

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 10 settembre 2019

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, di valorizzazione della presenza in servizio e di altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
- 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 2018;
- 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;
- considerata l'attuale situazione di contesto organizzativo, economico e di mercato riferita al Gruppo Postel e fermo restando quanto previsto nel paragrafo "Sistema di Relazioni Industriali" di seguito descritto, le Parti ritengono opportuno definire un'intesa sul Premio di Risultato per il solo 2019;
- con il presente Accordo, le Parti intendono comunque favorire il pieno coinvolgimento delle risorse professionali di Postel S.p.A. e di Address Software S.r.l., affinché si intensifichi l'apporto per la realizzazione delle strategie delineate e per il raggiungimento degli obiettivi definiti dal Piano Industriale citato;
- 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 2019**.

Postel S.p.A. procederà alla corresponsione del Premio di Risultato di cui al presente Accordo al raggiungimento dell'obiettivo di seguito indicato (incrementale rispetto ai risultati conseguiti nel 2018, pari a 178.900 euro):

Ricavi e proventi caratteristici pro-capite di Postel S.p.A. 182.000 euro.

Il suddetto indicatore sarà calcolato come segue:

ricavi e proventi caratteristici di Postel S.p.A./N*

*N= numero medio annuo risorse Full Time Equivalent

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 medesimo parametro di Postel S.p.A...

Gli importi unitari lordi del Premio di Risultato per l'anno 2019, 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 2019 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 90%, 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 30 luglio 2019; 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.



Con cadenza mensile, saranno effettuati specifici incontri per verificare l'andamento, per l'anno 2019, dell'indicatore "ricavi e proventi caratteristici pro-capite" di Postel S.p.A., cui è correlato il P.d.R. in argomento, con riferimento, in particolare al dato di evoluzione degli organici relativo anche al personale flessibile.

Inoltre, le Parti s'incontreranno 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 2020 – 2022, nel rispetto delle peculiarità del Gruppo Postel.

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.

Postel S.p.A., anche in rappresentanza di Address Software, si impegna a monitorare, sino a fine 2019, i dati sui ricavi pro-capite.

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. In coerenza con quanto sopra, resta fermo l'intendimento delle Parti di incontrarsi entro dicembre 2019 per verificare l'adesione e l'utilizzo dei servizi Welfare al fine di favorirne la più ampia diffusione.

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.

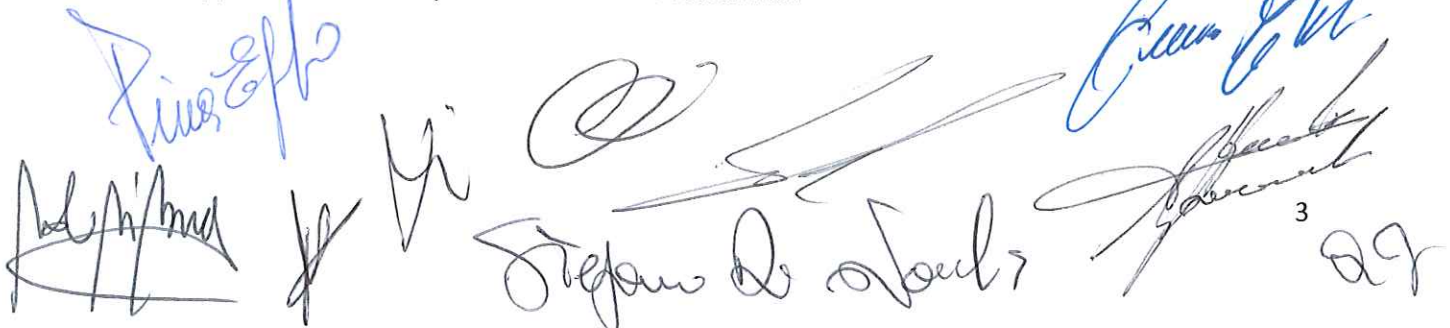
b) Il Premio, per il corrente anno, verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente di Postel S.p.A. e della Società rappresentata per la presente intesa, con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, che risulti in forza alla data del 31 dicembre 2019, nella misura spettante 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 2020 (quindi, prima dell'erogazione del Premio dell'anno 2019). 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 2019 e prima di giugno 2020, al verificarsi delle condizioni abilitanti di cui al presente Accordo, verrà erogato il Premio, di norma entro il mese di giugno 2020.

c) Per i lavoratori in regime di distacco nel periodo di vigenza del presente Accordo, trova applicazione la disciplina normativa di riferimento.



