

## **VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 30 luglio 2020

tra

**POSTEL S.p.A.**,  
anche in rappresentanza di Address Software S.r.l.,

e

SLC CGIL - SLP CISL - UIL Poste  
FNC UGL Comunicazioni - FAILP CISAL - CONFSAL Comunicazioni

### **Premesso che:**

- il CCNL del 30 novembre 2017 ha disciplinato, in coerenza con le disposizioni di legge, la complessiva retribuzione fissa e variabile per i dipendenti del Gruppo Poste Italiane;
- in tale quadro, il CCNL ha previsto il Premio di Risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività.
- gli Accordi relativi al Premio di Risultato di Postel S.p.A. e di Address Software S.r.l. (Società dalla prima rappresentata nella presente intesa, giusto idoneo mandato conferito) sono scaduti il 31 dicembre 2019;
- nel corso del 2018, Postel S.p.A. ha, in più occasioni, presentato alle Organizzazioni Sindacali il Piano Industriale 2018-2022, delineando strategie ed obiettivi di sviluppo competitivo del Gruppo Postel;
- Le Parti, fermo restando quanto previsto nel paragrafo "Sistema di Relazioni Industriali" di seguito descritto, convengono di definire un'intesa sul Premio di Risultato per il solo 2020;
- il Gruppo Postel e le Organizzazioni sindacali ritengono opportuna un'intesa relativa al solo 2020 anche in considerazione della straordinaria situazione emergenziale connessa alla diffusione del virus COVID 19 che ha interessato il Paese nel corso di tale anno e che ha comportato importanti impatti sulle attività delle Aziende;
- con il presente accordo, le Parti riconoscono la valenza fondamentale a supporto delle necessità dei singoli cittadini, delle famiglie, delle imprese, delle comunità e delle Istituzioni che le donne e gli uomini del Gruppo Postel hanno assunto in tale difficile contesto ed intendono favorire il pieno coinvolgimento di tutte le risorse professionali affinché si intensifichi l'apporto, nel secondo semestre, sia sul versante della qualità del servizio sia su quello dell'attenzione al cliente per assicurare gli obiettivi di redditività aziendale nei diversi settori aziendali per l'anno 2020;
- le Parti confermano la valenza strategica del sistema premiante quale strumento di diffusione e condivisione degli obiettivi d'impresa, nonché di coinvolgimento dei lavoratori al raggiungimento dei risultati. In particolare, il valore complessivo del Premio di risultato tiene conto del contributo del personale ai processi di miglioramento della produttività e della redditività connessi all'implementazione dei processi di riorganizzazione finora condivisi.

Azienda e OO.SS. confermano, inoltre, la volontà di proseguire il percorso già avviato volto a favorire la diffusione di iniziative e piani di welfare dedicati al personale, anche con l'obiettivo di cogliere le agevolazioni definite dalla normativa vigente in materia.

### **Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:**

La premessa costituisce parte integrante del presente Accordo, che prevede, quale durata di vigenza economica e normativa, il **periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2020**.

Postel S.p.A. procederà alla corresponsione del premio di risultato di cui al presente Accordo al raggiungimento degli obiettivi di seguito indicati, in miglioramento rispetto al consuntivo 2019:

- Incident - interruzioni e/o riduzioni della qualità del servizio (vol.): - 30% rispetto al consuntivo 2019
- Sospensioni - interruzioni temporanee dei processi di produzione (vol.): - 5% rispetto al consuntivo 2019

Address Software S.r.l., in rappresentanza della quale la presente intesa è sottoscritta, procederà alla corresponsione del Premio di Risultato in questione al raggiungimento del relativo obiettivo, in miglioramento rispetto al consuntivo 2019, di seguito riportato:

- Assistenza all'Esercizio (vol.): +5% rispetto al consuntivo 2019

Gli importi unitari lordi del Premio di Risultato per l'anno 2020, distinti per livelli retributivi, vengono individuati nell'Allegato 1 del presente Accordo, secondo la suddivisione del personale Staff/Produzione prevista nell'Accordo del 4 aprile 2013.

Tali importi costituiscono, ad ogni effetto di legge e di contratto, retribuzione variabile correlata ad incrementi di Produttività, Qualità e Redditività aziendale.

