

VERBALE DI ACCORDO

In data 10 giugno 2008

Postecom Spa

6

SLC - CGIL, SLP - CISL, UIL - POST, FAILP - CISAL, SAILP - CONFSAL, UGL - COMUNICAZIONI

L'Azienda, in coerenza con le previsioni di cui all'accordo del 8 settembre 2004, e con l'intesa sottoscritta in data odierna, ha partecipato alle OO.SS., separatamente ed in via espressamente riservata, gli obiettivi correlati ai due indicatori, MOL e Ricavi pro-capite, utili alla determinazione del Premio per l'anno 2008.

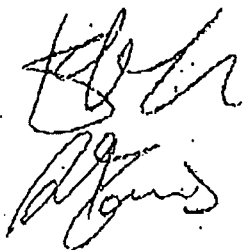
Le Parti convengono che con effetto dall'anno 2009 non sarà destinatario del Premio di Risultato il personale interessato dai sistemi di incentivazione manageriale e assimilati.

In aggiunta agli importi del Premio di Risultato definiti nell'intesa del 10/6/08 nella tabella allegata 1 (rif. 2008 e 2010), al personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento lavorativo verranno riconosciuti a titolo di "una tantum" un importo pari a 100 euro per l'anno 2008 e pari a 50 euro per l'anno 2010, in relazione ad incrementi di redditività e competitività legati all'andamento economico dell'impresa, in base all'accordo citato e nel rispetto delle previsioni di cui alle lettere e), terzo alinea e f) del capitolo "Disposizioni comuni" del documento tecnico allegato all'accordo medesimo.

Detti importi verranno corrisposti con le competenze rispettivamente del mese di giugno 2009 e giugno 2011.

Con il mese di giugno 2009 verranno corrisposte al personale dipendente le somme di premio definite con l'accordo del 10/6/08 a congruaglio di quanto già anticipato a tale titolo nel mese di settembre 2008.

per Postecom S.p.A.:



per le OO.SS.:

SLC - CGIL

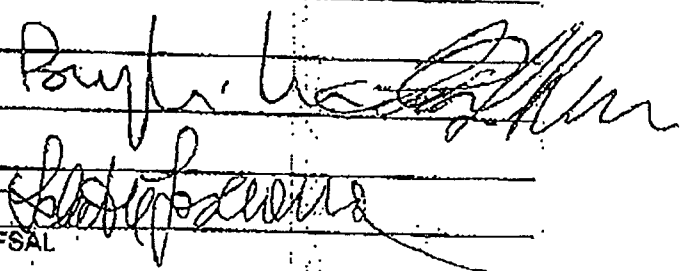
SLP - CISL

UIL - POST

FAILP - CISAL

SAILP - CONFSAL

UGL - COM.NI



VERBALE DI ACCORDO

In data 10 giugno 2008

Postecom Spa

e

SLC - CGIL, SLP - CISL, UIL - POST, FAIP - CISAL, SAILP - CONFSAL, UGL - COMUNICAZIONI

Premesso che:

- Il CCNL disciplina, in coerenza con le disposizioni di legge, la complessiva retribuzione fissa e variabile per i dipendenti di Postecom 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 di cui alla Legge 247/2007;
- gli accordi del 6 settembre 2004 e del 4 ottobre 2006 hanno regolato il Premio di produttività per il periodo 1/1/2004 - 31/12/2007 per il personale dipendente di Postecom S.p.A., secondo quanto previsto dall'art. 63 del CCNL 11 luglio 2003;
- I quattro anni di applicazione dell'intesa del 6 settembre 2004, hanno confermato la valenza strategica del sistema premiante quale strumento di diffusione, condivisione degli obiettivi d'impresa nonché di coinvolgimento dei lavoratori al raggiungimento dei risultati;
- alle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di II° livello, delle quali siano incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata ad incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività, si applica quanto previsto dalla L. 247/2007, art. 1, comma 67, secondo le modalità applicative di cui al DM n.93 del 27 maggio 2008.