3

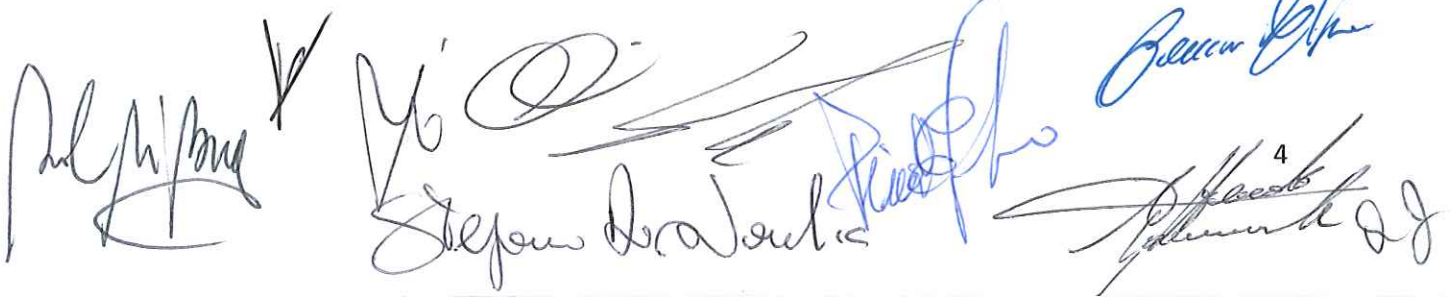
09


- 
- d) La corresponsione dell'importo del Premio spettante a livello individuale avverrà con le competenze del mese di giugno 2020 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 2020, 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- 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 2020.
 - 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 2019, 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 risulta 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 (18% ca. dell'importo spettante in fase di erogazione del conguaglio);
- 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 (36% ca. dell'importo spettante in fase di erogazione del conguaglio).

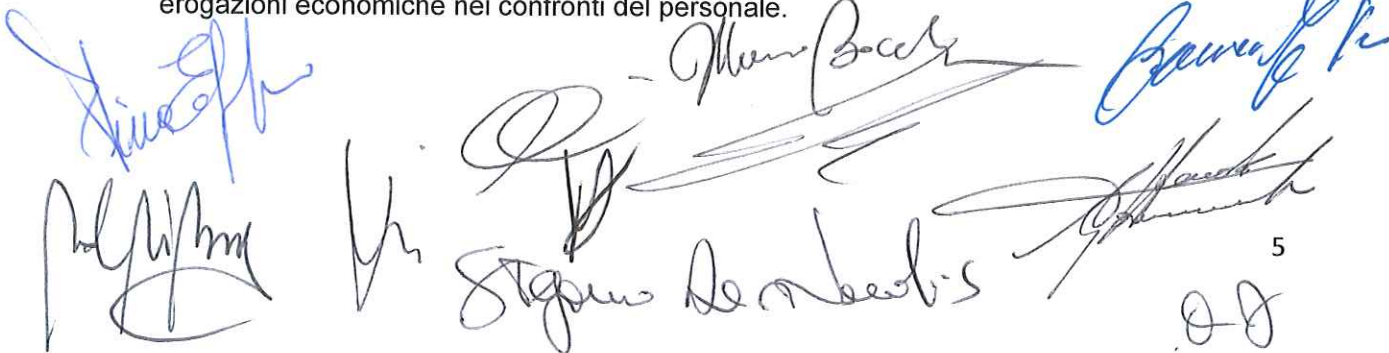
Il sistema di attribuzione dei crediti Welfare aggiuntivi avverrà tramite i Servizi dedicati.

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 e 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.

A far data dalla sottoscrizione della presente Intesa, Postel S.p.A. -anche per Address Software S.r.l.- formulerà una proposta di prestito nei confronti del personale con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato destinatario del P.d.R., di valore pari al 30% dell'importo economico complessivo del Premio indicato nella tabella allegata (corrispondente al target 100%).

L'iniziativa in parola è da intendersi quale soluzione transitoria che, venendo incontro alle esigenze dei lavoratori, consente per il 2019 il mantenimento delle periodicità delle erogazioni economiche nei confronti del personale.


5

[Handwritten signature] *Coel fml*

I lavoratori che non intendano accettare la proposta di prestito dovranno formalizzare - per mezzo di idoneo modello fornito attraverso successiva comunicazione aziendale - la propria non accettazione entro e non oltre il giorno 20 settembre 2019.

I relativi importi saranno erogati entro il corrente mese.

Nel mese di giugno 2020, contestualmente alla liquidazione del Premio relativo al 2019, verrà effettuato il recupero delle somme erogate a tale titolo.

Per i dipendenti destinatari del prestito e per i quali il rapporto di lavoro cesserà anticipatamente rispetto al mese di giugno 2020, il recupero dell'importo delle somme erogate e non restituite avverrà in sede di determinazione delle competenze di fine rapporto, tenuto conto delle specifiche situazioni gestionali e dell'eventuale trattamento di esodo incentivato.

Postel S.p.A., anche per conto di Address S.r.l., fornirà la più ampia informazione in ordine all'erogazione del suddetto prestito, nonché alle modalità con cui manifestare la volontà di non ricevere la prestazione medesima.

per Postel S.p.A.:

Direttore d'area
[Signature]
Coel fml
Mario Bocchato
[Signature]

per le OO.SS.:

SLC - CGIL *[Signature]*

SLP - CISL *[Signature]* *[Signature]*

UIL Poste *[Signature]* *[Signature]*

FNC UGL - COM *[Signature]*

FAILP - CISAL *[Signature]* *[Signature]*

CONFSAL - COM *[Signature]*

[Handwritten mark]

Importi del Premio di Risultato relativo all'esercizio 2019, per raggiungimento del 100% degli obiettivi degli indicatori convenuti:

LIVELLI	Importo P.d.R. 2019 Personale di Staff	Importo P.d.R. 2019 Personale di Produzione
A1	1690	1785
A2	1607	1697
B	1767	1867
C	1766	1866
D	1759	1859
E	1796	1898

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Handwritten signature in blue ink

riduzione per malattia (*)	
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.

Multiple handwritten signatures in black and blue ink, including names like 'M. L. Dure', 'Celeste', 'Dure', 'Stefano', and 'Dure'.