

VERBALE di ACCORDO

Il giorno 3 agosto 2023

tra

POSTEL S.p.A.

-anche in rappresentanza di **Address Software S.r.l.**-

e

SLP CISL - FNC UGL Com.ni - UIL Poste - SLC CGIL - FAILP CISAL - CONFSAL Com.ni

Premesso che:

- il CCNL del 23 giugno 2021 disciplina, in coerenza con le disposizioni di legge, la complessiva retribuzione fissa e variabile per i lavoratori del Gruppo Posteltaliane
- in tale contesto, il CCNL ha previsto il Premio di Risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività
- gli Accordi pregressi relativi al Premio di Risultato di Postel S.p.A. e di Address Software S.r.l. (questa dalla prima rappresentata nella presente intesa, giusto idoneo mandato conferito) sono scaduti il 31 dicembre 2022
- il Gruppo Postel e le Organizzazioni Sindacali, fermo restando il principio della non sovrapposizione dei cicli negoziali, ritengono opportuna un'intesa relativa agli anni 2023/2024
- con il presente Accordo, le Parti riconoscono la valenza fondamentale del ruolo che donne e uomini del Gruppo Postel hanno via via assunto negli anni, a supporto delle necessità dei singoli Clienti, delle famiglie, delle imprese e delle Istituzioni ed intendono, pertanto, favorire ulteriormente il pieno coinvolgimento dei medesimi lavoratori al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi di redditività aziendale per gli anni 2023/2024
- le Parti confermano, quindi, 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 aziendali; in particolare, il valore complessivo del Premio di Risultato tiene conto del contributo offerto dal personale all'incremento della produttività e della redditività connessi al miglioramento ed implementazione dei processi ed azioni di riorganizzazione aziendale
- 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 ai lavoratori, anche con l'obiettivo di cogliere pienamente 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 2023 ed il 31 dicembre 2024.**

Per l'anno 2023, Postel S.p.A. procederà alla corresponsione del Premio di Risultato al **RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SEGUITO INDICATI, IN MIGLIORAMENTO RISPETTO AL CONSUNTIVO 2022:**

- **NUMERO RECLAMI:** numero reclami registrati su apposito portale web dedicato, con target = -2% rispetto al 2022
(il reclamo è una segnalazione formale di una non conformità sul servizio erogato, inviata a Postel tramite i seguenti canali: raccomandate AR e/o PEC)
- **SCARTO CARTA:** quantità di carta scartate durante il ciclo di produzione nelle attività degli Stabilimenti di Melzo/Pomezia, con target = -2% rispetto al 2022

I suddetti KPI (obiettivi soglia) saranno misurati al netto degli effetti subiti dai processi produttivi a causa dei catastrofici eventi meteorologici intervenuti presso gli Stabilimenti stessi

Per l'anno 2023, 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 2022**

- **NUMERO CLIENTI GESTITI IN AMBITO NORMALIZZAZIONE INDIRIZZI:** incremento del numero di Clienti serviti rispetto al 2022 (rapporto tra l'incremento del numero di Clienti serviti nel 2023 rispetto al 2022 e il numero totale di Clienti serviti nel 2022), con target = +21% rispetto al 2022

Entro il mese di maggio 2024, le Parti si incontreranno per definire il valore incrementale da attribuire agli obiettivi di cui sopra -riferiti a Postel S.p.A. e ad Address Software S.r.l.- al raggiungimento dei quali si procederà alla corresponsione del Premio per l'anno 2024, secondo la disciplina prevista dalla presente Intesa.

Gli importi unitari lordi del Premio di Risultato per gli anni 2023/2024, 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 sottoindicato, individuato in base ad elementi tecnici rilevabili dal bilancio del Gruppo Postelitaliane:

EBIT -EARNINGS BEFORE INTERESTS and TAXES- del GRUPPO POSTELITALIANE (al netto del costo relativo al PdR di Postelitaliane valorizzato al 100%).

Determinazione ed erogazione del Premio

La determinazione ed erogazione del Premio per gli anni 2023 e 2024 sono definite secondo i criteri di cui alle disposizioni comuni che seguono e secondo il livello di raggiungimento del parametro EBIT del Gruppo Postelitaliane.

Il Premio di Risultato prevede il pagamento del 80%, con successiva interpolazione lineare fino al 100%, al raggiungimento del valore soglia e fino al valore target dell'EBIT del Gruppo Postelitaliane, secondo quanto comunicato alle OO.SS. da Poste Italiane S.p.A. nella riunione del 1 agosto 2023; 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.

