

VERBALE DI ACCORDO IN MATERIA DI PREMIO DI PRODUTTIVITA'

In data 11 maggio 2004 tra Poste Italiane Spa e le Segreterie Nazionali di SLC – CGIL, SLP – CISL, UILPOST, FAILP – CISAL, SAILP – CONFESAL, UGL – COMUNICAZIONI

Premesso che:

- il CCNL sottoscritto in data 11 luglio 2003 per il personale non dirigente di Poste Italiane Spa ha regolato le modalità per la definizione del Premio di produttività per il periodo 1.1.2004 – 31.12.2007;
- in particolare le disposizioni di cui agli artt. 2, lett. B, e 63 del CCNL nel prevedere una parte nazionale ed una parte regionale del Premio risultano coerenti con il sistema di Relazioni Industriali condiviso tra le Parti che riconosce e valorizza l'importanza della contrattazione di secondo livello;
- la determinazione del Premio sarà effettuata con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di valorizzazione della presenza in servizio ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

le Parti convengono quanto segue.

La presente intesa disciplina il Premio di Produttività per il periodo 1° gennaio 2004 – 31 dicembre 2007 sulla base delle seguenti previsioni.

CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Con il presente accordo vengono definiti gli obiettivi a livello nazionale di incremento della redditività aziendale, della produttività e della presenza in servizio, nonché i criteri di determinazione ed erogazione del Premio, secondo quanto previsto nei successivi punti.

Il riconoscimento del premio nazionale viene effettuato misurando il livello di raggiungimento della redditività aziendale e della produttività attraverso un indicatore composito, sulla base degli elementi tecnici rilevabili dal Bilancio della Società, costituito dai seguenti parametri:

MARGINE OPERATIVO LORDO: nella misura del 50%, calcolato come segue:

M.O.L. = RICAVI TOTALI – COSTI OPERATIVI TOTALI

RICAVI DA SERVIZI PRO-CAPITE: nella misura del 50%, calcolato come segue:

RICAVI PRO-CAPITE (= RICAVI TOTALI) / N

dove

N = *numero medio annuo dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, di formazione e lavoro e di apprendistato, al netto del numero medio annuo delle unità comandate/distaccate.*

I criteri di determinazione del Premio e di erogazione sono indicati nelle Disposizioni Comuni e nelle tabelle allegate (allegati n. 1 e 1 bis); i relativi importi unitari distinti per livelli professionali a valere per gli anni 2004 - 2005 sono indicati negli allegati 2 e 2 bis.

Le Parti si danno atto che la quota nazionale del Premio è pari al 65% dell'importo unitario complessivo riportato negli allegati 2 e 2 bis.

Ai fini della erogazione del premio, si fa riferimento alla distinzione tra Direzione e Produzione di cui all'allegato 3.

Entro il mese di marzo di ciascun anno, l'Azienda parteciperà alle OO.SS. gli obiettivi di MOL e di Ricavi pro-capite che costituiscono il target di riferimento. In tale sede le Parti definiranno gli importi unitari del premio, distinti per livello professionale e struttura di appartenenza.

CONTRATTAZIONE REGIONALE

Gli accordi regionali disciplineranno l'erogazione della quota regionale del premio correlandola strettamente ai risultati conseguiti nella realizzazione di piani e/o progetti e/o programmi concordati tra le parti a livello regionale e finalizzati a perseguire nell'anno di riferimento ulteriori incrementi di produttività e/o di altri elementi di competitività territoriale, nonché della qualità e/o il miglioramento dei servizi aziendali.

Le Parti si incontreranno a livello regionale al fine di individuare gli indicatori da adottare nei conseguenti accordi regionali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, definendone il relativo peso, all'interno dell'indicatore regionale. Tali indicatori saranno correlati ad obiettivi/progetti di qualità, livelli di servizio, customer satisfaction, produttività e continuità della prestazione, in grado di apprezzare e valorizzare la motivazione, l'impegno professionale e la presenza in servizio.