In particolare, il riconoscimento del 100% degli importi di cui all'alinea che precede è correlato ai risultati economici complessivi misurati per mezzo di un indicatore costituito dal parametro sotto indicato, individuato in base ad elementi tecnici rilevabili dal bilancio del Gruppo Poste Italiane:

EBIT (*Earnings Before Interests and Taxes*) del Gruppo Poste Italiane (al netto del costo relativo al PdR di Poste Italiane valorizzato al 100%).

### **Determinazione ed erogazione del Premio**

La determinazione ed erogazione del Premio per l'anno 2020 viene definita secondo i criteri di cui alle disposizioni comuni che seguono e secondo il livello di raggiungimento del parametro Ebit del Gruppo Poste Italiane.

Il Premio di Risultato prevede un pagamento del 80%, con successiva interpolazione lineare fino al 100%, al raggiungimento del valore soglia e fino al valore target dell'EBIT del Gruppo Poste Italiane, secondo quanto comunicato alle OO.SS. da Poste Italiane S.p.A. nella riunione del 23 luglio 2020; al raggiungimento del valore EBIT *overperformance*, anch'esso comunicato alle OO.SS. nella predetta riunione, è previsto il pagamento del Premio di Risultato in misura pari al 105% degli importi unitari di cui all'allegato 1 alla presente intesa.

### **Sistema di Relazioni Industriali**

Le informazioni fornite, in sede di comunicazione degli obiettivi, sull'andamento e sui risultati raggiunti dall'Azienda, sono riservate (c.d. **Informazioni Price Sensitive**) e, quindi, soggette al rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile e dall'art. 7 del CCNL 30 novembre 2017.

Su richiesta delle Parti, entro il mese di dicembre p.v. sarà effettuato uno specifico incontro per verificare l'andamento, per l'anno 2020, dell'indicatore cui è correlato il P.d.R. in argomento.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro la fine del corrente anno, con l'obiettivo di valutare modalità di erogazione, criteri e personale coinvolto relative al rinnovo del sistema premiante per il

successivo triennio 2021 – 2023. Nel corso del medesimo incontro le Parti, con riferimento al premio valido per l'anno 2020, valuteranno la necessità di rivedere la suddivisione del personale Staff/Produzione.

Nello stesso incontro, le Parti valuteranno l'eventuale modifica dei criteri di attribuzione del Premio di Risultato al personale con contratto a tempo determinato, anche tenendo conto dell'evoluzione normativa intervenuta in materia.

Nel comune intento di ampliare la partecipazione dei lavoratori alla realizzazione degli obiettivi descritti nel presente Accordo, le Parti convengono riguardo all'opportunità di individuare specifiche modalità di comunicazione verso il personale, allo scopo di rendere effettivamente conosciuti e condivisi i contenuti della presente intesa, con particolare riferimento alle opportunità di fruizione dei servizi di Welfare che saranno resi disponibili.

Quanto sopra nel condiviso obiettivo di raggiungere un livello di adesione alle offerte di servizi Welfare in misura almeno pari al 20% del valore complessivo del Premio.

### **Disposizioni comuni**

- a) Il Premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto e non concorre a formare retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo, né per altri istituti retributivi indiretti o differiti.
- b) Il Premio, per il corrente anno, verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente di Postel S.p.A. e della Società rappresentata per la presente intesa, con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, che risulti in forza alla data del 31 dicembre 2020, nella misura spettante secondo le modalità di calcolo di cui al presente Accordo.  
Il Premio sarà, altresì, erogato nei confronti del personale a tempo determinato dipendente di Postel S.p.A. e della Società rappresentata per la presente intesa, che abbia prestato almeno sei mesi – anche non continuativi – di servizio nell'anno di competenza del Premio, nella misura spettante secondo le modalità di calcolo di cui al presente Accordo. Particolare attenzione sarà dedicata al personale che, a far data dalla presente intesa, risolverà consensualmente il rapporto di lavoro prima di giugno 2021 (quindi, prima dell'erogazione del Premio dell'anno 2020). Pertanto, nel confermare la valenza dell'esodo incentivato, quale strumento principale per la gestione delle dinamiche di turn over aziendale, le Parti si danno atto che nella definizione dell'incentivo sarà valorizzato il contributo del singolo lavoratore al raggiungimento dei risultati aziendali nell'anno di riferimento del Premio di Risultato.  
Nei confronti del personale il cui rapporto di lavoro cesserà per avvenuta maturazione dei requisiti pensionistici coerentemente con la normativa vigente – che, pertanto, non sia dimissionario o licenziato ad altro titolo, né interessato da esodo incentivato – dopo il 31 dicembre 2020 e prima di giugno 2021, al verificarsi delle condizioni abilitanti di cui al presente Accordo, verrà erogato il Premio, di norma entro il mese di giugno 2021.
- c) Per i lavoratori in regime di distacco nel periodo di vigenza del presente Accordo, trova applicazione la disciplina normativa di riferimento.
- d) La corresponsione dell'importo del Premio spettante a livello individuale avverrà con le competenze del mese di giugno 2021 ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio. In tale sede, verrà effettuato il riproporzionamento pro-quota con le modalità previste ai successivi punti f) ed g).

