

Carriera Jobb

*Indirizzo
Quantum*

Verbale di Accordo

In data 1 agosto 2023

**tra Poste Italiane S.p.A.
anche in rappresentanza di Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A.,
EGI S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, Postepay S.p.A.,
Poste Welfare Servizi S.r.l., Nexive Network S.r.l.**

e

**SLP-CISL, SLC-CGIL; UILposte,
CONFSAL Com.ni, FAILP-CISAL, FNC UGL Com.ni**

Premesso che:

- il CCNL del 23 giugno 2021 ha disciplinato, in coerenza con le disposizioni di legge, la complessiva retribuzione fissa e variabile per i dipendenti di Poste Italiane S.p.A. e delle società da essa rappresentate nella presente Intesa;
- in tale quadro, il CCNL ha previsto il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali;
- l'accordo relativo al Premio di Risultato di Poste Italiane S.p.A. - e delle Società da essa rappresentate nella presente Intesa - è scaduto il 31 dicembre 2022;
- il Piano Industriale "2024 Sustain & Innovate", presentato nel mese di aprile 2021 alle Organizzazioni Sindacali, ha delineato, per il periodo 2021-2024, le strategie e gli obiettivi di sviluppo del Gruppo Poste;
- Azienda e 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, nel riconoscere il ruolo fondamentale svolto dalle persone del Gruppo Poste, intendono favorire ulteriormente il consolidamento dell'apporto professionale di tutte le risorse per assicurare il conseguimento degli obiettivi di redditività aziendale per gli anni 2023/2024;
- le Parti confermano la valenza strategica del sistema premiante quale strumento di diffusione, condivisione degli obiettivi d'impresa nonché di coinvolgimento dei lavoratori al raggiungimento dei risultati di piano. In particolare, il valore complessivo del premio di risultato sarà teso a valorizzare ulteriormente l'apporto concreto offerto dalle persone del Gruppo all'incremento della produttività e della redditività aziendale oltre che al miglioramento dei processi, all'implementazione delle azioni di riorganizzazione condivise tra le Parti;

Scrittura

Selebati

Agostini

Determinazione ed erogazione del Premio

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

Il Premio di Risultato prevede un pagamento all'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. nella riunione odierna; al raggiungimento del valore di EBIT *overperformance*, anch'esso comunicato alle OO.SS. nella riunione odierna, 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, limitatamente all'anno 2023, al fine di apprezzare il particolare impegno profuso dalle persone di Poste Italiane e delle Società del Gruppo ed, altresì, per mitigare la dinamica inflattiva nel periodo di vigenza del presente accordo, tenuto anche conto della coincidenza con l'avvio 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 dipendenti 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:

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 il 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:

Scrittura

Scrittura

Scrittura

Scrittura

Carocci Gelsola

Sabatini

Stefani

[Handwritten signature]

PREMIO AGGIUNTIVO E STRAORDINARIO 2023	
Obiettivi Raggiunti	Percentuale di erogazione
Nr. 3 obiettivi	100%
Nr. 2 obiettivi	90%
Nr. 1 obiettivi	70%

[Handwritten signatures]

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 prestatato 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.

[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature]

Sistema di Relazioni Industriali

Le informazioni fornite in sede di comunicazione degli obiettivi, dell'andamento e dei risultati raggiunti dall'Azienda sono riservate (c.d. Informazioni *Price Sensitive*) e, quindi, soggette al rispetto dei principi sanciti dall'articolo 2105 del Codice Civile e dall'art. 7 del CCNL 23 giugno 2021.

[Handwritten signature]

Fermo restando l'incontro previsto per il mese di maggio per la definizione dei target incrementali da raggiungere per l'anno 2024 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 PdR.

Con riferimento al 2024 le Parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2023 per un'analisi approfondita dell'allegato 3 e per valutare interventi di modifica coerenti con l'organizzazione aziendale che si rendano necessari.

A tal proposito, viene confermato che, nelle more dell'eventuale rivisitazione del suddetto allegato, in analogia a quanto sin qui effettuato, le nuove figure professionali e le eventuali variazioni organizzative saranno gestite in coerenza con il presente Accordo avendo a riferimento la natura intrinseca delle attività.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Sanco

[Handwritten signature]

Becchi Zelak *Sabatini* *Yttoni*
Nell'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 i contenuti della presente Intesa.

Disposizioni comuni

- DR* *AW* *AS* *Inf* *Al*
- 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 da Poste Italiane S.p.A. e dalle Società rappresentate per la presente Intesa, con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, che risulti in forza rispettivamente alla data del 31 dicembre 2023 e del 31 dicembre 2024, nella misura spettante secondo le modalità di calcolo di cui al presente Accordo.

