

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 06 ottobre 2011 si sono incontrati Swiss Post Solutions S.p.A. e le Segreterie Nazionali SLP CISL - SLC CGIL - UIL POSTE - UILTRASPORTI unitamente ad una delegazione delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e delle RSA delle sedi di Milano e di Roma, per definire criteri di erogazione del Premio di Risultato (PDR) concordato in pari data, così come da verbale di accordo allegato.

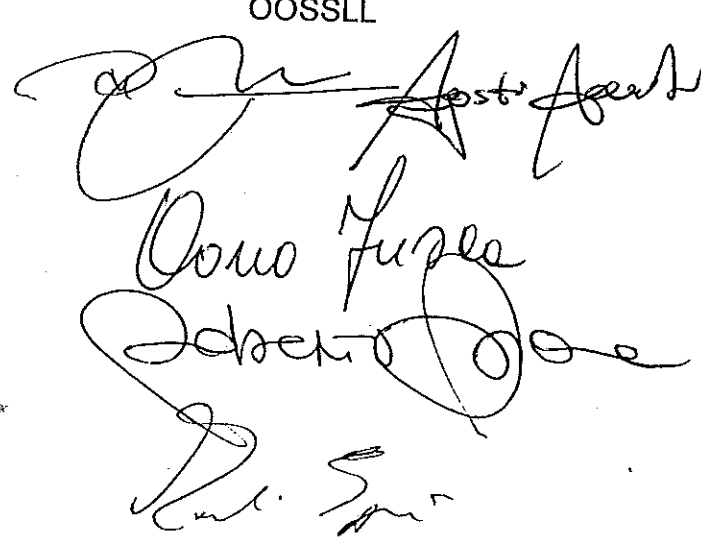
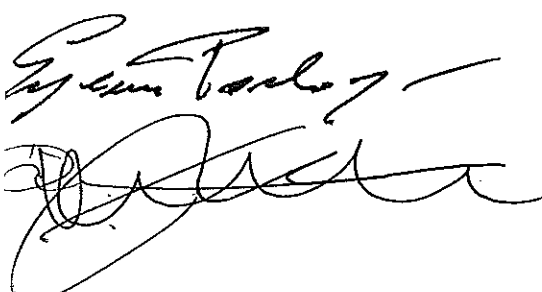
Le Parti, confermano l'intento di impegnarsi ad individuare strumenti caratterizzati da sempre maggiore efficacia nel riconoscere il contributo assicurato dai lavoratori per il conseguimento degli obiettivi aziendali di competitività, a fronte del quale, l'azienda si impegna ad una revisione dei livelli di inquadramento entro un periodo massimo di dodici mesi.

Relativamente ai criteri di erogazione del PDR, in aggiunta a quanto riferito nel verbale di accordo del 06 ottobre 2011, le Parti concordano che:

- Per coloro che a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo, risolveranno il rapporto di lavoro prima della determinazione del risultato economico dell'anno di riferimento, l'importo da riconoscere a titolo di PDR sarà riferito convenzionalmente al 70% del valore atteso per l'anno di competenza e proporzionato alle mensilità effettivamente prestate purché le stesse siano pari o superiori a 6.

Swiss Post Solutions

OOSLL



Antonio Ferraro  
Domenico Ferraro  
Edoardo Ferraro  
Luigi Ferraro

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 06 ottobre 2011 si sono incontrati Swiss Post Solutions S.p.A. e le Segreterie Nazionali SLP CISL - SLC CGIL - UIL POSTE - UILTRASPORTI unitamente ad una delegazione delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e delle RSA delle sedi di Milano e di Roma, per definire elementi e modalità al fine di rendere operativo il Premio di Risultato (di seguito PDR) per i soli dipendenti Swiss Post Solutions S.p.A. ai quali viene applicato il CCNL Servizi Postali in Appalto e riferito agli anni -2011-2012.

