	667,88	

[Handwritten mark]

PRODUZIONE CRP	LIVELLO	PREMIO 2013	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE (ambito organizzativo)
	F	898,78	584,21	314,57
	E	1.382,94	898,91	484,03
	APPRENDISTI D	1.264,42	821,87	442,55
	D	1.487,56	966,91	520,65
	C	1.562,21	1.015,44	546,77
	B	1.600,62	1.040,40	560,22
	A2	1.917,33	1.246,26	671,07
	A1	2.498,41	1.623,97	874,44

[Handwritten mark]

[Large handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

Funzione 1 livello	Funzione 2 livello	Struttura 3 livello	Struttura 4 livello	Referenza	Produzione/Staff	
AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	AMMINISTRAZIONE	PIANIFICAZIONE FISCALE E BUSINESS SUPPORT			Staff	
		REDDITO D'IMPRESA			Staff	
		SUPPORTO OPERATIVO			Staff	
		GESTIONE AMMINISTRATIVA PARTEGIPATE			Staff	
		CICLO ATTIVO			Staff	
		CICLO PASSIVO			Staff	
	IMMOBILIARE	ASSET	PIANIFICAZIONE OPERATIVA			Staff
			CONTROLLO DI GESTIONE			Staff
			REAL ESTATE DEVELOPMENT			Staff
		AGENCY	RICERCA LOCALIZIONI			Staff
			CONTRATTUALIZZAZIONE			Staff
		PROPERTY	GESTIONE TECNICA IMMOBILI			Staff
			ADEMPIMENTI FISCALI E AMMINISTRATIVI			Staff
			IMMOBILI RESIDENZIALI			Staff
		FACILITY	FACILITY RETE LOGISTICA			Staff
		FACILITY RETE COMMERCIALE			Staff	
		FACILITY SEDE CENTRALE			Staff	
		LAYOUT SEDE CENTRALE			Staff	
ENGINEERING		PROGETTAZIONE			Staff	
		ENGINEERING RETE LOGISTICA			Staff	
		ENGINEERING RETE COMMERCIALE			Staff	
	ENGINEERING SEDE CENTRALE			Staff		
FINANZA	ENERGY MANAGEMENT				Staff	
	DEMAND MANAGEMENT				Staff	
	ARSEA IMMOBILIARE NORD OVEST				Staff	
	ARSEA IMMOBILIARE LOMBARDIA				Staff	
	ARSEA IMMOBILIARE NORD EST				Staff	
	ARSEA IMMOBILIARE CENTRO NORD				Staff	
	ARSEA IMMOBILIARE CENTRO 1				Staff	
	ARSEA IMMOBILIARE CENTRO				Staff	
	ARSEA IMMOBILIARE SUD				Staff	
	ARSEA IMMOBILIARE SUD 1				Staff	
	ARSEA IMMOBILIARE SUD 2				Staff	
	FINANCIAL ACTIVITIES				Staff	
		CORPORATE E ATTIVITA' FINANZIARIE			Staff	
		TESORERIA			Staff	
		TESORERIA DI GRUPPO			Staff	
	PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA			Staff		
	MIDDLE OFFICE			Staff		
	OPERAZIONI DI FINANZA STRAORDINARIA E RACCOLTA FINANZIARIA STRATEGICA			Staff		
	FINANZA AGEVOLATA			Staff		
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	CONTINGENDO DEL LAVORO	AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE			Staff	
	RELAZIONI INDUSTRIALI	NORMATIVA			Staff	
		RAPPORTI ASSOCIATIVI			Staff	
		RELAZIONI SINDACALI DI SEDE CENTRALE			Staff	
		RELAZIONI SINDACALI			Staff	
	Sviluppo e gestione risorse umane	AMMINISTRAZIONE E GESTIONE OPERATIVA DIRIGENTI			Staff	
		COMPENSATION			Staff	
		GESTIONE CORPORATE E BANCOPOSTA			Staff	
		POLITICHE E SISTEMI DI SVILUPPO			Staff	
		RISORSE STRATEGICHE			Staff	
		SELEZIONE E MOBILITA' INTERAZIONALE			Staff	
	FORMAZIONE, COMUNICAZ. INTERNA E RES.P. SOCIALE D'IMPRESA	STUDI E RAPPORTI CON ENTI ACCADEMICI			Staff	
		E-LEARNING E METODOLOGIE			Staff	
		POLITICHE DI SVILUPPO SOSTENIBILI E INIZIATIVE SOCIALI			Staff	
		COMUNICAZIONE INTERNA			Staff	
	SUPPORTO TECNOLOGICO E LOGISTICO			Staff		
	FORMAZIONE			Staff		
Sviluppo organizzativo e pianificazione	MACRO ORGANIZZAZIONE E DIMENSIONAMENTO			Staff		
	MACRO ORGANIZZAZIONE E SOCIETA' DEL GRUPPO			Staff		
	ORGANIZZAZIONE OPERATIVA CORPORATE E SISTEMA PROFESSIONALE			Staff		
	PIANIFICAZIONE ORGANICI E MONI ORAGGIO OBIETTIVI			Staff		
	COSTO DEL LAVORO			Staff		
	COSTI ESTERNI ED INVESTIMENTI			Staff		
	DEMAND MANAGEMENT			Staff		
	SERVIZI GENERALI			Staff		
RISORSE UMANE REGIONALI NORD OVEST				Staff		
RISORSE UMANE REGIONALI LOMBARDIA				Staff		
RISORSE UMANE REGIONALI NORD EST				Staff		
RISORSE UMANE REGIONALI CENTRO NORD				Staff		

