

Verbale di Accordo

In data 27 luglio 2017

tra PosteMobile S.p.A.

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 PosteMobile 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 PosteMobile S.p.A. è scaduto il 31 dicembre 2016;
- 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 2017 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 per assicurare gli obiettivi di redditività aziendale nei diversi settori aziendali per l'anno 2017;

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 2017 - 31 dicembre 2017.

Gli importi unitari lordi di premio per tale anno, distinti per livelli retributivi, vengono individuati nell'allegato 1 del presente accordo. Tali importi costituiscono, ad ogni effetto di legge e di contratto, retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendale.

Per l'anno 2017, il premio viene riconosciuto a seguito del positivo raggiungimento dei risultati complessivi in termini di redditività e qualità, misurati per mezzo del seguente **indicatore composito totale** costituito dai parametri sotto indicati, individuati in base ad elementi tecnici rilevabili dal bilancio di PosteMobile e da indicatori di qualità della rete mobile, riferibili da indagini ed indicatori di servizio:

- I. Il 60% degli importi unitari lordi 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 di PosteMobile:

EBIT (Earnings Before Interests and Taxes) di PosteMobile (al netto del costo relativo al PDR di PosteMobile valorizzato al 100%).

- II. Il 40% degli importi unitari lordi del Premio di cui all'allegato 1 sono correlati al raggiungimento dell'obiettivo riferito al seguente indicatore:

QUALITA' DEL SERVIZIO - CUSTOMER EXPERIENCE INDEX (CEM INDEX) identificato come indicatore di qualità dell'Azienda.

Il Customer Experience Index (CEM Index) è l'indicatore di sintesi messo a punto per misurare l'esperienza del cliente nel suo rapporto con l'Azienda durante l'intero arco del ciclo di vita.

L'indicatore è rilevato su base annuale tramite survey affidate ad una società terza specializzata del settore e certificata.

La partecipazione degli indicatori alla definizione dell'indicatore composito totale avviene secondo le indicazioni riportate nella tabella seguente.

Indicatori Premio Risultato 2017		% partecipazione
Indicatore Base	Ebit Poste Mobile	60%
Indicatori Caratteristici	Qualità: Customer Experience Index (CEM)	40%
Indicatore Composito totale		100%

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 2017, degli indicatori cui è correlato il PdR.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30 novembre 2017, con l'obiettivo di valutare diverse modalità di erogazione, criteri e personale coinvolto relativi al rinnovo del sistema premiante per il triennio 2018-2020.

Determinazione ed erogazione del Premio

La determinazione ed erogazione del premio per l'anno 2017, 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 un pagamento all'85% al raggiungimento del valore soglia (85%) dell'indicatore composito totale, con successiva interpolazione lineare 1:1 fino al 100%, e abilita l'overperformance (pagamento 105%) ad una consuntivazione dell'obiettivo pari al valore comunicato alle Organizzazioni Sindacali nella riunione odierna.

Disposizioni comuni

- R
M
A
2
- a) l'erogazione del premio avverrà esclusivamente nel caso in cui si sia raggiunta la soglia di accesso, pari all'85%, dell'indicatore di redditività "EBIT di PosteMobile" (indicatore di accesso);
 - b) il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto;
 - c) il premio verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente da PosteMobile S.p.A. con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, che risulti in forza alla data del 31 dicembre 2017 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.
Il premio sarà altresì erogato nei confronti del personale a tempo determinato dipendente da PosteMobile S.p.A. che abbia prestato almeno sei mesi – anche non continuativi – di servizio nell'anno di competenza 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;
 - d) la corresponsione del premio avverrà sulla base dei seguenti criteri:

Anticipazione

Con le competenze del mese di settembre 2017, 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

M

Con le competenze del mese di giugno 2018 ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio, liquidazione del conguaglio degli importi complessivi di premio relativi al 2017, 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).

Per il personale a tempo determinato di cui al punto c) la corresponsione dell'intero premio spettante avverrà nel mese di giugno 2018 anche per i dipendenti CTD non più in servizio.

