



UIR
Unione degli Industriali
e delle imprese di Roma

Ipotesi di Accordo

Addi 15 maggio 2008, in Roma, presso la Sede dell'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

Tra

– TELECOM ITALIA S.p.A, assistita dall'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

e

– UGL Telecomunicazioni nazionale e territoriali

Premesso che:

- in conformità a quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 ed in applicazione di quanto contenuto nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione all'art. 44, 3° comma, che rinvia alla sede aziendale la definizione degli importi, dei parametri e dei meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al Premio di Risultato;
- l'accordo del 6 giugno 2007, relativo al Premio di Risultato per il personale di Telecom Italia S.p.A., è scaduto il 31 dicembre 2007

si conviene

di istituire nei confronti del personale di Telecom Italia S.p.A. un Premio di Risultato che preveda la correlazione dei contenuti variabili e non consolidabili della retribuzione ai risultati raggiunti, da valutarsi sulla base di parametri di redditività, produttività, qualità del servizio e altri elementi di competitività.

Tale Premio sarà erogato semestralmente con le competenze dei mesi di giugno e novembre di ciascun anno a tutto il personale di Telecom Italia S.p.A. - ad eccezione delle figure afferenti alla Vendita e del personale interessato da specifici piani di incentivazione - ed avrà vigenza quadriennale a partire dal 1° gennaio 2008 fino al 31 dicembre 2011.

Per l'anno 2008 l'importo economico del Premio sarà correlato per il 70% al raggiungimento dell'indicatore reddituale (EBITDA) e per il restante 30% all'indicatore di Customer Satisfaction.

Relativamente agli anni 2009-2011 l'importo economico del Premio sarà correlato per il 60% al raggiungimento dell'indicatore reddituale (EBITDA), per il 20% all'indicatore di Customer Satisfaction e per il restante 20% ad un indicatore specifico di qualità/produttività diversificato per macro contesto organizzativo.

Con riferimento al terzo indicatore le parti si impegnano ad individuare, con specifico accordo, entro il 31 dicembre 2008 gli ambiti organizzativi di applicazione ed il relativo parametro di riferimento.

STRUTTURA DEL PREMIO ANNO 2008

Il Premio di Risultato di Telecom Italia S.p.A. per l'anno 2008 sarà articolato in due quote distinte erogate semestralmente:

- Quota correlata all'indicatore reddituale (EBITDA), rilevato semestralmente ed annualmente, come risultante dalla "Relazione Semestrale" e dal "Bilancio di gestione dell'Esercizio" al 30 giugno (1° semestre) e al 31 dicembre dell'anno di riferimento (2° semestre, valore annuo) - **peso 70%**

- Quota correlata all'indicatore di Customer Satisfaction – rilevato semestralmente - **peso 30%**

Il raggiungimento della Condizione di erogazione dell'indicatore reddituale costituirà anche la soglia di accesso per la quota di Premio legata all'indicatore di Customer Satisfaction.

Gli indicatori e il relativo meccanismo di erogazione saranno comunicati nel corso di specifici momenti di informativa.

INDICATORE REDDITUALE ANNO 2008

Per la determinazione della quota di Premio di Risultato legata all'andamento dell'indicatore reddituale (70% del Premio) si farà riferimento all'indicatore di seguito descritto.

Il rapporto percentuale del valore di EBITDA consuntivato rispetto a quello programmato, calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, servirà alla valorizzazione della quota di Premio secondo la seguente tabella e gli importi indicati nell'allegato 2A.

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione	Maggiore del Tetto Massimo di Erogazione
% EBITDA	<90%	90%	100%	105%	>105%
Quota di Premio semestrale legata alla redditività	0	80%	100%	160%	160%

Per risultati di EBITDA inferiori alla Condizione di erogazione (90% del Target) non sarà corrisposta la quota di Premio;

per risultati di EBITDA uguali o maggiori della Condizione di erogazione (90%) e minori o uguali al 100% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:2;

per risultati di EBITDA maggiori del 100% del target e minori o uguali al 105% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:12;

per risultati di EBITDA maggiori del Tetto massimo di erogazione (105% del Target) non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

INDICATORE DI CUSTOMER SATISFACTION ANNO 2008

Per la determinazione della quota di Premio di Risultato legata all'andamento dell'indicatore di Customer Satisfaction (30% del Premio) si farà riferimento all'indicatore di seguito descritto.