Premesso che:

1. La contrattazione integrativa di secondo livello dovrà riguardare esclusivamente materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dal CCNL.
2. La contrattazione di secondo livello con contenuto economico è consentita per l'istituzione di un premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di efficienza, di qualità ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
3. Le erogazioni economiche per effetto del secondo livello di contrattazione, sono correlate ai risultati conseguiti secondo principi di cui sopra e per loro natura dovranno avere carattere variabile e saranno commisurate al raggiungimento degli obiettivi conseguiti secondo le modalità e le procedure di seguito definite.
4. Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo, previdenziale e fiscale previsto dalla legge ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge sopravvenuta.

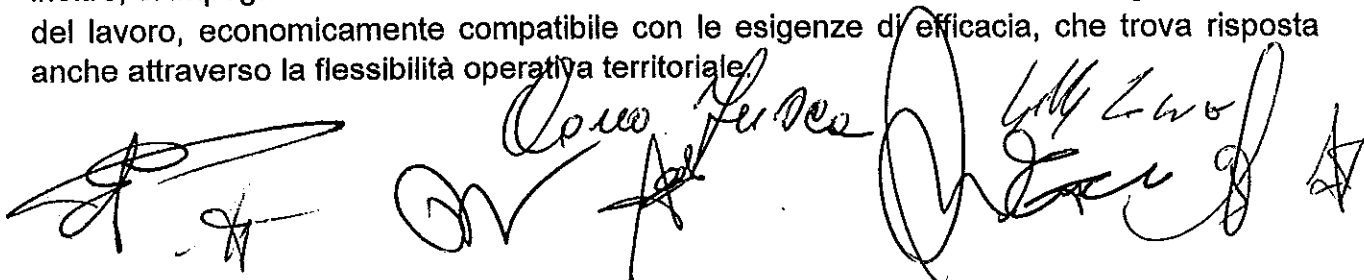
Ciò premesso, tra le Parti è stato convenuto quanto segue:

le premesse costituiscono parte integrante, inscindibile ed essenziale del presente accordo.

### Relazioni Industriali

Sono titolari della contrattazione di secondo livello relativamente al Premio di Risultato, le Strutture delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, nonché il presente accordo.

Le Parti hanno preliminarmente ripercorso le tappe che hanno dapprima introdotto e successivamente consolidato una struttura di assetti contrattuali che individuano il livello di contrattazione aziendale come cardine di un sistema volto al perseguimento di obiettivi di incremento della produttività, della qualità e in generale di elementi di competitività, inoltre, si impegnano ad individuare soluzioni caratterizzate da una diversa organizzazione del lavoro, economicamente compatibile con le esigenze di efficacia, che trova risposta anche attraverso la flessibilità operativa territoriale.



### Premio di Risultato (PDR)

Il PDR. verrà corrisposto alle condizioni, modalità e nelle misure stabilite nel presente accordo ai soli dipendenti Swiss Post Solutions ai quali viene applicato il CCNL Servizi Postali in Appalto:

- con contratto di assunzione a tempo indeterminato;
- in quota parte a coloro che, avendo superato il periodo di prova, risultino dipendenti al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
- in quota parte a coloro che sono assunti a tempo determinato della durata di almeno 3 mesi.