Per il personale a tempo determinato di cui al punto b), la corresponsione del Premio spettante avverrà nel mese di giugno 2021, anche per i dipendenti CTD non più in servizio.

- e) L'erogazione del Premio avverrà esclusivamente nel caso in cui si sia raggiunta la soglia di accesso all'indicatore EBIT del Gruppo Poste Italiane.

- f) Per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del Premio di Risultato al personale con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, si conviene:
- che ogni ora di assenza dal servizio -fatta eccezione di quelle per ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività soppresse, permessi retribuiti concessi a vario titolo, assenze ai sensi dell'art. 35, lett. F) del vigente CCNL (vittime di violenza di genere) permessi sindacali, infortuni sul lavoro, malattie dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del CCNL e ricoveri ospedalieri, ivi ricomprendendo i periodi di prognosi che vi si riconnettono, nonché congedo di maternità per un periodo di cinque mesi, ed eventuali periodi di interdizione anticipata, assenze per malattia da contagio COVID-19, per quarantena COVID-19, nonché periodi di assenza equiparati per legge a ricovero ospedaliero per i lavoratori in condizioni di fragilità, fattispecie di assenza direttamente riconducibili all'emergenza COVID 19 per le quali sia stato previsto, nell'ambito dell'Accordo del 30 aprile 2020 di Poste Italiane, il ricorso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, permessi a recupero retribuiti di cui sempre all'Accordo del 30 aprile 2020-riduce il Premio in ragione di 1/2080 degli importi unitari annui lordi indicati nelle tabelle Allegato 1;
  - che le predette decurtazioni del Premio in ragione delle assenze, saranno operate con lo stipendio del mese di giugno 2021.
  - nel caso di inizio del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e di apprendistato in corso d'anno, il Premio compete in ragione dei giorni di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno medesimo;
  - nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, il Premio compete in ragione dei giorni di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno medesimo;
  - In caso di passaggio al livello inquadramentale superiore nel corso dell'anno, il Premio compete pro-quota in relazione agli specifici periodi di permanenza in ciascun livello. Per quanto attiene al passaggio da personale di staff a personale di produzione o viceversa, sarà considerata l'appartenenza al gruppo di riferimento al 31 dicembre dell'anno di riferimento, mentre, per quanto attiene al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la determinazione del Premio di Risultato sarà commisurata alla durata effettiva della prestazione lavorativa.
- g) Il sistema di disincentivazione delle assenze viene definito nell'Allegato 2;
- h) Non risulta destinatario del Premio di Risultato il personale interessato dai sistemi di incentivazione manageriale e assimilati.
- i) Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, per la determinazione dell'erogazione effettiva, il valore dell'importo del Premio sarà commisurato alla durata effettiva della prestazione lavorativa.

## **Welfare**

In base a quanto previsto dalla legge n° 208 del 28/12/2015 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo del Premio di Risultato individuale spettante in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in via diretta o sotto forma di rimborso spese o mediante contributi aggiuntivi alla previdenza complementare e/o al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Al riguardo, il dipendente potrà destinare - attraverso la piattaforma Welfare dedicata e nel rispetto del relativo regolamento - una percentuale dallo stesso indicata, fino ad un massimo del 100%, dell'importo lordo spettante per l'anno 2020, in considerazione delle assenze effettuate nel 2019 stesso riconducibili alle causali delle lettere f) e g) delle disposizioni comuni del presente Accordo, a:

- Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativa Poste Vita (incremento della copertura sanitaria aderendo al pacchetto PLUS o estensione al nucleo familiare);
- Fondo Poste, ovvero ad altri fondi pensionistici complementari ai quali il lavoratore risulti iscritto;

- Servizi di Welfare ad elevato impatto sociale (a titolo esemplificativo, spese di educazione e di istruzione, spese di assistenza agli anziani, spese relative ad assistenza a soggetti non autosufficienti, rimborsi per trasporto pubblico locale, ecc).