Il rapporto percentuale del valore dell'indicatore di Customer Satisfaction consuntivato rispetto a quello programmato, calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, servirà alla valorizzazione della quota di Premio secondo la seguente tabella e gli importi indicati nello allegato 2A.

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione	Maggiore del Tetto Massimo di Erogazione
% obiettivo	<X %	X%	100%	Y%	>Y%
Quota di Premio semestrale legata all'indicatore di Customer Satisfaction	0	80%	100%	160%	160%

Per risultati di Customer Satisfaction inferiori alla Condizione di erogazione non sarà corrisposta la quota di Premio;

per risultati di Customer Satisfaction uguali o maggiori della Condizione di erogazione e minori o uguali al 100% del target di erogazione si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a $1:Z^1$;

per risultati di Customer Satisfaction maggiori del 100% del target e minori o uguali ad Y% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a $1:Z^2$;

per risultati di Customer Satisfaction maggiori del Tetto massimo di erogazione non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

STRUTTURA DEL PREMIO ANNI 2009-2011

Il Premio di Risultato di Telecom Italia S.p.A. per gli anni 2009-2011 sarà articolato in tre quote distinte erogate semestralmente:

- Quota correlata all'indicatore reddituale (EBITDA), rilevato semestralmente ed annualmente, come risultante dalla "Relazione Semestrale" e dal "Bilancio di gestione dell'Esercizio" al 30 giugno (1° semestre) e al 31 dicembre dell'anno di riferimento (2° semestre, valore annuo) - **peso 60%**
- Quota correlata all'indicatore di Customer Satisfaction – rilevato semestralmente - **peso 20%**
- Quota correlata all'indicatore specifico – rilevato semestralmente - **peso 20%**

Il raggiungimento della Condizione di erogazione dell'indicatore reddituale costituirà anche la soglia di accesso per la quota di Premio legata all'indicatore di Customer Satisfaction e all'indicatore specifico.

Gli indicatori e il relativo meccanismo di erogazione saranno comunicati nel corso di specifici momenti di informativa.

INDICATORE REDDITUALE ANNI 2009-2011

Per la determinazione della quota di Premio di Risultato legata all'andamento dell'indicatore reddituale (60% del Premio) si farà riferimento all'indicatore di seguito descritto.

Il rapporto percentuale del valore di EBITDA consuntivato rispetto a quello programmato, calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, servirà alla valorizzazione della quota di Premio secondo la seguente tabella e gli importi indicati negli allegati 2B, 2C e 2D.

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione	Maggiore del Tetto Massimo di Erogazione
% EBITDA	<90%	90%	100%	105%	>105%
Quota di Premio semestrale legata alla redditività	0	80%	100%	160%	160%

Per risultati di EBITDA inferiori alla Condizione di erogazione (90% del Target) non sarà corrisposta la quota di Premio;

per risultati di EBITDA uguali o maggiori della Condizione di erogazione (90%) e minori o uguali al 100% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:2;

per risultati di EBITDA maggiori del 100% del target e minori o uguali al 105% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:12;

per risultati di EBITDA maggiori del Tetto massimo di erogazione (105% del Target) non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

INDICATORE DI CUSTOMER SATISFACTION ANNI 2009-2011

Per la determinazione della quota di Premio di Risultato legata all'andamento dell'indicatore di Customer Satisfaction (20% del Premio) si farà riferimento all'indicatore di seguito descritto.

Il rapporto percentuale del valore dell'indicatore di Customer Satisfaction consuntivato rispetto a quello programmato, calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, servirà alla valorizzazione della quota di Premio secondo la seguente tabella e gli importi indicati negli allegati 2B, 2C e 2D.

