

## **VERBALE DI ACCORDO**

In data 24 luglio 2020, si sono incontrati:

La Società Swiss Post Solutions S.p.A. (di seguito anche "Azienda" o "SPS Italia") nelle persone dei Signori:

- Alessandro Faccendetti, Amministratore Delegato;
- Rachele Ammendola, HR and Legal Responsible.

e

Le Oo.Ss. Nazionali Energia e Petrolio

- FILCTEM CGIL nella persona del Sig. William Schirru, Segretario Nazionale;
- FEMCA CISL nella persona del Sig. Maurizio Scandurra, Segretario di Comparto;
- UILTEC UIL nella persona del Sig. Maurizio Don, Segretario Nazionale.

Le Oo.Ss. Nazionali Servizi Postali:

- SLC CGIL nella persona del Sig. Stefano Cardinali, Coordinatore Nazionale;
- SLP CISL nelle persone di: Sig. Maurizio Campus, Segretario Generale, Sig. Nicola Oresta, Segretario Nazionale, Sig. Vito Romaniello, Coordinatore Nazionale;
- UIL Poste nelle persone di: Sig. Claudio Solfaroli Camillocci, Segretario Generale, Sig.ra Pina Esposito, Segretaria Nazionale, Sig. Paolo Soccetti, Coordinatore Nazionale.

Congiuntamente ad una delegazione delle Oo.Ss. Territoriali nelle persone di: Sig. Mauro Bellucci, FILCTEM CGIL, Sig. Rino Fresca, FEMCA CISL, Sig.ra Eleonora Di Prisco, UILTEC UIL, Sig. Agostino Auricchio SLC CGIL ed una delegazione delle RSU e RSA.

di seguito congiuntamente denominate le "Parti"

per definire i termini del presente Accordo relativo Premio di Risultato (di seguito "Premio") per le annualità 2020 2021 e 2022 per i dipendenti di SPS Italia operanti su tutto il territorio nazionale, confermando l'intendimento comune delle Parti di uniformare i trattamenti derivanti dalla contrattazione di secondo livello a tutti i lavoratori dipendenti di SPS Italia.

Le Parti hanno condiviso la determinazione degli obiettivi e degli importi economici erogabili in ragione della percentuale di raggiungimento degli stessi.

### **Impianto metodologico**

Le parti hanno condiviso la definizione dei parametri componenti il Premio ed il loro valore percentuale. Pertanto, il 100% del valore erogabile sarà rappresentato dalla sommatoria delle sue componenti (di seguito anche Parametri) come segue:

- EBITDA: peso 20%
- Qualità del Servizio (QS): peso 40%
- Customer Satisfaction (CS): peso 40%

## Meccanismi operativi

### 1. EBITDA (20%)

L'incremento di EBITDA verrà rilevato raffrontando il risultato del dicembre dell'anno di riferimento e la media dei risultati dei due anni precedenti. Il parametro sarà erogato secondo la tabella di seguito riportata:

% Incremento EBITDA	% erogazione parametro
>0% <=3,5%	50%
> 3,5%	100%

### 2. Qualità del Servizio (40%)

Il parametro esprime il livello della qualità dei servizi erogati alla clientela, tramite la misurazione del numero di disservizi verificatisi nel periodo di competenza. Le Parti concordano di definire, ai fini della misurazione del presente parametro, "Disservizio" una distonia operativa segnalata dai Clienti e verificata da SPS Italia, nonché il riscontrato e formalizzato mancato rispetto dei Livelli di Servizio. Il peso verrà erogato in base alla percentuale di riduzione del numero di disservizi verificatisi nell'anno di riferimento, rispetto all'annualità precedente, secondo la formula e la tabella che segue:

**QS**= (n. disservizi anno precedente - n. disservizi anno di riferimento)

-----  
n. disservizi anno precedente

% Riduzione disservizi	%Erogazione parametro
<=0	0%
>0% <=5%	50%
>5%<=15%	100%
>15%	115%

### 3. Customer Satisfaction (40%)

Tra il gennaio ed il marzo dell'anno successivo quello di riferimento, l'Azienda condurrà un'indagine sul gradimento del servizio, presso i propri clienti. Il presente parametro verrà calcolato sulla base dell'incremento, rispetto ai risultati dell'anno precedente, della media delle valutazioni espresse dei clienti, secondo lo schema che segue:

