

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL Com.ni

UGL Com.ni

Roma, 03 agosto 2012

Oggetto: Incentivazione: "Middle Management Recapito 2012"- "Responsabili Settori Operativi CMP 2012" .

Con riferimento all'oggetto Vi inviamo la documentazione che illustra i meccanismi di funzionamento delle seguenti iniziative:

- incentivazione "Middle Management Recapito" relativa al periodo luglio - dicembre 2012. Analogamente agli anni scorsi, l'iniziativa interesserà i Responsabili CDM/CPD, i Supervisor CSD, gli Specialisti MQ e i Capisquadra Recapito, con il coinvolgimento di circa 2.900 risorse.
- Incentivazione "Responsabili Settori Operativi CMP" relativa al periodo luglio - dicembre 2012, che interesserà i Responsabili dei Settori Operativi dei CMP; la popolazione coinvolta è di circa 130 risorse.

Ovviamente, qualora ritenuto opportuno, potremo approfondire la tematica durante i prossimi incontri.

Cordiali saluti
Paolo Faieta
Il Responsabile

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale EUROPA 175 T (+39) 0659583705 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585
Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Sistema incentivante

“Middle Management Recapito 2012”



❑ 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)

❑ POPOLAZIONE COINVOLTA

- ✓ 581 Resp. dei CD Primari (CPD e CDM)
- ✓ 301 Supervisor CD Secondari
- ✓ 571 Specialisti Monitoraggio Qualità e Audit Processi
- ✓ 1.452 Caposquadra Recapito



**Circa 2.900
risorse coinvolte**

Il sistema di incentivazione prevede l'assegnazione fino ad un massimo di 6 obiettivi. In base all'applicabilità degli indicatori, i Centri di Distribuzione (CD) saranno clusterizzati in relazione alla presenza o meno dei 2 parametri: utilizzo del terminale portalettere alla data del 1° luglio 2012 e la presenza della rete ASI

❑ PERIODO DI RIFERIMENTO DELL'INIZIATIVA

Luglio – Dicembre 2012



SP/Risorse Umane
RUO/Formazione e Sviluppo Risorse Umane

Posteitaliane

INDICATORI (a)	PESO % OBIETTIVO (b)	VALORE INDICATORI			CONSUNTIVAZIONE RISULTATI		
		VALORE (c)		PESO % DEI VALORI	risultato VALORE (d)	risultato % (e)	PESO PONDERATO p=(e*b)
1. Obiettivi Rete ASI	10%	target	85%	100%	100%	120%	12%
		max	100%	120%			
2. Qualità Posta non massiva	10%	target	89%	100%	89%	100%	10%
3. Qualità Posta Commerciale	10%	target	85%	100%	85%	100%	10%
4. Qualità Posta Raccomandata 1	10%	target	94%	100%	100%	120%	12%
		max	100%	120%			
5. Applicazione Palmare	10%	target	90%	100%	90%	100%	10%
6. Assenteismo (malattia+infortunio PTL)	50%	target	X	100%	Z	150%	75%
		max	Y	150%			
	100%						129%



INDICATORI (a)	PESO % OBIETTIVO (b)	VALORE INDICATORI			CONSUNTIVAZIONE RISULTATI		
		VALORE (c)		PESO % DEI VALORI	risultato VALORE (d)	risultato % (e)	PESO PONDERATO p=(e*b)
1. Obiettivi Rete ASI	15%	target	85%	100%	100%	120%	18%
		max	100%	120%			
2. Qualità Posta non massiva	10%	target	89%	100%	89%	100%	10%
3. Qualità Posta Commerciale	10%	target	85%	100%	85%	100%	10%
4. Qualità Posta Raccomandata 1	15%	target	94%	100%	100%	120%	18%
		max	100%	120%			
6. Assenteismo (malattia+infortunio PTL)	50%	target	X	100%	Z	150%	75%
		max	Y	150%			
	100%						131%