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione	Maggiore del Tetto Massimo di Erogazione
% obiettivo	<X %	X%	100%	Y%	>Y%
Quota di Premio semestrale legata all'indicatore di Customer Satisfaction	0	80%	100%	160%	160%

Per risultati di Customer Satisfaction inferiori alla Condizione di erogazione non sarà corrisposta la quota di Premio;

per risultati di Customer Satisfaction uguali o maggiori della Condizione di erogazione e minori o uguali al 100% del target di erogazione si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:Z¹;

per risultati di Customer Satisfaction maggiori del 100% del target e minori o uguali ad Y% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:Z²;

per risultati di Customer Satisfaction maggiori del Tetto massimo di erogazione non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

INDICATORE SPECIFICO ANNI 2009-2011

Per la determinazione della restante quota di Premio di Risultato (20% del Premio) si farà riferimento all'andamento dell'indicatore specifico di ciascun ambito organizzativo.

Il rapporto percentuale del valore di ciascun indicatore specifico consuntivato rispetto a quello programmato, calcolato con arrotondamento matematico alla seconda cifra decimale, servirà alla valorizzazione della quota di Premio secondo la seguente tabella e gli importi indicati negli allegati 2B, 2C e 2D.

	Minore della Condizione di Erogazione	Condizione di Erogazione	Target 100%	Tetto Massimo di Erogazione	Maggiore del Tetto Massimo di Erogazione
% obiettivo	<X %	X%	100%	Y%	>Y%
Quota di Premio semestrale legata all'indicatore Specifico	0	80%	100%	160%	160%

Per risultati dell'indicatore specifico inferiori alla Condizione di erogazione non sarà corrisposta la quota di Premio;

per risultati dell'indicatore specifico uguali o maggiori della Condizione di erogazione e minori o uguali al 100% del target di erogazione si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:Z¹;

per risultati dell'indicatore specifico maggiori del 100% del target e minori o uguali ad Y% del target si adotterà il criterio di interpolazione lineare con un rapporto tra la percentuale del Target e la percentuale di Premio pari a 1:Z²;

per risultati dell'indicatore specifico maggiori del Tetto massimo di erogazione non si darà luogo ad ulteriori valorizzazioni della quota di Premio.

EROGAZIONI

Prima erogazione dell'anno del Premio di Risultato (competenze del mese di giugno)

- Recupero dell'importo già corrisposto a titolo di anticipazione relativamente al secondo semestre dell'anno precedente, anticipazione effettuata nel mese di novembre dell'anno precedente.
- Erogazione dell'importo spettante a livello individuale, relativo al medesimo secondo semestre dell'anno precedente, determinato secondo le regole definite nel presente accordo e sulla base dei valori economici indicati nelle tabelle riportate negli allegati 2A, 2B, 2C e 2D.
- Corresponsione con riserva, a titolo di anticipazione delle risultanze attese per il primo semestre dell'anno di riferimento, di una quota pari al 100% per l'anno 2008, pari al 95% per l'anno 2009, pari al 90% per l'anno 2010 e pari al 80% per l'anno 2011 dei valori economici stabiliti per il risultato al 100% nelle tabelle rispettivamente riportate negli allegati 2A, 2B, 2C e 2D.

Seconda erogazione dell'anno del Premio di Risultato (competenze del mese di novembre)

- Recupero dell'importo già corrisposto a titolo di anticipazione relativamente al primo semestre del medesimo anno, anticipazione effettuata nel mese di giugno dello stesso anno.
- Erogazione dell'importo spettante a livello individuale, relativo al medesimo primo semestre dell'anno, determinato secondo le regole definite nel presente accordo e sulla base dei valori economici indicati nelle tabelle riportate negli allegati 2A, 2B, 2C e 2D.
- Corresponsione con riserva, a titolo di anticipazione delle risultanze attese per il secondo semestre dell'anno di riferimento, di una quota pari al 100% per l'anno 2008, pari al 95% per l'anno 2009, pari al 90% per l'anno 2010 e pari al 80% per l'anno 2011 dei valori economici stabiliti per il risultato al 100% nelle tabelle rispettivamente riportate negli allegati 2A, 2B, 2C e 2D.