- 3 -

In tale sede verrà effettuato il riproporzionamento pro-quota con le modalità previste ai successivi punti e) ed f);

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 soppresse, 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 allegare 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 rapporto di lavoro a tempo determinato il premio compete in ragione dei giorni di servizio 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.

Welfare

In base a quanto previsto dalla legge n° 208 del 28/12/2015 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo del premio di risultato individuale spettante in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese.

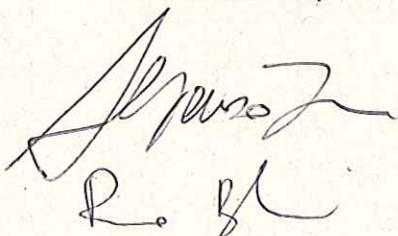
Al riguardo, il dipendente potrà destinare a Fondo Poste, ovvero ad altri fondi pensionistici complementari, una percentuale dallo stesso indicata, fino ad un massimo del 100%, dell'importo lordo spettante per l'anno 2017, in considerazione delle assenze effettuate nel 2017 riconducibili alle causali previste dalle lettere e) ed f) delle disposizioni comuni del presente accordo. Tale controvalore non concorrerà alla formazione del reddito e sarà pertanto escluso dall'imposizione fiscale e contributiva. L'eventuale parte residuale del premio sarà liquidata con le modalità previste nella presente intesa.

In occasione della trattativa per il rinnovo del sistema premiante per il successivo triennio 2018 – 2020, le Parti si impegnano a definire ulteriori servizi welfare per l'eventuale destinazione volontaria di quote del premio.

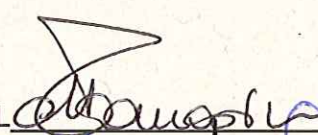
Le Parti si danno reciprocamente atto che, al fine di garantire l'esigibilità delle previsioni di cui alla presente intesa per il suo complessivo arco di vigenza, le previsioni medesime non potranno costituire oggetto di conflittualità né a livello nazionale né a livello territoriale.

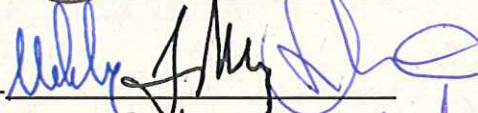
Ai sensi dell'art. 5, DM del 25/03/2016, si dichiara che le previsioni del presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, Legge n. 208/2015 e del medesimo DM 25/03/2016.

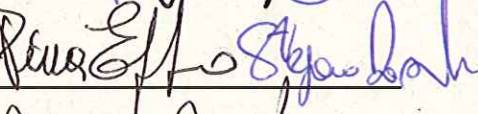
PosteMobile S.p.A.

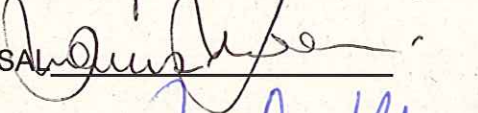


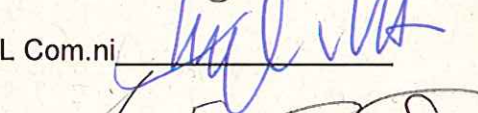
R. Bl

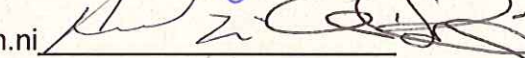
SLC CGIL 

SLP CISL 

UILposte 

FAILP CISAL 

CONFSA Com.ni 

UGL Com.ni 

IMPORTI UNITARI PREMIO ANNO 2017

	LIVELLO	PREMIO 2017
DIREZIONE STAFF	F	786,00
	E	1.059,97
	D	1.197,40
	C	1.197,40
	B	1.226,82
	A2	1.882,37
	A1	2.478,82

RIDUZIONE PER MALATTIA(*)	
per eventi	
fino a 2	= - 0%
pari a 3	= - 15% quota Indicatore Caratteristico
tra 4 e 5	= - 50% quota Indicatore Caratteristico
tra 6 e 7	= - 75% quota Indicatore Caratteristico
tra 8 e 10	= - 100% quota Indicatore Caratteristico
tra 11 e 13	= - 50% quota Indicatore Composito Totale
superiori a 13	= - 85% quota Indicatore Composito Totale

(*) 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.