[Handwritten signatures and initials at the top left of the page]

[Large handwritten signature 'Piero...' and other initials along the left margin]

[Handwritten signature at the top right of the page]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

FUNZIONE 1 livello	FUNZIONE 2 livello	STRUTTURA 3 livello	STRUTTURA 4 livello	Figura B	Produzione/Staff
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	RISORSE UMANE REGIONALI CENTRO 1			Utile	Staff
	RISORSE UMANE REGIONALI CENTRO			Utile	Staff
	RISORSE UMANE REGIONALI SUD 1			Utile	Staff
	RISORSE UMANE REGIONALI SUD 2			Utile	Staff
	RISORSE UMANE REGIONALI SUD 2			Utile	Staff
	ARCHITETTURE E STANDARD			Utile	Staff
	ARCHITETTURE E STANDARD HW E SW DI BASE			Utile	Staff
	ARCHITETTURE E STANDARD MANIFATTURE			Utile	Staff
	ARCHITETTURE E STANDARD APPLICATIVI			Utile	Staff
	CENTRO COMPETENZA SAP/MICROSOFT			Utile	Staff
TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE	SICUREZZA INFORMATICA			Utile	Staff
	GESTIONE CLIENTI E SERVIZI			Utile	Staff
	GESTIONE DEL CLIENTE E DEI LIVELLI DI SERVIZIO			Utile	Staff
	ASSISTENZA CLIENTI			Utile	Staff
	PORTAFOLIO PROGETTI		Technical Customer Service (NA)	Utile	Staff
	AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO			Utile	Staff
	METODOLOGIE PROCESSI E CERTIFICAZIONI			Utile	Staff
	ENTERPRISE DATA WAREHOUSE			Utile	Staff
	MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS			Utile	Staff
	DATI GEOGRAFICI E DI RECARICO			Utile	Staff
BASE DATI AZIENDALI	BASE INFORMATIVA CORPORATE			Utile	Staff
	SISTEMI DI CANALI			Utile	Staff
	SISTEMI CORPORATE E INFRASTRUTTURALI			Utile	Staff
	SISTEMI DI CONTABILITA' GENERALE E BILANCIO			Utile	Staff
	SISTEMI DI LOGISTICA E CORRESPONDENZA			Utile	Staff
	INGEGNERIA DELLE SOLUZIONI E DEI SISTEMI			Utile	Staff
	SISTEMI FINANZIARI E ASSICURATIVI			Utile	Staff
	SISTEMI BANCOCOSTA			Utile	Staff
	TEST E COLLAUDI			Utile	Staff
	CENTRO RICERCA E SVILUPPO			Utile	Staff
SVILUPPO SISTEMI INFORMATIVI	RETE T.L.C			Utile	Produzione
	GESTIONE RETE T.L.C			Utile	Staff
	AMMINISTRAZIONE RETE T.L.C			Utile	Staff
	PIANIFICAZIONE RETE T.L.C			Utile	Staff
	PROGETTAZIONE RETE T.L.C			Utile	Staff
	PROVISIONING RETE T.L.C			Utile	Staff
	ESERCIZIO			Utile	Staff
	SERVICE DELIVERY CENTRALE			Utile	Produzione
	SUPPORTO MONITORAGGIO OPERATIVO			Utile	Produzione
	SERVICE CONTROL ROOM			Utile	Produzione
GESTIONE SISTEMI E DATA CENTER			Utile	Produzione	
AREA NOBIS			Utile	Produzione	
HW/PERIFERICO E AREA CENTRO			Utile	Produzione	
AREA SUD			Utile	Produzione	
AFFARI LEGALI	ATTI GIUDIZIARI E AFFARI CENERALI			Utile	Staff
	DIRITTO FINANZIARIO			Utile	Staff
	DIRITTO POSTALE			Utile	Staff
	NORMATIVA E APPALTI			Utile	Staff
	DIRITTO SOCIETARIO E CORPORATE			Utile	Staff
	UFFICIO STUDI			Utile	Staff
	DIRITTO SOCIETARIO			Utile	Staff
	SUPPORTO PARTECIPATE			Utile	Staff
	CONTRATTUALISTICA E DIRITTO INDUSTRIALE			Utile	Staff
	PRIVACY E PROCEDIMENTI AUTORITA' DI VIGILANZA			Utile	Staff
DIRITTO INDUSTRIALE			Utile	Staff	
PROCEDIMENTI AUTORITA' INDEPENDENTI			Utile	Staff	
CONTRATTUALISTICA			Utile	Staff	
COORDINAMENTO AREE TERRITORIALI			Utile	Staff	
UFFICIO RECUPERO CREDITI			Utile	Staff	
UFFICIO TUTELA CIVILE NEI PROCEDIMENTI PENALI			Utile	Staff	
MONITORAGGIO ATTIVITA' DI PARERISTICA TERRITORIALE			Utile	Staff	