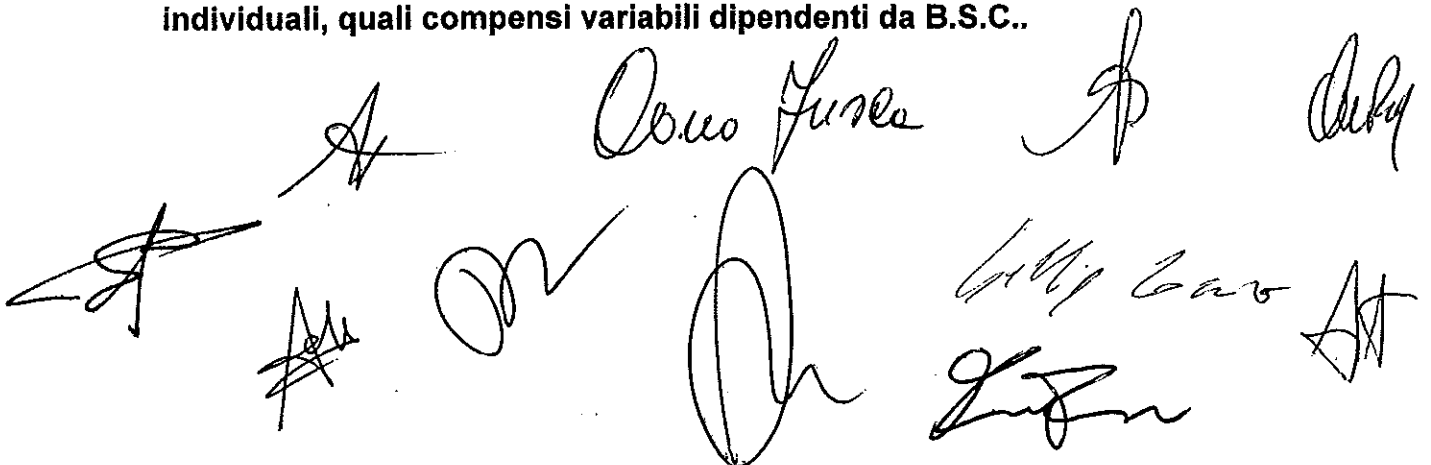
### Criteri di erogazione

- Per lavoratori operanti con contratti di lavoro a tempo parziale, la misura del PDR verrà determinata con criteri di riproporzionamento fissati dalla legge tenendo conto del rapporto esistente fra orario di lavoro contrattuale ed orario part-time seguito dal lavoratore, nonché di eventuali variazioni del regime di orario verificatesi nell'anno di competenza.
- Con riferimento al periodo di competenza 2011 – 2012, gli importi erogabili saranno corrisposti con le spettanze del mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, fatta salva la proporzionalità del Premio di Risultato in caso di cessazione di attività per fine contratto con il "Cliente di riferimento".

### Interpretazione di Cliente di Riferimento

Si intende per "Cliente di riferimento" il Cliente correlato direttamente ad un "contratto di appalto o di servizio" e per il quale il lavoratore avrà prestato la sua opera per il maggiore periodo dell'anno.

- Le parti convengono altresì che, nel mese di novembre dell'anno di riferimento verrà erogata, a titolo di anticipo, una cifra pari al 60% del valore atteso del PDR; tale cifra verrà conguagliata nel mese di maggio dell'anno successivo sulla base dei risultati raggiunti per il PDR.
- **Il presente accordo non trova applicazione nei confronti del personale che ha accesso a sistemi di incentivazione individuali e/o incentivi legati ad obiettivi individuali, quali compensi variabili dipendenti da B.S.C..**



A collection of handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom of the page. One signature is clearly legible as 'Roberto Fusco'. Other signatures are stylized and difficult to read.

## Impianto metodologico

Le Parti hanno condiviso la definizione dei parametri componenti il PDR e il loro valore in percentuale; il PDR rappresenta la sommatoria delle tre componenti dello stesso:

- Fatturato annuo a valore aggiunto di Swiss Post Solutions S.p.A.  
(FA) valore 30%
- Customer Satisfaction  
(CS) valore 40%
- Qualità del Servizio  
(QS) valore 30%

Hanno inoltre condiviso:

- i meccanismi operativi per la determinazione del PDR;
- la determinazione degli importi economici erogabili da corrispondere in ragione degli obiettivi realizzati negli anni di competenza;