Per quanto riguarda l'erogazione di giugno 2008, secondo quanto stabilito dall'Accordo del 6 giugno 2007, si procederà come di seguito esposto:

- Recupero dell'importo già corrisposto a titolo di anticipazione relativamente al secondo semestre del 2007, anticipazione effettuata nel mese di novembre dello stesso anno.
- Erogazione dell'importo spettante a livello individuale, relativo al medesimo secondo semestre del 2007, determinato secondo le regole definite nell'Accordo del 6 giugno 2007 e sulla base dei valori economici indicati nel medesimo Accordo.

La correlazione tra gli indicatori e le erogazioni del Premio è riportata nel seguente schema:

Erogazione	giugno 2008	Novembre 2008
Indicatore reddituale 70%	Anticipo I sem. 2008	Recupero anticipo I sem 2008
Indicatore di Customer Satisfaction 30%		Erogazione I sem 2008 Anticipo II sem 2008

Erogazione	giugno 2009	Novembre 2009	giugno 2010	novembre 2010
Indicatore reddituale 60%	Recupero anticipo II sem 2008 Erogazione II sem 2008 Anticipo I sem 2009	Recupero anticipo I sem 2009	Recupero anticipo II sem 2009	Recupero anticipo I sem 2010
Indicatore di Customer Satisfaction 20%		Erogazione I sem 2009 Anticipo II sem 2009	Erogazione II sem 2009 Anticipo I sem 2010	Erogazione I sem 2010 Anticipo II sem 2010
Indicatore specifico 20%				

Erogazione	giugno 2011	novembre 2011	giugno 2012
Indicatore reddituale 60%	Recupero anticipo II sem 2010 Erogazione II sem 2010 Anticipo I sem 2011	Recupero anticipo I sem 2011	Recupero anticipo II sem 2011
Indicatore di Customer Satisfaction 20%		Erogazione I sem 2011 Anticipo II sem 2011	Erogazione II sem 2011
Indicatore specifico 20%			

La correlazione tra gli indicatori e le erogazioni del Premio relativamente al 2° semestre 2007 è riportata nel seguente schema:

Erogazione	giugno 2008
Indicatore reddituale 100%	Recupero anticipo II sem 2007 Erogazione II sem 2007

CRITERI DI EROGAZIONE

L'attribuzione del Premio riguarderà tutto il personale di Telecom Italia S.p.A., compresi i lavoratori con contratto di apprendistato, con contratto a tempo determinato e con contratto di inserimento, ad esclusione delle figure afferenti alla Vendita e del personale interessato da specifici piani di incentivazione:

- per il pagamento del mese di giugno del Premio (erogazione ed anticipo), tutto il personale già in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente ed ancora in servizio alla data del 1° giugno dello stesso anno (mese di erogazione della quota del Premio); il 31 dicembre costituirà altresì la data di riferimento per determinare l'appartenenza dei singoli lavoratori ai diversi ambienti organizzativi, al livello inquadramentale ed alle figure incentivate;
- per il pagamento del mese di novembre del Premio (erogazione ed anticipo), tutto il personale già in servizio alla data del 30 giugno ed ancora in servizio alla data del 1° novembre dello stesso anno (mese di erogazione della quota del Premio); il 30 giugno costituirà altresì la data di riferimento per determinare l'appartenenza dei singoli lavoratori ai diversi ambienti organizzativi, al livello inquadramentale ed alle figure incentivate.

La quota giornaliera sarà calcolata assumendo convenzionalmente la durata del mese pari a 30 giorni. Tale quota pertanto si ricava dividendo per 180 il valore semestrale del Premio.