[Handwritten signature]

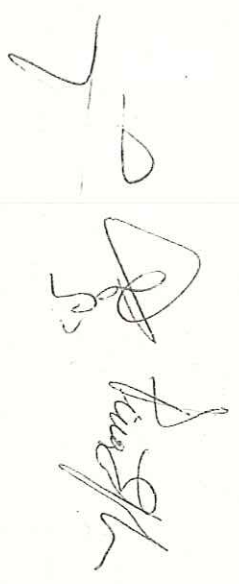
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Funzione 1 livello	Funzione 2 livello	Funzione 3 livello	Funzione 4 livello	Figura B	Produzione/Staff
CLIENTI AFFARI					
MANIPOLAZIONE COMMERCIALE E CONTROLLO	MANIPOLAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE ANALISI E VALUTAZIONI ECONOMICHE GESTIONE PORTAFOLIO E REPORTING			Staff Staff Staff Staff	Staff Staff Staff Staff
SUPPORTO NORMATIVO E ALLE STRATEGIE COMMERCIALI	SUPPORTO CARTE E CONTRATTI SUPPORTO ALLE STRATEGIE COMMERCIALI			Staff Staff Staff Staff	Staff Staff Staff Staff
VENDETE IMPRESE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE LOCALE	VENDETA GRANDI CLIENTI NORD VENDETA GRANDI CLIENTI CENTRO SUD VENDETA INTERMEDIARI E CONSOLIDATORI SVILUPPO VENDITE E METODOLOGIE SUPPORTO PRE-VENTITA			Staff Staff Staff Staff Staff Staff	Staff Staff Staff Staff Staff Staff
VENDETE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CENTRALE	AREA ECONOMICA AREA WELFARE AREA MINISTERI AREA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CENTRALE 1 AREA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CENTRALE 2			Staff Staff Staff Staff Staff Staff	Staff Staff Staff Staff Staff Staff
SVILUPPO MERCATI E SOLUZIONI COMMERCIALI	MARKETING DI CANALE SVILUPPO PROGETTI SUPPORTO COMMERCIALE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CENTRALE SVILUPPO MERCATO IMPRESE SVILUPPO MERCATO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE LOCALE SVILUPPO MERCATO ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA			Staff Staff Staff Staff Staff Staff Staff	Staff Staff Staff Staff Staff Staff Staff
SUPPORTO POST VENDITA	SERVIZIO CLIENTI AFFARI REALIZZAZIONI COMMERCIALI PROGRAMMI DEDICATI			Staff Staff Staff	Staff Staff Staff