Le Parti convengono quanto segue

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

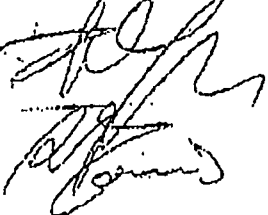
Le Parti, nel contesto delineato in premessa, nel ritenere ancora valido l'impianto complessivo dell'accordo del 6 settembre 2004, i cui contenuti sono sistematicamente riprodotti nel documento tecnico condiviso tra le Parti e allegato alla presente, convengono di prorogare gli effetti per i seguenti periodi: 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2010.

Le Parti si danno atto che le caratteristiche del Premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni di cui alla L. 247/07 e del DM n. 93 del 27/5/08; ciò anche al fine di quanto stabilito in materia di decontribuzione dalle norme di legge vigenti.

La presente disciplina supera tutti i trattamenti, comunque rinvenienti, da precedenti intese

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 Postecom S.p.A.:



per le OO.SS.:

SLC - CGIL

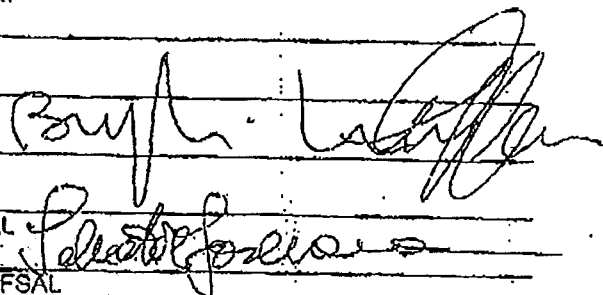
SLP - CISL

UIL - POST

FAILP - CISAL

SAILP - CONFSAL

UGL - COM.NI



Documento tecnico - Premio di Risultato 2008 - 2010
(Allegato all'Accordo del 10/5/09)

Gli importi unitari di premio per gli anni ricadenti nel periodo di vigenza vengono individuati per livelli professionali e ambiti organizzativi di appartenenza nell'allegato 1 del presente documento.

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

Margine Operativo Lordo (a criteri IAS) nella misura del 50% calcolato come segue:
Ricavi vendite e prestazioni - Costi operativi totali (costi esterni + costo del lavoro al netto degli accantonamenti vacanze del personale)

Ricavi da Servizi pro-capite (a criteri IAS) nella misura del 50% calcolato come segue:
Ricavi totali / 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/distaccate.

Entro il mese di aprile di ciascun anno, l'Azienda parteciperà alle OO.SS. gli obiettivi di MOL e Ricavi pro-capite che costituiscono il target di riferimento nell'anno medesimo.

Sistema di Relazioni Industriali

Entro il mese di novembre di ciascun anno, verrà effettuato un incontro di verifica dell'andamento dei risultati economici dell'azienda.

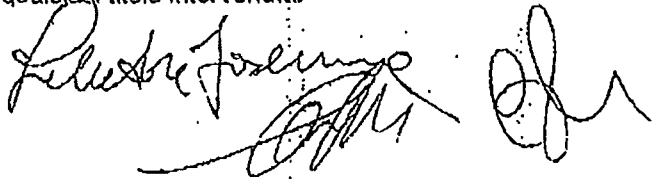
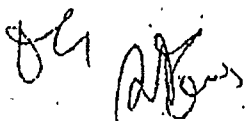
Determinazione ed erogazione del Premio

La determinazione ed erogazione del Premio viene definita secondo i criteri di cui alle Disposizioni Comuni che seguono e secondo il livello di raggiungimento dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati, con le modalità di cui all'allegato 2 di cui al presente documento.

Disposizioni Comuni

- Il Premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto
- Il Premio verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente da Postecom S.p.A. con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento lavorativo, che abbia superato il periodo di prova e che risulti in servizio 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 documento.

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 a qualsiasi titolo intervenuta.



c) La corresponsione del Premio 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 del premio indicato nelle tabelle allegate e corrispondente al target 100%.

