

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 5 agosto 2021

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 23 giugno 2021 disciplina, 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 2020;
- 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 2021;
- il Gruppo Postel e le Organizzazioni Sindacali ritengono opportuna un’intesa relativa al solo 2021, anche in considerazione del perdurare della straordinaria situazione emergenziale connessa alla diffusione del virus COVID 19 che sta continuando ad interessare il Paese 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 e delle Istituzioni che le donne e gli uomini del Gruppo Postel hanno assunto in tale difficile contesto ed intendono favorire ulteriormente il pieno coinvolgimento di tutte le risorse per assicurare il conseguimento degli obiettivi di redditività aziendale per l’anno 2021;
- 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, anche con particolare

riferimento agli effetti delle cessioni (TI Postel vs Postelitaliane) / acquisizioni (Print Nexive) dei rami d'azienda realizzati in corso d'anno;

- 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 2021**.

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 2020** (al netto delle lavorazioni Nexive in corso d'acquisizione):

- **RNC-Rapporto Non Conformità** (gestione della non conformità per mancata corrispondenza di un servizio erogato al requisito espresso):
 - **8%** rispetto al 2020
- **Scarto Carta** (quantità di carta scartate durante il ciclo di produzione nelle attività di stabilimento):
 - **16%** rispetto al 2020

Address Software S.r.l. procederà alla corresponsione del premio di risultato (di cui al presente Accordo) al **RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO DI SEGUITO INDICATO, IN MIGLIORAMENTO RISPETTO AL CONSUNTIVO 2020**:

- **Attività Migrazione PU (Procedura Utenze, vol.)**, da piattaforma Millennium Postel a quella PDI di Postelitaliane - sulla base del numero di operazioni evase a dicembre 2020, sono definite le seguenti soglie di lavorazione in carico al 31.12.2021, con la relativa percentuale di completamento richiesta per le utenze effettivamente migrate rispetto al totale:
 - fino a 1600 utenze → 90% utenze in carico
 - superiore a 1600 utenze → 80% utenze in carico

Gli importi unitari lordi del Premio di Risultato per l'anno 2021, 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 2021 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 30 luglio 2021; 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 23 giugno 2021.

Su richiesta delle Parti, entro il mese di novembre p.v. sarà effettuato uno specifico incontro per verificare l'andamento, per l'anno 2021, degli indicatori cui è correlato il P.d.R. in argomento.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di novembre 2021, con l'obiettivo di valutare modalità di erogazione, criteri e personale coinvolto relative al rinnovo del sistema premiante per il successivo triennio 2022 – 2024.

Nello stesso incontro, le Parti valuteranno inoltre 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. Ciò, 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 2021, 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 di Address Software S.r.l., 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 2022 (quindi, prima dell'erogazione del Premio dell'anno 2021). 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 2021 e prima di giugno 2022, al verificarsi delle condizioni abilitanti di cui al presente Accordo, verrà erogato il Premio, di norma entro il mese di giugno 2022.

c) La corresponsione dell'importo del Premio spettante a livello individuale avverrà con le competenze del mese di giugno 2022 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 e) ed f).

Per il personale a tempo determinato di cui al punto b), anche per i dipendenti CTD non più in servizio, la corresponsione del Premio spettante avverrà nel mese di giugno 2022.

- d) L'erogazione del Premio avverrà esclusivamente nel caso in cui si sia raggiunta la soglia di accesso all'indicatore EBIT del Gruppo Poste Italiane.
- e) 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 2022.
 - 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.

- f) Il sistema di disincentivazione delle assenze viene definito nell'Allegato 2.
- g) Non risulta destinatario del Premio di Risultato il personale interessato dai sistemi di incentivazione manageriale e assimilati.
- h) 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 online Vivi 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 2021, in considerazione delle assenze effettuate nel 2021 stesso riconducibili alle causali delle lettere e) ed f) 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;
- Beni e servizi di Welfare ad elevato impatto sociale (a titolo esemplificativo, spese di educazione e di istruzione, cultura e formazione, tempo libero e intrattenimento, salute e benessere, conciliazione genitoriale, spese di assistenza ai propri familiari anziani o 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 online Vivi Welfare; tale credito aggiuntivo, conseguibile in base alle soglie di accesso sopra riportate, potrà essere utilizzato esclusivamente per fruire dei beni e servizi di welfare disponibili in piattaforma ed eventuali residui non potranno essere monetizzati.

Le Parti convengono che nell'ambito del confronto che -congiuntamente con Posteltaliane- sarà avviato entro il mese di settembre p.v. per la definizione delle clausole di armonizzazione del personale Nexive interessato dalle operazioni societarie di cui al verbale di esame congiunto del 17 giugno 2021, verranno analizzate le modalità di applicazione del sistema premiante disciplinato dalla presente intesa nei confronti del richiamato personale a far data dall'efficacia delle operazioni societarie stesse.

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**

Alessandro Grilli
(originale firmato)
Armando Candido
(originale firmato)
Mario Bocchetta
(originale firmato)

per le **OO.SS.**

SLC-CGIL: N. Di Ceglie; D. Di Bianco
(originale firmato)
SLP-CISL: N. Oresta; M. Affatigato; G.
De Michele (originale firmato)
UIL Poste: P. Esposito; S. De Nardis
(originale firmato)
FNC UGL Com.ni: G. Spinelli; F. Forno;
L. Fatica (originale firmato)
FAILP-CISAL G.: Tabacchini; M. Fusco
(originale firmato)
CONFSAL Com.ni: V. Moglioni
(originale firmato)

ALLEGATO n° 1 – Accordo del 5 agosto 2021

Importi del Premio di Risultato relativo all'esercizio 2021, per raggiungimento del 100% degli obiettivi degli indicatori convenuti:

LIVELLI	Importo P.d.R. 2021 Personale di <i>Staff</i>	Importo P.d.R. 2021 Personale di <i>Produzione</i>
A1	1690	1785
A2	1607	1697
B	1767	1867
C	1766	1866
D	1759	1859
E	1796	1898

ALLEGATO n° 2 - Accordo del 5 agosto 2021

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, 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.