INDICATORI (a)	PESO % OBIETTIVO (b)	VALORE INDICATORI			CONSUNTIVAZIONE RISULTATI		
		VALORE (c)		PESO % DEI VALORI	risultato VALORE (d)	risultato % (e)	PESO PONDERATO p=(e*b)
2. Qualità Posta non massiva	10%	target	89%	100%	89%	100%	10%
3. Qualità Posta Commerciale	10%	target	85%	100%	85%	100%	10%
4. Qualità Posta Raccomandata 1	15%	target	94%	100%	100%	120%	18%
		max	100%	120%			
5. Applicazione Palmare	15%	target	90%	100%	90%	100%	15%
6. Assenteismo (malattia+infortunio PTL)	50%	target	X	100%	Z	150%	75%
		max	Y	150%			
	100%						128%



Indicatori di performance (CD senza ASI e senza palmare)

5

INDICATORI (a)	PESO % OBIETTIVO (b)	VALORE INDICATORI			CONSUNTIVAZIONE RISULTATI		
		VALORE (c)		PESO % DEI VALORI	risultato VALORE (d)	risultato % (e)	PESO PONDERATO p=(e*b)
2. Qualità Posta non massiva	15%	target	89%	100%	89%	100%	15%
3. Qualità Posta Commerciale	15%	target	85%	100%	85%	100%	15%
4. Qualità Posta Raccomandata 1	20%	target	94%	100%	100%	120%	24%
		max	100%	120%			
6. Assenteismo (malattia+infortunio PTL)	50%	target	X	100%	z	150%	75%
		max	Y	150%			
	100%						129%

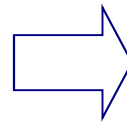


SP/Risorse Umane
RUO/Formazione e Sviluppo Risorse Umane

Posteitaliane

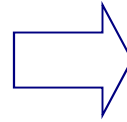
Indicatori di performance – Valori Target

1) Obiettivo Rete ASI a livello di RAM
(ove prevista)



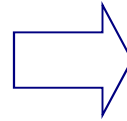
Il valore target è pari al 85% ed il valore max è pari al 100%: tale obiettivo valorizza i ricavi ottenuti attraverso la rete ASI nel 2° semestre 2012.

2) Obiettivo di Qualità della Posta non massiva per tratta provinciale



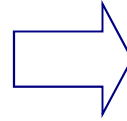
Il valore target è pari al 89% come definito dagli obiettivi di qualità del 2012 a livello Azienda

3) Obiettivo di Qualità della Posta Commerciale a livello di provincia



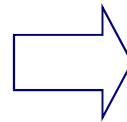
Il valore target è pari al 85% come definito dagli obiettivi di qualità del 2012 a livello Azienda

4) Obiettivo di Qualità della Posta Raccomandata 1



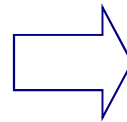
Il valore minimo è pari al 94% (come definito dagli obiettivi di qualità del 2012 a livello Azienda) ed il valore max è pari al 100%

5) Applicazione Palmare a livello di RAM
(ove implementato alla data del 1/7/12)



Copertura per CD del 90% delle Zone di Recapito attraverso l'utilizzo del terminale portalettere

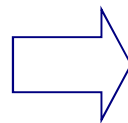
6) Indice Gestionale - Assenteismo per provincia (malattia + infortunio PTL)



I valori target si riferiscono al secondo semestre 2012 e costituiscono un delta decrementale specifico a livello di provincia rispetto ai dati consuntivati nel secondo semestre 2011 (vedi valori Target e Massimi in allegato).