Le Parti si danno atto che la quota regionale è pari al 35% degli importi unitari complessivi riportati negli allegati 2e 2 bis.

Inoltre, al fine di valorizzare maggiormente gli specifici progetti di qualità, produttività e continuità della prestazione che interessano le singole Regioni, a livello regionale potrà essere effettuata una ridefinizione della quota unitaria regionale per singolo settore, ferma restando la quota regionale media fissata per la Regione medesima, in relazione ai rapporti fra gli organici dei presenti nei vari settori alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Gli accordi a livello regionale saranno sottoscritti entro il mese di aprile di ogni anno. In tale 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.

I criteri di determinazione ed erogazione del Premio sono indicati nelle Disposizioni Comuni; gli importi unitari distinti per settore di appartenenza e riferiti agli anni 2004 e 2005 sono indicati negli allegati 2 e 2 bis.

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Alla luce del carattere innovativo del Premio di produttività così come sopra definito, le Parti convengono di affidare al sistema delle Relazioni Industriali la funzione di analisi e monitoraggio del processo applicativo del complessivo assetto regolatorio.

In tal senso, nella fase di prima applicazione della contrattazione regionale (2004), sarà compito delle Parti fornire alle rispettive strutture territoriali il necessario supporto operativo, anche attraverso opportuni momenti formativi finalizzati alla realizzazione delle intese territoriali.

Le Parti convengono di effettuare, entro il mese di novembre di ciascun anno, incontri nazionali e regionali di verifica dell'andamento dei risultati economici dell'azienda.

Le Parti, inoltre, si danno atto che il Premio di Produttività sarà sottoposto a verifica al termine del secondo anno di applicazione. In particolare, tale verifica dovrà tenere conto delle complessive linee di sviluppo dell'Azienda nonché dell'evoluzione degli assetti organizzativi ed occupazionali finalizzati a garantire un corretto riequilibrio degli organici nelle singole Regioni, al fine di prevedere, laddove necessari, eventuali interventi di rimodulazione della struttura del Premio.

* * * * *

Inoltre, le Parti si danno atto che le caratteristiche del Premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni del Protocollo del 23 luglio 1993; ciò anche ai fini di quanto stabilito in materia di decontribuzione dalle norme di legge (Legge n. 135/97 e successive modifiche e integrazioni).

* * * * *

Le Parti convengono che con la presente disciplina vengono superate tutte le precedenti intese in materia di Premio di Produttività.

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. con contratto a tempo indeterminato, di formazione e lavoro e di apprendistato, che abbia superato il periodo di prova e che risulti in forza alla data del 31 dicembre dell'anno di determinazione ed erogazione del premio, nella misura spettante secondo le modalità di calcolo di cui al presente Accordo.

Il riconoscimento del Premio per la parte riferita al conguaglio avverrà esclusivamente al personale in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente non spettando alcun compenso in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo intercorso.

c) la corresponsione del Premio Nazionale e del Premio Regionale avverrà sulla base dei seguenti criteri:

Anticipazione

- con le competenze del mese di settembre di ogni anno, 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 (sia quota nazionale che quota regionale) indicato nelle tabelle allegate e corrispondente al target 100%;

Conguaglio

- con le competenze del mese di giugno di ogni anno, ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio, liquidazione del conguaglio relativo all'anno precedente, pari alla differenza tra l'importo spettante a livello individuale e quanto già erogato a titolo di anticipo per l'anno considerato. In tale sede verrà effettuato il riproporzionamento pro-quota previsto nel successivo punto e).

d) la corresponsione del Premio Regionale avverrà in un'unica soluzione con le competenze del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento -in coerenza con quanto previsto al punto c) *Conguaglio* delle presenti Disposizioni Comuni-, a seguito di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi regionali. L'erogazione avverrà esclusivamente nel caso in cui si sia raggiunta la soglia di accesso dell'indicatore composito di livello nazionale.