Incremento CS	%erogazione parametro
<=0	0%
>0 <=0,2	50%
>0,2	100%

### **Correttivo individuale**

Il Premio da erogarsi al singolo lavoratore verrà decurtato di una percentuale corrispondente a quella delle giornate di assenza, che eccedano le 7 (sette) giornate lavorative, effettuate dallo stesso lavoratore sui giorni lavorabili (220 giorni in un anno solare). Le somme così decurtate verranno redistribuite ai lavoratori che abbiano effettuato un numero di giornate di assenza non superiore a 7 (sette) giornate lavorative.

Ai fini del calcolo non saranno considerate tra le giornate di assenze: ferie, congedo matrimoniale, maternità sia obbligatoria che facoltativa, inclusi eventuali periodi di interdizione anticipata, permessi concessi a vario titolo, inclusi permessi ex art. 33 legge 104/92 e permessi sindacali, infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri, day hospital, gravi patologie e trattamenti sanitari salvavita. Rientrano inoltre, nell'esclusione dell'applicazione del correttivo individuale tutte le assenze per malattia o quarantena per COVID-19.

#### Interpretazione autentica

le Parti convengono che, ai fini della determinazione del presente correttivo sono ascrivibili a gravi patologie e trattamenti sanitari salvavita le seguenti casistiche: malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, sindrome da immuno-deficienza acquisita, trapianto di organi vitali, trattamenti dialitici per insufficienza renale cronica e cirrosi epatica in fase di scompenso, miastenia gravis, sclerosi laterale amiotrofica, morbo di Parkinson in fase avanzata, diabete mellito complicato (ulcere trofiche importanti, vasculopatie periferiche gravi e neuropatie gravi), morbo di Cooley in forma severa, polimiosite in forma severa e invalidante, la malattia di Crohn in forma stenotomizzante, insufficienza cardiaca in III classe NYHA, meningite. In caso emergano casi individuali di particolare rilevanza le Parti si incontreranno per valutare l'applicazione del presente correttivo.

### **Criteri di erogazione**

Gli importi indicati nell'allegato 1 al presente Accordo, saranno erogati con le spettanze del mese di maggio dell'anno successivo quello di riferimento e verranno corrisposti, a seconda dell'inquadramento, sulla base della scala parametrica sotto riportata:

Inquadramento CCNL Energia e Petrolio	Inquadramento CCNL Servizi Postali in Appalto	Scala Parametrica
Livello 1	Livello 1q	1,8085
Livello 2	Livello 1	1,6379
Livello 3	Livello 2	1,4833
Livello 4	Livello 3	1,3108
Livello 5	Livello 4	1,1495
Livello 6	Livello 5	1

In caso di modifica dell'inquadramento del lavoratore durante l'anno di riferimento, l'erogazione del Premio avverrà proporzionalmente ai periodi relativi all' inquadramento di partenza ed a quello di arrivo. Il Premio erogato verrà riproporzionato ai periodi di servizio effettivamente prestati nell'anno di riferimento. I periodi inferiori al mese verranno calcolati solo se maggiori o uguali a giorni 15 lavorativi. Saranno, inoltre, esclusi come periodi non utili per la maturazione

del diritto al Premio, i periodi di aspettativa ed i giorni di sospensione disciplinare e cautelare. La misura del Premio per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, viene determinata tenendo conto del rapporto esistente fra orario di lavoro contrattuale e orario part time, nonché di eventuali variazioni del regime di orario verificatesi nell'anno di riferimento. Le somme di cui all' Allegato 1 verranno erogate a tutti i lavoratori in forza nel periodo di riferimento e che siano rimasti in forza al momento della consuntivazione. In caso di cessazione, prima della consuntivazione, di un Lavoratore avente diritto al Premio, verrà riconosciuto il 50% del valore del Premio teoricamente erogabile secondo quanto precedentemente esposto.

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

### **Monitoraggio**

Le Parti hanno convenuto sulla necessità di effettuare un monitoraggio trimestrale a livello nazionale sull'andamento dei parametri.