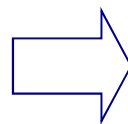


1) Obiettivo di Rete ASI



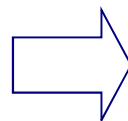
La consuntivazione del dato verrà effettuata al termine del periodo di riferimento; il dato verrà fornito da **SP/R/SIR**

2) Obiettivo di Qualità della Posta non massiva (J+1)



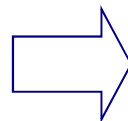
La consuntivazione del dato verrà effettuata al termine del periodo di riferimento; il dato verrà fornito da **SP/Q** su certificazione di **IZI**

3) Obiettivo di Qualità della Posta Commerciale (J+5)



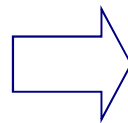
La consuntivazione del dato verrà effettuata al termine del periodo di riferimento; il dato verrà fornito da **SP/Q** su certificazione di **PWC**

4) Obiettivo di Qualità della Posta Raccomandata 1 (J+1)



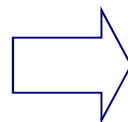
La consuntivazione del dato per provincia verrà effettuata al termine del periodo di riferimento; il dato verrà fornito da **SP/Q** tramite **SAP/BW**

5) Applicazione Palmare



La consuntivazione del dato verrà effettuata al termine del periodo di riferimento; il dato verrà fornito da **SP/Operazioni**

6) Indice Gestionale - Assenteismo per provincia (malattia + infortunio PTL)



La consuntivazione del dato verrà effettuata al termine del periodo di riferimento; il dato verrà fornito da **SP/RU**



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

Per i seguenti indicatori, invece, il raggiungimento del valore massimo dell'obiettivo è così definito:

- **Assenteismo**: convenzionalmente valorizzato in **150 punti percentuali**;
- **Qualità Posta Raccomandata 1**: convenzionalmente valorizzato in **120 punti percentuali**.
- **Obiettivo Rete ASI**: convenzionalmente valorizzato in **120 punti percentuali**

Si precisa che solo per gli obiettivi di Qualità Posta Raccomandata 1 e di Rete ASI le percentuali di raggiungimento intermedie tra il valore target ed il valore massimo sono apprezzate in misura lineare.

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 **CD 'premiabili'** e l'**entità dei bonus individuali**.

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

% 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



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

Ruolo	2012			
	bonus minimo 50%	bonus 75%	bonus target 100%	bonus massimo 120%
Resp CPD e CDM	€ 1.100,00	€ 1.650,00	€ 2.200,00	€ 2.640,00
Resp CD Secondari	€ 750,00	€ 1.125,00	€ 1.500,00	€ 1.800,00
Specialisti Monitoraggio Qualità e Audit Processi	€ 750,00	€ 1.125,00	€ 1.500,00	€ 1.800,00
Caposquadra Recapito	€ 650,00	€ 975,00	€ 1.300,00	€ 1.560,00



- Il tempo minimo di presenza sull'attività incentivata necessario alla partecipazione al Sistema di **Incentivazione 2012 – Coinvolgimento Middle Management Recapito** 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 2012 – Coinvolgimento Middle Management Recapito 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 2013 - al lordo degli oneri previsti dalla Legge.
- Il personale part-time accede ai meccanismi di incentivazione in misura proporzionale alla durata della prestazione



- 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 CORRISPONTO
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 2012.
- 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.



Sistema incentivante 2012

“Responsabili Settori Operativi CMP”



□ 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. 130 Responsabili Settori Operativi di CMP

□ PERIODO DI RIFERIMENTO DELL'INIZIATIVA

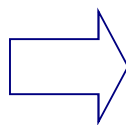
1 Luglio – 31 Dicembre 2012



Obiettivi	Parametro / Modalita di rilevazione	Peso % (di cluster)	Valore Obiettivo		Consuntivazione		
					Valore	%	Peso Ponderato
Gestionali		50%			Valore	%	%
Assenteismo	riduzione dell'assenteismo per malattia e infortunio del CMP rispetto al consuntivo dell'anno 2010	100%	100%	X	Y	120,00%	60,00%
			120%	Y			
Qualità		20%			Valore	%	%
Qualità Raccomandata 1	Percentuale di pezzi consegnati entro gli SLA previsti per tale prodotto	100%	100%	94%	100%	120,00%	24,00%
			120%	100%			
Produzione A		10%			Valore	%	%
Puntualità mezzi in partenza	Numero di mezzi partiti con puntualità dal CMP rispetto al numero di mezzi totali in partenza	100%	100%	90%	100%	120,00%	12,00%
			120%	100%			
Produzione B		20%			Valore	%	%
Numero di pezzi al PTL rispetto alle immesse su SIACS	Numero di pezzi finalizzati al PTL rispetto al totale del prodotto meccanizzato.	70%	100%	85%	95%	120,00%	16,80%
			120%	95%			
Numero di pezzi al PTL rispetto alle immesse su CFSM	Numero di pezzi finalizzati al PTL rispetto al numero totale del prodotto mecanizzato.	30%	100%	40%	60%	120,00%	7,20%
			120%	60%			
		% Complessiva di raggiungimento obiettivi liquidabili					120%