La quota di P.d.R. convertita in Welfare non concorrerà alla formazione del reddito e sarà, pertanto, escluso dall'imposizione fiscale e contributiva. L'eventuale parte residuale del Premio sarà liquidata con le modalità previste nella presente intesa.

Al lavoratore che sceglierà di destinare il Premio di Risultato in Servizi Welfare, verrà riconosciuto:

- a) un credito di Welfare aggiuntivo pari al 5% della quota di P.d.R. convertito in Welfare ed effettivamente fruito - da destinare comunque ai servizi Welfare - qualora sceglierà di destinare almeno il 12,5% del proprio Premio;
- b) un incremento Welfare aggiuntivo pari al 10% della quota di P.d.R. convertito in Welfare ed effettivamente fruito - da destinare comunque ai servizi Welfare - nel caso in cui sceglierà di destinare il 25% del proprio Premio.

Il sistema di attribuzione dei crediti Welfare aggiuntivi avverrà attraverso la piattaforma Vivi Welfare.

\*\*\*\*\*

Le Parti, si danno reciprocamente atto e ribadiscono che, al fine di garantire l'esigibilità delle previsioni di cui alla presente Intesa per il suo complessivo arco di vigenza, le previsioni medesime, ove applicate correttamente, non potranno costituire oggetto di conflittualità né a livello nazionale, né a livello territoriale.

Ai sensi dell'art. 5, DM del 25/03/2016, si dichiara che le previsioni del presente Accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, Legge n. 208/2015 così come modificato dall'art.1, commi 160-162, Legge n. 232/2016, dall'art.55 Decreto legge n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla Legge n. 96/2017 e dall'art.1, commi 28 e 161, Legge n. 205/2017.

per **Postel S.p.A**

Daniela D'Auria  
(originale firmato)  
Armando Candido  
(originale firmato)  
Carlo Giangrande  
(originale firmato)  
Mario Bocchetta  
(originale firmato)  
Cinzia Valle  
(originale firmato)  
Roberta Lombardi  
(originale firmato)  
Mario Nolletti  
(originale firmato)  
Francesco Freda  
(originale firmato)

per le **OO.SS.**

SLC-CGIL N. Di Ceglie; D. Di Bianco  
(originale firmato)  
SLP-CISL N. Oresta; M. Affatigato  
(originale firmato)  
UIL poste P. Esposito; S. De Nardis  
(originale firmato)  
FNC UGL Com.ni G. Surace; M. Fusco;  
FAILP-CISAL G. Tabacchini; (originale  
firmato)  
CONFSAL Com.ni V. Moglioni (originale  
firmato)

ALLEGATO n° 1 – Accordo del 30 luglio 2020

Importi del Premio di Risultato relativo all'esercizio 2020, per raggiungimento del 100% degli obiettivi degli indicatori convenuti:

<b>LIVELLI</b>	<b>Importo P.d.R. 2020 Personale di <i>Staff</i></b>	<b>Importo P.d.R. 2020 Personale di <i>Produzione</i></b>
<b>A1</b>	<b>1690</b>	<b>1785</b>
<b>A2</b>	<b>1607</b>	<b>1697</b>
<b>B</b>	<b>1767</b>	<b>1867</b>
<b>C</b>	<b>1766</b>	<b>1866</b>
<b>D</b>	<b>1759</b>	<b>1859</b>
<b>E</b>	<b>1796</b>	<b>1898</b>

ALLEGATO n° 2 - Accordo del 30 luglio 2020

<b>riduzione per malattia (*)</b>	
fino a 5 eventi	0
tra 6 e 7 eventi	6% del Premio di Risultato
tra 8 e 10 eventi	12% del Premio di Risultato
tra 11 e 13 eventi	40% del Premio di Risultato
superiore a 13 eventi	60% del Premio di Risultato

(\*) Sono escluse dal computo le assenze dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del CCNL e ricoveri ospedalieri anche in day hospital adeguatamente documentate, ivi ricomprendendo i periodi di prognosi che vi si riconnettono, assenze per malattia da contagio COVID-19, per quarantena COVID-19, nonché periodi di assenza equiparati per legge a ricovero ospedaliero per i lavoratori in condizioni di fragilità .