### **Clausola di salvaguardia**

Alla luce dell'esperienza dell'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19 ed agli effetti che questa ha avuto sulla generale situazione economica nazionale ed internazionale, le Parti convengono che, in caso di eventi straordinari che influiscano sensibilmente sull'andamento dei parametri adottati per la determinazione del Premio, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi necessari.

### **Welfare**

Le Parti convengono che, le somme erogate a consuntivo, potranno, a scelta del lavoratore, essere convertite in welfare per percentuali del 25%, 50%, 75% o 100%.

A questo scopo. l'Azienda metterà a disposizione dei lavoratori una piattaforma on line completa, attraverso la quale sarà possibile fruire di prestazione di servizi ad elevato impatto sociale, cultura, intrattenimento e buoni acquisto (entro il valore di cui all'art. 51 del Tuir). Sarà inoltre, possibile gestire le somme sia come pagamento in via diretta che, ove necessario o preferito dal lavoratore, sotto forma di rimborso spese. Al riguardo si conviene che al lavoratore che sceglierà di convertire in tutto o in parte il Premio consuntivato in welfare, verrà riconosciuto:

- un credito welfare aggiuntivo pari al 5% della quota convertita in welfare, e da destinare a servizi welfare, al lavoratore che sceglierà di destinare almeno il 25% del Premio;
- un credito welfare aggiuntivo pari al 10% della quota convertita in welfare, e da destinare a servizi welfare, al lavoratore che sceglierà di destinare una percentuale superiore al 25% del Premio secondo gli scaglioni sopra indicati.

## **Disposizioni finali**

Il presente Accordo che sarà, nei tempi stabiliti, depositato secondo le disposizioni di legge, presenta tutte le caratteristiche necessarie per l'accesso ai benefici contributivi fiscali previsti.

### **per Swiss Post Solutions S.p.A**

Alessandro Faccendetti, Amministratore  
Delegato (originale firmato)

Rachele Ammendola, HR and Legal  
Responsible (originale firmato)

### **per le Oo.Ss. Nazionali**

FILCTEM William Schirru (originale firmato);  
FEMCA Maurizio Scandurra (originale firmato);  
UILTEC UIL Maurizio Don (originale firmato);  
SLC CGIL Stefano Cardinali (originale firmato)  
SLP CISL Maurizio Campus, Nicola Oresta, Vito  
Romaniello (originale firmato);  
UIL Poste Claudio Solfaroli Camillocci, Pina Esposito,  
Paolo Soccetti, (originale firmato).

### **per le Oo.Ss. Territoriali**

FILCTEM CGIL Mauro Bellucci (originale firmato);  
FEMCA CISL Rino Fresca (originale firmato);  
UILTEC UIL Eleonora Di Prisco (originale firmato);  
SLC CGIL Sig. Agostino Auricchio originale firmato).

### **per le RSU e RSA**

Lorenzo Gebbia (originale firmato);  
Silvio Fagnani (originale firmato);  
Adolfo Armani (originale firmato);  
Daniela Aletto (originale firmato);  
Stefano Monteleoni (originale firmato);  
Carlo Remigi (originale firmato).

## Allegato 1- Importi erogabili

Di seguito, si riportano gli importi lordi teorici erogabili al raggiungimento dei valori target corrispondenti al 100% dei parametri:

Inquadramento CCNL Energia e Petrolio	Inquadramento CCNL Servizi Postali in Appalto	Parametro	100% teorico Annualità 2020	100% teorico Annualità 2021	100% teorico Annualità 2022
Livello 1	Livello 1q	1,8085	2.640,41 €	2.718,18 €	2.877,32 €
Livello 2	Livello 1	1,6379	2.391,33 €	2.461,76 €	2.605,90 €
Livello 3	Livello 2	1,4833	2.165,62 €	2.229,40 €	2.359,93 €
Livello 4	Livello 3	1,3108	1.913,77 €	1.970,13 €	2.085,48 €
Livello 5	Livello 4	1,1495	1.678,27 €	1.727,70 €	1.828,85 €
Livello 6	Livello 5	1	1.460,00 €	1.503,00 €	1.591,00 €