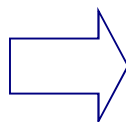


1) Indice Gestionale - Assenteismo
(malattia + infortunio)



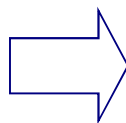
I valori target si riferiscono all'anno 2012 e costituiscono un delta decrementale specifico a livello di CMP rispetto ai risultati del 2011

**2) Obiettivo di Qualità della
Posta Raccomandata 1**



Il valore minimo è pari al 94% (come definito dagli obiettivi di qualità del 2012 a livello Azienda) ed il valore max è pari al 100%

3) Obiettivo di Produzione A
(puntualità dei mezzi in partenza dal CMP)

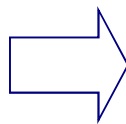


Il valore minimo è pari al 90% rispetto ai mezzi in partenza dal CMP ed il valore max è pari al 100%

**4) Obiettivo di
Produzione B**

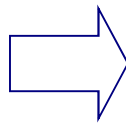


**Finalizzazione al PTL
su impianti SIACS**



Il valore minimo è pari al 85% del numero dei pezzi di formato "P" finalizzati al PTL rispetto al totale dei volumi immessi; il valore max è pari al 95%

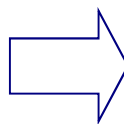
**Finalizzazione al PTL
su impianti CFMS**



Il valore minimo è pari al 40% del numero dei pezzi di formato "M" finalizzati al PTL rispetto al totale dei volumi immessi; il valore max è pari al 60%

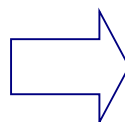


1) Indice Gestionale - Assenteismo
(malattia + infortunio)



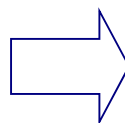
La consuntivazione del dato verrà effettuata al termine del periodo di riferimento; il dato verrà fornito da **SP/RU**

**2) Obiettivo di Qualità della
Posta Raccomandata 1**



La consuntivazione del dato per ALT verrà effettuata al termine del periodo di riferimento; il dato verrà fornito da **SP/Q** tramite **SAP/BW**

3) Obiettivo di Produzione A
(puntualità dei mezzi in partenza dal CMP)

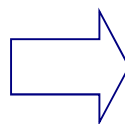


La consuntivazione del dato verrà effettuata al termine del periodo di riferimento; il dato verrà fornito da **SP/Trasporti**

**4) Obiettivo di
Produzione B**

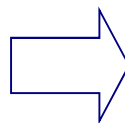


Finalizzazione al PTL
su impianti SIACS



La consuntivazione del dato verrà effettuata al termine del periodo di riferimento; il dato verrà fornito da **SP/Operazioni**

Finalizzazione al PTL
su impianti CFMS



La consuntivazione del dato verrà effettuata al termine del periodo di riferimento; il dato verrà fornito da **SP/Operazioni**



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% ≤ P < 120%	% bonus in proporzione al risultato raggiunto se è stato garantito il livello minimo dell'ob. "Assenteismo"
P ≥ 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	2012			
	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



- Il tempo minimo di presenza sull'attività incentivata necessario alla partecipazione al Sistema di **IncentivAzione 2012 – 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 2012 – 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 2013 - al lordo degli oneri previsti dalla Legge.
- Il personale part-time accede ai meccanismi di incentivazione in misura proporzionale alla durata della prestazione



- 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 CORRISPONTO
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 2012.
- 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.