Al personale che cessa dal servizio, il Premio sarà corrisposto pro-quota in proporzione ai giorni di lavoro prestati successivamente al periodo assunto a riferimento dell'ultima erogazione del Premio (v. allegato 1), mentre verranno recuperati gli importi erogati a titolo di anticipo.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, per la determinazione della quota di anticipo, si farà riferimento alle date del 31 dicembre dell'anno precedente e del 30 giugno, rispettivamente per i pagamenti di giugno e novembre. Nei confronti del medesimo personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, per la determinazione delle erogazioni effettive, il valore dell'importo del Premio sarà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa, tenendo conto anche di eventuali variazioni del regime di orario nel corso del semestre assunto a riferimento per l'erogazione del Premio.

Nei confronti del personale assunto nel corso del semestre al quale si riferisce l'erogazione effettiva, il valore dell'importo del Premio sarà proporzionato per quote giornaliere in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio.

Il valore del Premio sarà ridotto di tante quote giornaliere quanti sono i giorni di assenza nel semestre di riferimento -ad esclusione delle ferie, dei permessi retribuiti, delle visite mediche specialistiche prenatali, dei giorni di permesso mensile previsti dalla Legge 104/1992, del congedo di maternità e dell'infortunio-fatta salva la franchigia per assenza di malattia.

La franchigia per assenze di malattia è pari, nel semestre, ad un periodo massimo di 30 giorni.

Nel caso di assenza per malattia intervenute nel semestre di riferimento e protrattesi senza soluzione di continuità, la franchigia è pari ad un massimo di 60 giorni.

I periodi di assenza per malattia di durata pari o inferiore a 5 giorni di calendario non daranno luogo alla corresponsione della relativa quota di Premio e, conseguentemente, non entreranno nel computo della franchigia.

INFORMATIVE

Le Parti convengono inoltre di incontrarsi a livello nazionale al fine di monitorare l'andamento complessivo degli indici individuati dal presente Accordo, nonché in presenza di eventi societari straordinari e non prevedibili per valutarne gli impatti sulla struttura del Premio.

* * *

Gli importi erogati a titolo di Premio di Risultato sono utili ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

* * *

Le Parti si danno atto che la struttura del Premio di Risultato di cui al presente Accordo e le erogazioni in esso previste hanno i caratteri di cui all'art. 1, comma 67, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247.

p. l'UNIONE INDUSTRIALI DI ROMA

p. TELECOM ITALIA SPA

p. UGL Telecomunicazioni nazionale e territoriali

ALLEGATO 1

QUOTA DEL PREMIO SPETTANTE AL PERSONALE CHE CESSA DAL SERVIZIO

DATA DI CESSAZIONE	EROGAZIONE EFFETTIVE	PAGAMENTO PER I PERIODI PER I QUALI NON SI PROCEDE AD EROGAZIONI EFFETTIVE
Tra il 1° gennaio e il 31 maggio	-----	180/180 del Premio riferito al 2° semestre dell'anno precedente a quello di cessazione + Tanti 180-esimi (da 1 a 150) del Premio quanti sono i giorni di servizio prestati nel 1° semestre dell'anno di cessazione <i>Importi utilizzati per l'erogazione effettiva a consuntivo del 1° sem. dell'anno precedente (erogazione mese di novembre dell'anno precedente)</i>
Tra il 1° giugno e il 30 giugno	180/180 del Premio riferito alla rilevazione del 2° semestre dell'anno precedente a quello di cessazione (erogazione effettiva)	Tanti 180-esimi (da 151 a 180) del Premio quanti sono i giorni di servizio prestati nel 1° semestre dell'anno di cessazione <i>Importi utilizzati per l'erogazione effettiva a consuntivo del 2° sem. dell'anno precedente (erogazione mese di giugno dell'anno in corso)</i>
Tra il 1° luglio e il 31 ottobre	-----	180/180 del Premio riferito al 1° semestre dell'anno di cessazione + Tanti 180-esimi (da 1 a 120) del Premio quanti sono i giorni di servizio prestati nel 2° semestre dell'anno di cessazione <i>Importi utilizzati per l'erogazione effettiva a consuntivo del 2° sem. dell'anno precedente (erogazione mese di giugno dell'anno in corso)</i>
Tra il 1° novembre il 30 novembre	180/180 del Premio riferito alla rilevazione del 1° semestre dell'anno di cessazione (erogazione effettiva)	Tanti 180-esimi (da 121 a 150) del Premio quanti sono i giorni di servizio prestati nel 2° semestre dell'anno di cessazione <i>Importi utilizzati per l'erogazione effettiva a consuntivo del 1° sem. dell'anno in corso (erogazione mese di novembre dell'anno in corso)</i>
Tra il 1° dicembre il 31 dicembre	-----	Tanti 180-esimi (da 151 a 180) del Premio quanti sono i giorni di servizio prestati nel 2° semestre dell'anno di cessazione <i>Importi utilizzati per l'erogazione effettiva a consuntivo del 1° sem. dell'anno in corso (erogazione mese di novembre dell'anno in corso)</i>