D

Il premio sarà altresì erogato nei confronti del personale a tempo determinato dipendente da Poste Italiane S.p.A. e dalle Società rappresentate 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 dell'erogazione del premio per l'anno di riferimento. Pertanto, nei confronti di tali risorse le Parti si danno atto che nella definizione dell'incentivo all'esodo sarà valorizzato il contributo del singolo lavoratore al raggiungimento dei risultati aziendali nell'anno di riferimento del premio di risultato.

2024

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 dell'indicatore EBIT del Gruppo Poste Italiane.

- e) Per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del premio al personale con contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, si conviene:

- ✓ che ogni giornata 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

Belloni

Selva

di cinque mesi, ed eventuali periodi di interdizione anticipata e/o posticipata - riduce il premio in ragione di 1/312 nei confronti del personale che effettua un orario distribuito su 6 giorni lavorativi settimanali, ovvero di 1/260 nei confronti di quello che effettua un orario distribuito su 5 giorni lavorativi settimanali, dell'importo unitario annuo lordo stabilito nelle tabelle allegate in base ai livelli retributivi ed alle strutture di riferimento ivi indicate;

- ✓ 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;
- ✓ nel caso di passaggio al livello retributivo 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 a diversi settori di attività.

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

g) Il valore del Premio da corrispondere al dipendente per ciascun anno sarà aumentato di € 50 qualora rispettivamente nel corso dell'anno 2023 e dell'anno 2024 lo stesso non abbia fatto registrare alcuna giornata di assenza dal servizio a qualsiasi titolo, fatte salve quelle fruite a titolo di ferie, permessi per festività sopprese, PIR, 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.

del

L'Azienda si impegna a rendere note ai dipendenti, 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, sotto forma di rimborso spese o mediante contributi aggiuntivi alla previdenza complementare e/o al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

lano

Selva

52240

Alu

Luciano Colaneri *Selva Giuseppe* *Kaffini* *Paoli*

Al riguardo, il dipendente potrà destinare - tramite l'apposita piattaforma on line e nel rispetto del relativo regolamento - una percentuale dallo stesso indicata, fino ad un massimo del 100%, dell'importo lordo 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:

- Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativa Poste Vita (incremento della copertura sanitaria aderendo al pacchetto PLUS e/o estensione delle coperture sanitarie di cui è destinatario al proprio nucleo familiare);
- Fondo Poste, ovvero ad altri fondi pensionistici complementari ai quali il lavoratore risulti iscritto ed ai quali abbia già destinato quote di TFR;
- 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 PdR 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.

Qualora si scelga di convertire il premio di risultato in beni e servizi di welfare, verrà riconosciuto:

- a) un credito di welfare aggiuntivo pari a 50 € - da destinare comunque ai servizi welfare - al lavoratore che sceglierà di destinare alle finalità suindicate e che effettivamente fruirà dei servizi welfare per un importo pari ad almeno il 10% del proprio premio;
- b) un credito di welfare aggiuntivo pari ad ulteriori 100 € - da destinare comunque ai servizi welfare - al lavoratore che sceglierà di destinare alle finalità suindicate e che effettivamente fruirà dei servizi welfare per un importo pari ad almeno il 50% del proprio premio;
- c) un credito welfare pari a 150 €, aggiuntivo rispetto agli importi di cui alle lettere a) e b) di cui sopra - da destinare comunque ai servizi welfare - al lavoratore che sceglierà di destinare alle finalità suindicate e che effettivamente fruirà dei servizi welfare per un importo pari ad almeno il 90% del proprio premio.

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.

Anche l'attribuzione del credito welfare aggiuntivo avverrà tramite la piattaforma on line di cui sopra; 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 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 effettivamente incerto in quanto l'andamento dei parametri adottati è tuttora suscettibile di variabilità.

per Poste Italiane S.p.A.:

Roberto Mazzi

Francesco Ferrari

Ilaria Giorgia Calabritto

per le OO.SS.:

SLP-CISL

SLC-CGIL

UILposte

CONFSAI-COM.NI

FAILP CISAL

FNC UGL Com.ni

Handwritten signatures in blue ink corresponding to the OO.SS. listed on the left. The signatures are: SLP-CISL (Roberto Mazzi), SLC-CGIL (Francesco Ferrari), UILposte (Ilaria Giorgia Calabritto), CONFSAI-COM.NI (Roberto Mazzi), FAILP CISAL (Francesco Ferrari), and FNC UGL Com.ni (Ilaria Giorgia Calabritto).

Approvato dai componenti del Coordinamento Nazionale RSU di Poste Italiane e dalle RSU delle Società del Gruppo collegati in modalità videoconferenza, con un astenuto.