7-0






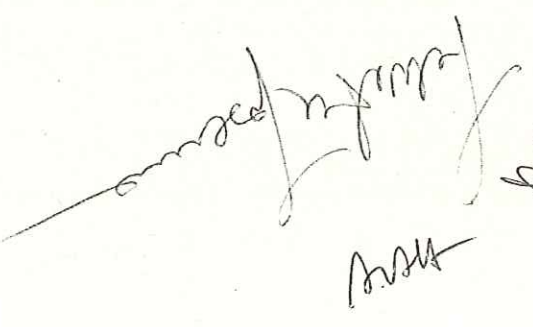
















Funzione 1 livello	Funzione 2 livello	Struttura 3 livello	Struttura 4 livello	Figure	Produzione/Staff
SERVIZI POSTALI	RISORSE UMANE	GESTIONE 1		lute	Staff
		GESTIONE 2		lute	Staff
		ORGANIZZAZIONE OPERATIVA		lute	Staff
		FORMAZIONE E COMUNICAZIONE INTERNA		lute	Staff
		OPERATIONS	INGEGNERIA DI PRODOTTO E PROCESSI DI RETE	lute	Staff
			INGEGNERIA DI PRODUZIONE	lute	Staff
			INGEGNERIA OPERATIVA	lute	Staff
			INGEGNERIA DEI SISTEMI E INTEGRAZIONE	lute	Staff
			GESTIONE DEL FABBISOGNO INFORMATICO	lute	Staff
		TRASPORTI	RETE INTERNAZIONALE	lute	Staff
			RETI DI BACINO	lute	Staff
			RETI NAZIONALI	lute	Staff
			MONITORAGGIO OPERATIVO ED ECONOMICO	lute	Staff
			GESTIONE FLOTTA	lute	Staff
		RECAPITO	SVILUPPO RETE	lute	Staff
	GESTIONE RETE	lute	Staff		
	MONITORAGGIO E REPORTING	lute	Staff		
	PROCESSI E PROCEDURE OPERATIVE	lute	Staff		
	INFRASTRUTTURE	lute	Staff		
AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	BUDGET E CONTROLLO	lute	Staff		
	CICLO ATTIVO	lute	Staff		
	CICLO PASSIVO	lute	Staff		
	CONTABILITA' INTERNAZIONALE	lute	Staff		
	ANALISI E REPORTING	lute	Staff		
	GESTIONE CONTRATTI	lute	Staff		
	PLANI	lute	Staff		
MARKETING	NORMATIVA E SOLUZIONI TARIFFARIE	lute	Staff		
	SUPPORTI DI MARKETING	lute	Staff		
	MARKETING SERVIZI INTEGRATI	lute	Staff		
	MARKETING SERVIZI DIGITALI	lute	Staff		
	MARKETING MEDIA ED EDITORIA	lute	Staff		
	MARKETING CORISPONDENZA INDESCRITTA	lute	Staff		
	MARKETING CORISPONDENZA DESCRITTA E SERVIZI ACCESSORI	lute	Staff		
	MARKETING SERVIZI INTERNAZIONALI	lute	Staff		
	OSSERVATORIO INTERNAZIONALE	lute	Staff		
QUALITA'	QUALITA' NAZIONALE	lute	Staff		
	QUALITA' INTERNAZIONALE	lute	Staff		
	GESTIONE RECLAMI	lute	Staff		
	PROCESSI E CERTIFICAZIONI	lute	Staff		
	QUALITY BUSINESS SUPPORT	lute	Staff		
DELIVERY SERVIZI INTEGRATI	DELIVERY SERVIZI INNOVATIVI	lute	Staff		