e) per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del Premio al personale con contratto a tempo indeterminato, di formazione lavoro 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 sindacali, permessi retribuiti concessi a vario titolo, infortuni sul lavoro, malattie dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 40 del CCNL e ricoveri ospedalieri, ivi ricomprendendo i periodi di prognosi che vi si riconnettono, nonché astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio per un periodo di astensione di cinque mesi, ed eventuali periodi di interruzione – riduce il Premio in ragione di 1/312 nei confronti del personale che effettua un orario distribuito su 6 giorni lavorativi settimanali, ovvero in ragione di 1/260 nei confronti di quello che effettua un orario distribuito su 5 giorni lavorativi settimanali, dell'importo unitario annuo lordo stabilito nella tabelle allegate in base ai Livelli retributivi e 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 fosse 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 formazione lavoro 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 infine nel caso di passaggio a diversi settori di attività.

Il presente accordo è immediatamente operativo dalla data di sottoscrizione, dalla quale decorre anche il termine previsto dalla legge per il deposito del relativo originale presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Roma.

Per Poste Italiane S.p.A.

per le OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL POST

FAILP-CISAL

SAILP-CONFSAL

UGL COMUNICAZIONI

**CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
LIVELLO NAZIONALE**

1) Qualora venga raggiunto il target (100%) dell'indicatore composito (MOL + Ricavi pro-capite) si determinerà l'erogazione degli importi lordi distinti per Livelli retributivi individuati al successivo allegato 3, fermo restando quanto previsto dal paragrafo "Disposizioni Comuni" del presente accordo.

2) Il rapporto percentuale del valore dell'indicatore composito (MOL + Ricavi p.c.) consuntivati rispetto a quelli programmati, calcolati con arrotondamento matematico alla seconda 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
% di raggiungimento dell'obiettivo dell'indicatore (MOL + Ricavi p.c.)	<90%	90%	100%	105%	>105%
Quota di premio	0	60%	100%	110%	110%

Per risultati degli indicatori:

- inferiori alla soglia minima (90%) non verrà corrisposta la quota di Premio;
- uguali o maggiori alla soglia minima e sino alla soglia target (dal 90% al 100%) si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del target e la percentuale del Premio pari a 1:4;
- 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 del tetto massimo di erogazione (105%) non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

**CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'
LIVELLO REGIONALE**

1) Qualora venga raggiunto il target (100%) dell'indicatore composito si determinerà l'erogazione degli importi lordi distinti per Livelli retributivi/Strutture di riferimento individuati al successivo allegato 3, fermo restando quanto previsto dal paragrafo "Disposizioni Comuni" del presente accordo.

2) Il rapporto percentuale del valore degli indicatori consuntivati rispetto a quelli programmati, calcolato con arrotondamento matematico alla seconda 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
% di raggiungimento dell'obiettivo dell'indicatore regionale	<90%	90%	100%	102%	>102%
Quota di premio	0	60%	100 %	104%	104%

Per risultati degli indicatori:

- inferiori alla soglia minima (90%) non verrà corrisposta la quota di Premio;
- uguali o maggiori della soglia minima sino alla soglia target (dal 90% al 100%) si adotterà il criterio di interpolazione lineare, con un rapporto tra la percentuale del target e la percentuale del Premio pari a 1:4;
- minori o uguali al tetto massimo di erogazione (102%) 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 del tetto massimo di erogazione (102%) non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