PREMIO DI RISULTATO AGGIUNTIVO E STRAORDINARIO PER L'ANNO 2023

In via eccezionale e limitatamente all'anno 2023, al fine di apprezzare il particolare impegno profuso dalle persone del Gruppo Postel ed, altresì, per mitigare la dinamica inflattiva nel periodo di vigenza del presente Accordo, tenuto anche conto della coincidenza con l'avvio -da parte di Postelitaliane e delle OO.SS.- delle attività di rinnovo del CCNL del 23 giugno 2021, viene previsto un importo di premio aggiuntivo e straordinario da considerare, ad ogni effetto di legge e di contratto, retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendale ed il cui valore unitario lordo, uguale per tutti i lavoratori destinatari della presente intesa, è pari ad € 1.000.

Il riconoscimento di tale importo di premio aggiuntivo e straordinario è correlato al raggiungimento dei seguenti obiettivi aziendali del Gruppo Postelitaliane:

PREMIO AGGIUNTIVO e STRAORDINARIO 2023			
	DESCRIZIONE OBIETTIVO	PERIODO	TARGET
1	Numero persone coinvolte nelle principali iniziative di valorizzazione nel Gruppo Poste Italiane	agosto/ottobre 2023 vs il medesimo periodo del 2022	+15%
2	Numero ore di formazione per sostituzioni DUP in bacini H&S	agosto/ottobre 2023 vs il medesimo periodo del 2022	+ 40.000 ore
3	Sottoscrizione contratti Energia	agosto/ottobre 2023 vs il medesimo periodo del 2022	+ 93.000

L'Azienda, consuntivato il livello di raggiungimento degli obiettivi sopra descritti, provvederà ad erogare tale premio aggiuntivo e straordinario -con le competenze del mese di novembre 2023- al personale in servizio con contratto a tempo indeterminato, ivi inclusi gli apprendisti. L'erogazione del premio terrà conto del numero degli obiettivi raggiunti, determinando l'effettivo riconoscimento dello stesso secondo i seguenti *range* di erogazione:

PREMIO AGGIUNTIVO E STRAORDINARIO 2023	
Obiettivi raggiunti	Percentuale di erogazione
nr. 3 obiettivi	100%
nr. 2 obiettivi	90%
nr. 1 obiettivo	70%

Il premio aggiuntivo e straordinario 2023 sarà corrisposto nella misura di 1/12 per ogni mese di servizio o frazione di esso superiore a 15 giorni prestato nell'anno 2023. Conseguentemente, le eventuali somme corrisposte a tale titolo con le competenze del mese di novembre 2023 potranno formare oggetto di conguaglio con le competenze del mese di giugno 2024, ovvero con le ultime competenze in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima dell'erogazione del Premio di Risultato ordinario riferito all'anno 2023.

Il premio aggiuntivo e straordinario non potrà essere fruito in prestazioni, opere o servizi di rilevanza sociale secondo quanto previsto nel capitolo Welfare del presente Accordo, le cui previsioni devono intendersi riferite al solo Premio di Risultato ordinario.

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**), quindi soggette al rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile e dall'art. 7 del CCNL.

Fermo restando il già citato incontro previsto per il mese di maggio 2024 per la definizione dei target incrementali da raggiungere per il medesimo anno relativi ai singoli obiettivi definiti con la presente Intesa, su richiesta di una delle Parti -entro il mese di novembre di ciascun anno di vigenza del presente Accordo- sarà effettuato uno specifico incontro per verificare l'andamento degli indicatori cui è correlato il P.d.R..

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 dell'Intesa.

Disposizioni comuni

- a) Il Premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.
- b) Il Premio, per gli anni 2023 e 2024, verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente di Postel S.p.A. e di Address Software S.r.l., con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, che risulti in forza alla data del 31 dicembre 2023 e del 31 dicembre 2024, 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 dell'erogazione del premio per l'anno di riferimento. 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 2023 e 2024 prima

di giugno 2024 e 2025, al verificarsi delle condizioni abilitanti di cui al presente Accordo, verrà erogato il Premio, di norma entro il mese di giugno 2024 e giugno 2025.

- c) La corresponsione dell'importo del premio spettante a livello individuale avverrà con le competenze del mese di giugno degli anni 2024 e 2025 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).