Conguaglio

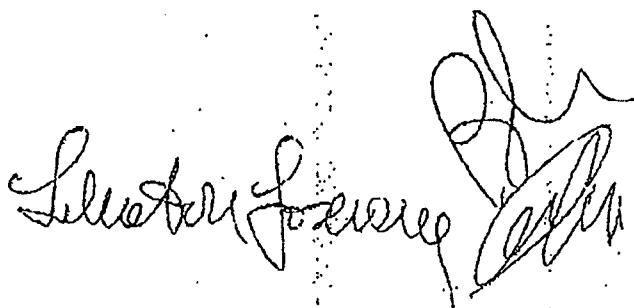
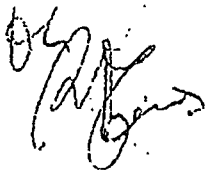
Con le competenze del mese di giugno di ogni anno ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio, liquidazione del conguaglio degli importi complessivi di premio relativi all'anno precedente, pari alla differenza tra l'importo spettante a livello individuale e quanto già erogato a titolo di anticipo per l'anno considerato. In tale sede verrà effettuato il riproporzionamento pro-quota previsto ai successivi punti e) ed f).

d) L'erogazione avverrà esclusivamente nel caso in cui si sia raggiunta la soglia di accesso dell'indicatore composito di cui all'allegato 2.

e) Per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del Premio al personale con contratto a tempo indeterminato, di apprendistato e di inserimento lavorativo, si conviene:

- ✓ che ogni giornata di assenza dal servizio - fatta eccezione di quelle per ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività sopresse, permessi sindacali, permessi retribuiti concessi a vario titolo, infortuni sul lavoro, malattie dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 43 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 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 allegate 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 massimo di 1/5 degli stipendi mensili;
- ✓ nel caso di inizio del rapporto di lavoro a tempo indeterminato 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.

f) Nel confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, per la determinazione dell'erogazione effettiva, il valore dell'importo del premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa.



Personale appartenente alle Strutture Software Development Unit e Service Centers Unit

	Premio 2008	Premio 2009	Premio 2010
F	874,81	874,81	898,78
E	1.346,06	1.346,06	1.382,94
Apprendisti D	1.230,70	1.230,70	1.264,42
D	1.447,89	1.447,89	1.407,56
C	1.520,55	1.520,55	1.562,21
B	1.557,93	1.557,93	1.600,62
A2	1.866,20	1.866,20	1.917,33
A1	2.431,87	2.431,87	2.498,41

Restante Personale

	Premio 2008	Premio 2009	Premio 2010
F	745,32	745,32	785,74
E	1.005,10	1.005,10	1.032,64
D	1.135,42	1.135,42	1.186,53
C	1.135,42	1.135,42	1.166,33
B	1.163,32	1.163,32	1.195,19
A2	1.784,93	1.784,93	1.833,84
A1	2.350,51	2.350,51	2.414,91

Personale di livello C e B del Customer Care

	Premio 2008	Premio 2009	Premio 2010
C	2.098,02	2.098,02	2.153,61
B	2.149,62	2.149,62	2.208,52

Handwritten signature

Handwritten signature

CRITERI DI DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

- 1) Qualora venga raggiunto il target (100%) dell'indicatore composito (MOL+Ricavi pro-capite) si determinerà la definizione degli importi lordi distinti per livelli retributivi ed ambiti organizzativi individuati negli allegati 1, 2, 3 e 4, fermo restando quanto previsto alle Disposizioni Comuni del presente documento.
- 2) Il rapporto percentuale del valore dell'indicatore composito (MOL+Ricavi pro-capite) 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 (MOL + Ricavi pro-capite)	< 90%	90%	100%	105%	> 105%
Quota Premio	0	70%	100%	110%	110%

Per risultati degli indicatori:

- inferiori alla soglia minima (90%) non verrà corrisposta la quota del 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 : 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.

Dr.
[Signature]

[Signature]
[Signature]