## Meccanismi operativi

### Fatturato Aziendale

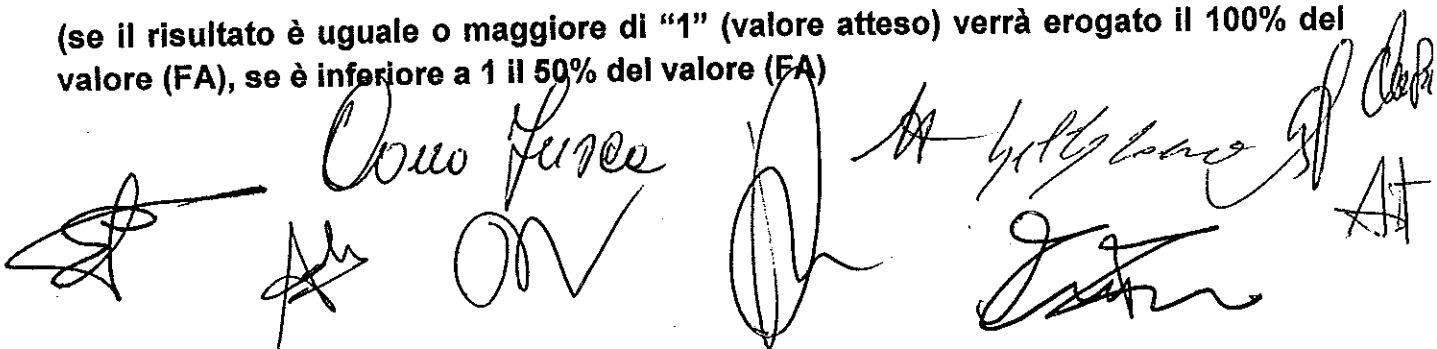
(FA) valore 30%

(FA) anno in corso

\_\_\_\_\_ = > 1 valore 100%    OPPURE    < 1 valore 50%

(FA) anno precedente

(se il risultato è uguale o maggiore di "1" (valore atteso) verrà erogato il 100% del valore (FA), se è inferiore a 1 il 50% del valore (FA))



## Customer Satisfaction

(CS) valore 40%

Obiettivo: raggiungere un alto grado di soddisfazione dei Clienti rispetto ai servizi forniti (allegati di prestazioni – contratti servizi).

I dati saranno ricavabili dai questionari di soddisfazione dei Clienti (customer satisfaction survey) relativi all'anno di riferimento che, non appena disponibili, forniranno l'indice riassuntivo come valore compreso fra 1 (minimo) e 6 (massimo)

Il computo del parametro (CS) sarà relativo ad ogni Cliente di riferimento.

Nell'ambito di ogni Cliente di riferimento:

- Per valori di customer satisfaction compresi fra 0 e 3,6, decremento del 100% del valore del parametro (CS)
- Per valori di customer satisfaction compresi fra 3,7 e 4,2, decremento del 20 % del del parametro (CS)
- Per valori di customer satisfaction compresi fra 4,3 e 4,99, decremento del 10% del parametro (CS);
- Per valori di customer satisfaction compresi fra 5 e 6 (valore atteso), nessun decremento del parametro (CS);

## Qualità del Servizio

(QS) valore 30%


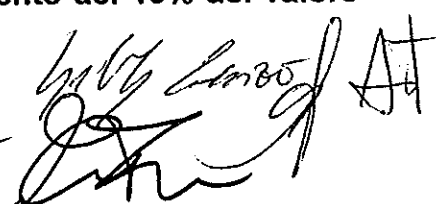
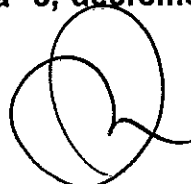
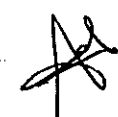

Obiettivo: sviluppare modelli organizzativi finalizzati al recupero dell'efficienza, sia sotto il profilo dei costi operativi di funzionamento sia sul recupero di affidabilità e conseguente mantenimento e consolidamento dei giusti Livelli di Servizio.

Allo scopo viene definito "Disservizio" qualunque distonia operativa comprovata e/o denunciata dai Clienti, nonché il mancato rispetto dei giusti Livelli di Servizio riscontrati e formalizzati.

Il computo del parametro (QS) sarà misurato dal numero dei "Disservizi" nell'anno e riferito ai soli dipendenti Swiss Post Solutions ai quali viene applicato il presente accordo e sarà oggetto di confronto fra le Parti con cadenza trimestrale e a livello locale.

