

C

Il 4 settembre 2014 si è tenuto il confronto fra la Società Postel e le OO.SS. Nazionali per la definizione dell'accordo sul Premio di Risultato per l'anno 2014.

La proposta di accordo che la Società ci ha sottoposto e condivisa dalle OO.SS., ripropone sostanzialmente i contenuti del precedente accordo sottoscritto per il triennio.

O

Come già avvenuto per la Società Capo-gruppo e per PosteCom, è stato, in sostanza negoziato per il 2014 un "accordo ponte" tra la precedente intesa triennale, scaduta il 31 dicembre 2013 e il nuovo accordo, sul quale intendiamo aprire un confronto di merito successivamente alla presentazione del relativo Piano Industriale e l'apertura della trattativa per il rinnovo del Contratto di Lavoro per tutti i lavoratori delle Società Gruppo.

M

Il Piano Industriale, il CCNL nonché la stessa privatizzazione del Gruppo Poste Italiane S.p.A., sono infatti, a nostro avviso, presupposti ed al tempo stesso elementi qualificanti dai quali bisogna accogliere innovazioni e prospettive che guardino al futuro e diano risposte concrete ed affidabili ai lavoratori.

U

### L'accordo sottoscritto, in sostanza prevede quanto segue:

- L'obiettivo da raggiungere, per il pagamento del premio è per il 60% legato all'EBIT-DA normalizzato del Gruppo Postel e, per il 40%, ai risultati conseguiti in termini di produttività (peso relativo 70%) e qualità (peso relativo 30%), come peraltro era previsto nell'accordo scaduto il 31 dicembre 2013
- il pagamento del Premio avverrà all'85% con il raggiungimento del valore soglia (80% dell'obiettivo) e con successiva interpolazione lineare 1:1, mentre nel precedente accordo tale rapporto era 1:3, fino al 100%. Oltre il 100%, cioè in "over-performance" il pagamento sarà al 104,6%. in relazione ai livelli di raggiungimento degli obiettivi.
- gli obiettivi stessi, nella loro quantificazione finanziaria, sono stati oggetto di accordo, ma sono peraltro coperti da "riservatezza" (c.d. informazioni "Price Sensitive") e non possono essere divulgati. Gli stessi risultano, però, pienamente in linea con le proiezioni al 31 dicembre c.a..
- E' previsto, comunque, un incontro nel mese di novembre p.v. per verificare l'andamento degli indicatori cui è correlato il P.d.R. 2014.
- Gli importi tabellari del P.d.R. 2014 sono gli stessi di quello del 2013.
- L'erogazione del premio è prevista in due tranches: anticipo 30% a settembre e saldo a giugno 2015.
- al raggiungimento dell'obiettivo di EBIT-DA di Gruppo Postel uguale o superiore a quello consuntivato nel 2013, verrà inoltre corrisposta a giugno 2015 una "una tantum straordinaria" del Premio nella misura media pro-capite di € 73,00, a parziale ristoro di quanto non corrisposto con il DPR 2013 per il raggiungimento degli obiettivi in misura percentuale inferiore al 100%.

N

La delegazione sindacale nel corso del confronto ha inoltre sollecitato l'Azienda ad un confronto sulle altre questioni non risolte, visto i ritardi, dovuti anche ai recenti cambiamenti nel Management aziendale, con cui si è aperta anche quest'anno la trattativa relativa alla regolamentazione del Premio stesso.

I

Le Parti si sono impegnate ad incontrarsi, entro il 1° quadrimestre 2015, per il rinnovo del sistema premiante per il successivo triennio 2015-17, con l'obiettivo di rivedere la struttura complessiva degli indicatori e la loro incidenza, nonché le modalità ed i criteri di erogazione.

C

Abbiamo ritenuto opportuno esprimere comunque un giudizio positivo sugli esiti della trattativa e sottoscrivere un accordo, al fine di assicurare anche per i lavoratori del Gruppo Postel, il pagamento dell'acconto del P.d.R. 2014 nel corrente mese di settembre, come per tutti gli altri lavoratori delle Società del Gruppo.

A

In relazione a quanto sopra, i lavoratori di Postel usufruiranno, sia per il PdR 2014 che per l' "una tantum" di giugno 2015, del regime agevolato previsto dall'art. 3 del DCPM 22/1/2013 per la retribuzione di produttività con una tassazione al 10% .

T

O

**La Segreteria Generale**