IN TUTTI CASI SOPRAELENCATI ANDRANNO RECUPERATI GLI IMPORTI CORRISPOSTI A TITOLO DI ANTICIPO.

N.B.: Il numero dei giorni indicato tiene conto delle giornate di servizio prestate e non anche delle eventuali assenze che andranno calcolate secondo il paragrafo “Criteri di erogazione del Premio”.

TABELLE RETRIBUTIVE ANNO 2008

Erogazione I semestre al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota redditività 70%	Quota Customer Satisfaction 30%	Totale Premio I semestre
7°Q	1.070,00	459,00	1.529,00
7°	1.000,00	428,00	1.428,00
6°	968,00	415,00	1.383,00
5°	857,00	368,00	1.225,00
4°	792,00	339,00	1.131,00
3°	650,00	279,00	929,00
2°	465,00	199,00	664,00
1°	442,00	190,00	632,00

Erogazione II semestre al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota redditività 70%	Quota Customer Satisfaction 30%	Totale Premio II semestre
7°Q	1.070,00	459,00	1.529,00
7°	1.000,00	428,00	1.428,00
6°	968,00	415,00	1.383,00
5°	857,00	368,00	1.225,00
4°	792,00	339,00	1.131,00
3°	650,00	279,00	929,00
2°	465,00	199,00	664,00
1°	442,00	190,00	632,00

Totale erogazioni anno al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota redditività 70%	Quota Customer Satisfaction 30%	Totale Premio annuo
7°Q	2.140,00	918,00	3.058,00
7°	2.000,00	856,00	2.856,00
6°	1.936,00	830,00	2.766,00
5°	1.714,00	736,00	2.450,00
4°	1.584,00	678,00	2.262,00
3°	1.300,00	558,00	1.858,00
2°	930,00	398,00	1.328,00
1°	884,00	380,00	1.264,00

TABELLE RETRIBUTIVE ANNO 2009

Erogazione I semestre al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota redditività 60%	Quota Customer Satisfaction 20%	Quota Indicatore specifico 20%	Totale Premio I semestre
7°Q	961,00	321,00	321,00	1.603,00
7°	899,00	299,00	299,00	1.497,00
6°	871,00	290,00	290,00	1.451,00
5°	771,00	257,00	257,00	1.285,00
4°	712,00	237,00	237,00	1.186,00
3°	584,00	195,00	195,00	974,00
2°	418,00	139,00	139,00	696,00
1°	397,00	133,00	133,00	663,00

Erogazione II semestre al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota redditività 60%	Quota Customer Satisfaction 20%	Quota Indicatore specifico 20%	Totale Premio II semestre
7°Q	961,00	321,00	321,00	1.603,00
7°	899,00	299,00	299,00	1.497,00
6°	871,00	290,00	290,00	1.451,00
5°	771,00	257,00	257,00	1.285,00
4°	712,00	237,00	237,00	1.186,00
3°	584,00	195,00	195,00	974,00
2°	418,00	139,00	139,00	696,00
1°	397,00	133,00	133,00	663,00