Nell'ambito di ogni sito:

- Per un n° di Disservizi pari a 0 (valore atteso), nessun decremento del valore del parametro (QS);
- Per un n° di Disservizi compresi da 1 a 5, decremento del 10% del valore del parametro (QS);



- Per un n° di Disservizi da 6 a 10, decremento del 30 % del parametro (QS);
- Per un n° di Disservizi da 11 a 15, decremento del 50% del parametro (QS);
- Per un n° di Disservizi superiore a 15, decremento del 100% del parametro (QS)

Il PDR complessivamente dovuto a ciascun dipendente avente diritto, sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono stati i giorni di assenza dovuti a permessi non retribuiti e/o giornate di sospensione a seguito di provvedimento disciplinare nell'anno di riferimento, nelle misure di seguito indicate:

1/260 nei confronti del personale con orario di lavoro distribuito su 5 giorni lavorativi settimanali;

in aggiunta a quanto sopra, in caso di malattia, l'ammontare del PDR risultante a seguito della decurtazione derivante dalle giornate di assenza di cui sopra, sarà ulteriormente ridotto nelle misure di seguito indicate:

Numero Eventi di malattia	Riduzione
Fino a 4	0%
Da 5 a 7	15%
Da 8 a 10	50%
Superiori a 10	75%

### Interpretazione autentica di "EVENTO"

Per singolo "Evento" viene considerato ogni singolo periodo di assenza a prescindere dalla sua durata, intendendosi a tale proposito unicamente l'assenza conseguente ad un "evento" di malattia.

A tale proposito si precisa che la comunicazione della prosecuzione, senza soluzione di continuità, di un "evento" non viene considerata come un nuovo "Evento".

Ai fini della decurtazione del PDR non saranno considerate tra le giornate di assenza gli infortuni sul lavoro, le ferie, i permessi retribuiti, il congedo di maternità e/o paternità, i congedi per malattia del figlio ed i giorni di ricovero ospedaliero e/o gravi patologie.

L'ammontare del PDR derivante dal raggiungimento degli obiettivi come sopra determinati sarà aumentato di un BONUS come di seguito riportato:

*[Handwritten signatures and initials]*

L'ammontare del PDR derivante dal raggiungimento degli obiettivi come sopra determinati sarà aumentato di un BONUS come di seguito riportato:

Numero di eventi di malattia							Bonus presenza	
0							€ 35 lordi	
Fino a 2							€ 30 lordi	

*Corso Fucina*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**Erogazioni economiche**

Le parti convengono che il valore atteso del PDR, da erogarsi nelle modalità convenute nel presente verbale di accordo, sarà:

per l'anno 2011 € 600,00

per l'anno 2012 € 650,00

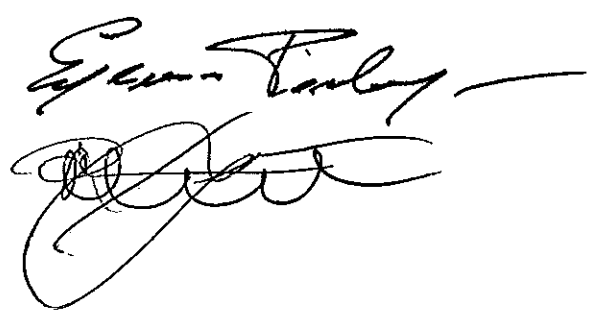
Semestralmente la Direzione Aziendale comunicherà, ai soggetti firmatari del presente verbale di accordo, l'andamento degli indicatori del PDR.; le Parti si incontreranno nel mese di aprile per la verifica dei valori a consuntivo per l'anno di riferimento e la definizione della relativa erogazione economica.

Le Parti stabiliscono che gli importi erogati a titolo di Premio di Risultato, per la loro natura, non rientrano nella retribuzione globale ai sensi delle disposizioni contrattuali né costituiscono base di calcolo per il T.F.R..

Il presente accordo ha durata biennale, decorrente dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2012.

Swiss Post Solutions S.p.A.

OO.SS.LL.



Osvaldo Funes *Asst. Amm.*  
Roberto Dora  
Paul. Zi  
Adom D'Albi  
Luisa Ferrero  
A. 