

**Il Premio di Risultato, in pagamento a giugno 2023,** è una retribuzione variabile che beneficerà della **tassazione agevolata del 5% per le somme fino a 3.000 euro,** come previsto dall'attuale normativa fiscale.

Il PDR, correlato agli incrementi di produttività, qualità e redditività aziendale raggiunti, che tengono conto del contributo dei lavoratori al miglioramento della produttività e redditività, sarà riconosciuto con il target del 100%.

Il PDR non concorre a determinare il trattamento di fine rapporto. Per i dipendenti in Part-Time il PDR è commisurato alla durata della prestazione di lavoro.

Il lavoratore potrà scegliere di dedicare quota o l'intero PDR in prestazioni/servizi di Welfare, i cui dettagli sono presenti nella piattaforma VIVI WELFARE: ad esempio sarà possibile conferirlo alla propria posizione del Fondo Poste, l'Assistenza sanitaria, beni e servizi, usufruendo di ulteriori crediti erogati dall'Azienda.

Il valore del premio da corrispondere al dipendente sarà aumentato di 50 euro qualora nel corso dell'anno 2022 lo stesso non abbia fatto registrare alcuna giornata (ora) di assenza dal servizio a qualsiasi titolo, fatte salve quelle fruita a titolo di ferie.

## **PREMIO DI RISULTATO POSTEL/ADDRESS**

A giugno 2023 i dipendenti Postel/Address Software S.R.L., con contratto a tempo indeterminato e determinato che abbiano prestato almeno sei mesi - anche non continuativi - di servizio nell'anno, nonché di apprendistato, destinatari del PDR 2022, riceveranno insieme alla retribuzione mensile, il Premio di risultato (*vedi griglia sottostante*).

Per il personale con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, ogni ora di assenza dal servizio riduce il Premio in ragione di 1/2080 degli importi unitari annui lordi indicati nelle tabelle sottostanti - fatta eccezione di quelle per ferie, congedo matrimoniale, 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 degli Accordi intercorsi, il ricorso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, permessi a recupero retribuiti ugualmente connessi all'emergenza Covid.

Livello	PDR 2022 Personale di Staff	PDR 2022 Personale di Produzione
A1	1.775	1.874
A2	1.687	1.782
B	1.855	1.960
C	1.854	1.959
D	1.847	1.952
E	1.886	1.993

### **Riduzione per malattia \***

N° eventi	Fino a 2	Pari a 3	Tra 4 e 5	Tra 6 e 7	Da 8
<b>Decurtazione combinata</b>	<b>0%</b>	<b>- 6%</b>	<b>- 15 %</b>	<b>- 50%</b>	<b>- 100%</b>

\* 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.