Relativamente al personale a tempo determinato di cui al punto b), la corresponsione del premio spettante avverrà nel mese di giugno degli anni 2024 e 2025, anche per i dipendenti CTD non più in servizio.

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

- 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 sopresse, 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 e/o posticipata- 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;
- 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. Analogo criterio si applica in caso di passaggio da personale di staff a personale di produzione o viceversa.

- f) Il sistema di misurazione dell'incidenza delle assenze per malattia viene definito nell'Allegato 2.

A tale riguardo, considerato il percorso intrapreso in merito con il precedente Accordo sul PdR del 3 agosto 2022, le Parti convengono che la tabella Postel di cui al medesimo Allegato 2 si uniformerà -con il Premio relativo all'anno 2024- all'omologa corrispondente prevista per Postelitaliane.

- g) Il valore del premio da corrispondere al dipendente sarà aumentato di 50 euro, qualora rispettivamente nel corso dell'anno 2023 e dell'anno 2024 lo stesso non abbia fatto registrare alcuna giornata (ora) di assenza dal servizio a qualsiasi titolo, fatte salve quelle fruite a titolo di ferie e permessi derivanti da smonetizzazione festività coincidenti con la domenica e riposi compensativi.
- 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.

* * *

L'Azienda si impegna a rendere note ai lavoratori, entro i mesi di maggio 2024 e 2025, le assenze effettuate nel periodo di riferimento di ciascuna annualità che producano effetti sulla determinazione dell'importo di premio spettante, fatte salve eventuali modifiche del titolo di assenza con effetto retroattivo.

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 dedicata e nel rispetto del relativo regolamento- una percentuale dallo stesso indicata, fino ad un massimo del 100%, dell'importo lordo del Premio di Risultato spettante per gli anni 2023 e 2024, in considerazione delle assenze effettuate in ciascun anno riconducibili alle causali previste dalle lettere e) ed f) delle disposizioni comuni del presente Accordo, a:

- a) Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativa PosteVita (incremento della copertura sanitaria aderendo al pacchetto PLUS o estensione al proprio nucleo familiare);
- b) FondoPoste, ovvero ad altri fondi pensionistici complementari ai quali il lavoratore risulti già iscritto;
- c) Beni e servizi di Welfare ad elevato impatto sociale sia per sé che per il proprio nucleo familiare di cui all'art. 12 del TUIR (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).

La quota di P.d.R. convertita in Welfare non concorrerà alla formazione del reddito e sarà, pertanto, esclusa 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 a 50 euro -da destinare comunque ai servizi Welfare- qualora il medesimo sceglierà di convertire ed effettivamente fruirà in servizi Welfare almeno del 10% del proprio Premio;
- b) un credito di welfare aggiuntivo pari ad ulteriori 100 euro -da destinare comunque ai servizi Welfare- nel caso in cui sceglierà di destinare ed effettivamente fruirà del 50% del proprio Premio convertito in Welfare;
- c) un credito welfare pari a 150 euro aggiuntivo rispetto agli importi di cui alle lettere a) e b) di cui sopra -da destinare comunque ai servizi Welfare- nel caso in cui sceglierà di destinare ed effettivamente fruirà del 90% del proprio Premio in servizi Welfare.

I crediti welfare sopra indicati verranno ridotti del 50% qualora, a seguito della consuntivazione, l'importo effettivo individuale del PdR risulti essere inferiore a € 500.

Il sistema di attribuzione dei crediti Welfare aggiuntivi avverrà attraverso la piattaforma online dedicata; 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 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.

Le Parti si danno atto che, alla data di sottoscrizione del presente Accordo, gli obiettivi incrementali cui è legata la maturazione dei Premi di Risultato individuati nella presente intesa non sono ancora stati raggiunti e che il loro raggiungimento è allo stato incerto in quanto l'andamento dei parametri adottati è tuttora suscettibile di variabilità.

per **Postel S.p.A.** - per **Address S.r.l.**

ORIGINALE FIRMATO

Alessandro Grilli

Armando Candido

Mario Bocchetta

Mario Nolletti

Roberta Lombardi

per **OO.SS.**

ORIGINALE FIRMATO

SLP CISL:
M. Affatigato

FNC UGL Com.ni:
G. Surace, D. Mellino

UIL Poste:
G. Franchina; S. De Nardis

SLC CGIL:
L. Damiani

FAILP-CISAL:
G. Tabacchini; M. Fusco

CONFSAL Com.ni:
V. Moglioni

Approvato, altresì, dalle RSU di Postel convocate per l'occasione