Ufficio Nazionale Reclami Internazionali R/WMI
 Ufficio Nazionale Assistenza Clienti
 Centri ELI/CSA
 Responsabile ELI/CSA
 Focal point
 Store Informatico Termini
 Specialista MOAP
 Operatore SI
 Operatore Staff

CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO
LIVELLO NAZIONALE

- 1) Qualora venga raggiunto il target (100%) dell'indicatore composito (EBITDA di Poste Italiane S.p.A.+Ricavi pro-capite Poste Italiane S.p.A.) si determinerà l'erogazione degli importi lordi distinti per livelli retributivi ed ambiti organizzativi individuati negli allegati 2, 3 e 4, fermo restando quanto previsto alle Disposizioni Comuni del presente accordo.
- 2) Il rapporto percentuale del valore dell'indicatore composito (EBITDA di Poste Italiane S.p.A.+Ricavi pro-capite Poste Italiane S.p.A.) consuntivati rispetto a quelli programmati, calcolato con arrotondamento matematico alla prima cifra decimale, servirà alla valorizzazione del premio secondo la seguente tabella:

	Minore della soglia minima	Soglia minima	Target 100%	Tetto massimo di erogazione	Maggiore del tetto massimo di erogazione
% raggiungimento dell'obiettivo dell'indicatore (EBITDA di Poste Italiane S.p.A. + Ricavi pro-capite)	< 80%	80%	100%	105%	>105%
Quota Premio	0	40%	100%	110%	110%

Per risultati degli indicatori:

- inferiori alla soglia minima (80%) non verrà corrisposta la quota del Premio;
- uguali o maggiori alla soglia minima e sino alla soglia target (dal 80% al 100%) si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del target e la percentuale del Premio pari a 1 : 3;
- minori o uguali al tetto massimo di erogazione (105%) si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del target e la percentuale del Premio pari a 1 : 2;
- maggiori al tetto massimo di erogazione (105%) non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO
LIVELLO REGIONALE (QUOTA AMBITO ORGANIZZATIVO)

- 1) Qualora venga raggiunto il target (100%) dell'indicatore composito dell'ambito organizzativo di appartenenza si determinerà l'erogazione degli importi lordi distinti per livelli retributivi e strutture individuati negli allegati 2, 3 e 4, fermo restando quanto previsto alle Disposizioni Comuni del presente accordo.
- 2) Il rapporto percentuale del valore degli indicatori consuntivati rispetto a quelli programmati, calcolato con arrotondamento matematico alla prima cifra decimale, servirà alla valorizzazione del Premio secondo la seguente tabella:

	Minore della soglia minima	Soglia minima	Target 100%	Tetto massimo di erogazione	Maggiore del tetto massimo di erogazione
% raggiungimento dell'obiettivo regionale (ambito organizzativo)	< 80%	80%	100%	102%	>102%
Quota Premio	0	40%	100%	104%	104%

Per risultati degli indicatori:

- inferiori alla soglia minima (80%) non verrà corrisposta la quota del Premio;
- uguali o maggiori alla soglia minima e sino alla soglia target (dal 80% al 100%) si adatterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del target e la percentuale del Premio pari a 1 : 3;
- minori o uguali al tetto massimo di erogazione (102%) si adatterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del target e la percentuale del Premio pari a 1 : 2;
- maggiori al tetto massimo di erogazione (102%) non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

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.

BONUS PRESENZA

Al personale che nel corso dell'anno di riferimento non abbia effettuato a qualsiasi titolo alcun giorno di assenza, ad eccezione di quelle per ferie, permessi ex festività sopresse e PIR (art. 36 CCNL), verrà riconosciuto un importo pari a € 140.

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature at the top right, several initials on the left margin, and multiple signatures at the bottom of the page.