		ALLEGATO 2		
<i>Importi unitari Premio 2004</i>				
		Premio 2004	Quota Nazionale	Quota Regionale
	F	446,16	290,00	156,16
	E	601,67	391,08	210,59
Direzione	D	679,66	441,78	237,88
STAFF	C	679,66	441,78	237,88
	B	696,38	452,64	243,74
	A2	1.263,64	821,36	442,28
	A1	1.664,04	1.081,62	582,42
	APPRENDISTI D	1.262,49	820,62	441,87
	D	1.420,45	923,29	497,16
	C	1.485,29	965,44	519,85
	B	1.521,81	989,18	532,63
Produzione	A2 COLL	1.321,17	858,76	462,41
SPORTELLERIA	A2 DUP FASCIA A	1.580,09	1.027,06	553,03
	A2 DUP FASCIA B	1.321,17	858,76	462,41
	A1 DUP FASCIA A	1.750,34	1.137,72	612,62
	A1 DUP FASCIA B	1.520,19	988,12	532,07
	A1 DUP FASCIA C	1.462,65	950,73	511,92
	E	1.164,01	756,60	407,41
Produzione	D	1.255,64	816,17	439,47
RECAPITO	C	1.314,90	854,68	460,22
	APPRENDISTI	1.067,30	693,74	373,56
	F	619,32	402,55	216,77
	APPRENDISTI D	871,27	566,33	304,94
	E	952,93	619,41	333,52
Produzione	D	1.025,03	666,27	358,76
CRP	C	1.076,46	699,70	376,76
	B	1.102,93	716,91	386,02
	A2	1.321,17	858,76	462,41
	A1	1.721,57	1.119,02	602,55

ALLEGATO 2 BIS				
<i>Importi unitari Premio 2005</i>				
		Premio 2005	Quota Nazionale	Quota Regionale
	F	481,57	313,02	168,55
	E	649,42	422,12	227,30
Direzione	D	733,61	476,84	256,77
STAFF	C	733,61	476,84	256,77
	B	751,64	488,57	263,07
	A2	1.363,93	886,55	477,38
	A1	1.796,10	1.167,47	628,63
	APPRENDISTI D	1.362,69	885,75	476,94
	D	1.533,18	996,57	536,61
	C	1.603,17	1.042,06	561,11
	B	1.642,59	1.067,68	574,91
Produzione	A2 COLL	1.426,03	926,92	499,11
SPORTELLERIA	A2 DUP FASCIA A	1.705,50	1.108,57	596,93
	A2 DUP FASCIA B	1.426,03	926,92	499,11
	A1 DUP FASCIA A	1.889,26	1.228,02	661,24
	A1 DUP FASCIA B	1.640,84	1.066,55	574,29
	A1 DUP FASCIA C	1.578,74	1.026,18	552,56
	E	1.256,39	816,65	439,74
Produzione	D	1.355,30	880,94	474,36
RECAPITO	C	1.419,25	922,51	496,74
	APPRENDISTI	1.152,00	748,80	403,20
	F	668,47	434,50	233,97
	APPRENDISTI D	940,42	611,27	329,15
	E	1.028,57	668,57	360,00
Produzione	D	1.106,38	719,15	387,23
CRP	C	1.161,90	755,23	406,67
	B	1.190,47	773,81	416,66
	A2	1.426,03	926,92	499,11
	A1	1.858,21	1.207,84	650,37

Ai fini dell'erogazione del Premio viene convenzionalmente considerato facente parte della:

DIREZIONE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tutto il personale dipendente dalle strutture Centrali e Territoriali delle Direzioni e delle Divisioni
PRODUZIONE SPORTELLERIA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uffici Postali ▪ Call Center Unico ▪ Assistenza Clienti e Help Desk delle Divisioni
PRODUZIONE RECAPITO	Personale addetto al recapito
PRODUZIONE CRP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CPO ▪ CMP ▪ Poli Tecnologici Regionali (limitatamente al personale tecnico informatico) ▪ DCPT Esercizio (limitatamente al personale tecnico informatico) ▪ CUAS ▪ Centro Nazionale Assegni di Roma e Milano ▪ Servizio Informazioni CSI di Roma F.no, Reggio Calabria ▪ CSA/CSC di Roma ▪ DCO/Gestioni Piattaforme Tecnologiche Centrali ▪ Centro Materiali di Scanzano ▪ DTA/Telesorveglianza ▪ DCTA/Sicurezza Interna (limitatamente al personale interessato da turni H 24)