Totale erogazioni anno al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota redditività 60%	Quota Customer Satisfaction 20%	Quota Indicatore specifico 20%	Totale Premio annuo
7°Q	1.922,00	642,00	642,00	3.206,00
7°	1.798,00	598,00	598,00	2.994,00
6°	1.742,00	580,00	580,00	2.902,00
5°	1.542,00	514,00	514,00	2.570,00
4°	1.424,00	474,00	474,00	2.372,00
3°	1.168,00	390,00	390,00	1.948,00
2°	836,00	278,00	278,00	1.392,00
1°	794,00	266,00	266,00	1.326,00

TABELLE RETRIBUTIVE ANNO 2010

Erogazione I semestre al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota redditività 60%	Quota Customer Satisfaction 20%	Quota Indicatore specifico 20%	Totale Premio I semestre
7°Q	1.011,00	337,00	337,00	1.685,00
7°	943,00	315,00	315,00	1.573,00
6°	914,00	305,00	305,00	1.524,00
5°	810,00	270,00	270,00	1.350,00
4°	748,00	249,00	249,00	1.246,00
3°	613,00	205,00	205,00	1.023,00
2°	439,00	146,00	146,00	731,00
1°	418,00	139,00	139,00	696,00

Erogazione II semestre al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota redditività 60%	Quota Customer Satisfaction 20%	Quota Indicatore specifico 20%	Totale Premio II semestre
7°Q	1.011,00	337,00	337,00	1.685,00
7°	943,00	315,00	315,00	1.573,00
6°	914,00	305,00	305,00	1.524,00
5°	810,00	270,00	270,00	1.350,00
4°	748,00	249,00	249,00	1.246,00
3°	613,00	205,00	205,00	1.023,00
2°	439,00	146,00	146,00	731,00
1°	418,00	139,00	139,00	696,00

Totale erogazioni anno al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota redditività 60%	Quota Customer Satisfaction 20%	Quota Indicatore specifico 20%	Totale Premio annuo
7°Q	2.022,00	674,00	674,00	3.370,00
7°	1.886,00	630,00	630,00	3.146,00
6°	1.828,00	610,00	610,00	3.048,00
5°	1.620,00	540,00	540,00	2.700,00
4°	1.496,00	498,00	498,00	2.492,00
3°	1.226,00	410,00	410,00	2.046,00
2°	878,00	292,00	292,00	1.462,00
1°	836,00	278,00	278,00	1.392,00

TABELLE RETRIBUTIVE ANNO 2011

Erogazione I semestre al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota redditività 60%	Quota Customer Satisfaction 20%	Quota Indicatore specifico 20%	Totale Premio I semestre
7°Q	1.075,00	358,00	358,00	1.791,00
7°	1.004,00	334,00	334,00	1.672,00
6°	972,00	324,00	324,00	1.620,00
5°	861,00	287,00	287,00	1.435,00
4°	795,00	265,00	265,00	1.325,00
3°	652,00	218,00	218,00	1.088,00
2°	467,00	155,00	155,00	777,00
1°	444,00	148,00	148,00	740,00

Erogazione II semestre al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota redditività 60%	Quota Customer Satisfaction 20%	Quota Indicatore specifico 20%	Totale Premio II semestre
7°Q	1.075,00	358,00	358,00	1.791,00
7°	1.004,00	334,00	334,00	1.672,00
6°	972,00	324,00	324,00	1.620,00
5°	861,00	287,00	287,00	1.435,00
4°	795,00	265,00	265,00	1.325,00
3°	652,00	218,00	218,00	1.088,00
2°	467,00	155,00	155,00	777,00
1°	444,00	148,00	148,00	740,00

Totale erogazioni anno al 100% del Target

Livello Inquadramentale	Quota redditività 60%	Quota Customer Satisfaction 20%	Quota Indicatore specifico 20%	Totale Premio annuo
7°Q	2.150,00	716,00	716,00	3.582,00
7°	2.008,00	668,00	668,00	3.344,00
6°	1.944,00	648,00	648,00	3.240,00
5°	1.722,00	574,00	574,00	2.870,00
4°	1.590,00	530,00	530,00	2.650,00
3°	1.304,00	436,00	436,00	2.176,00
2°	934,00	310,00	310,00	1.554,00
1°	888,00	296,00	296,00	1.480,00