

Verbale di Accordo

In data 08 luglio 2025

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., Poste Insurance Broker S.r.l.

e

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

Premesso che:

- il CCNL del 23 luglio 2024 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 2024;
- il Piano Industriale "The Connecting Platform" ha delineato, per il periodo 2024-2028, le strategie e gli obiettivi di sviluppo del Gruppo Poste;
- Azienda e Organizzazioni Sindacali, anche in coerenza con il principio della non sovrapposizione dei cicli negoziali, ritengono opportuna un'intesa relativa agli anni 2025/2026;
- 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 2025/2026;
- 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;
- Azienda e OO.SS. confermano la volontà di proseguire e rafforzare ulteriormente il percorso già avviato nel corso degli ultimi anni volto a favorire la diffusione di iniziative e

Carlo Colucci *Selvatore Ferraro*
piani di welfare dedicati al personale, anche con l'obiettivo di cogliere a pieno tutte le agevolazioni definite dalla normativa vigente in materia.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

On
La premessa costituisce parte integrante del presente Accordo che osserva il seguente periodo di vigenza economica e normativa: 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2026.

MA
Per l'anno 2025 Poste Italiane S.p.A. procederà alla corresponsione del premio di risultato di cui al presente Accordo al raggiungimento dell'obiettivo di seguito indicato, incrementale rispetto al consuntivo 2024:

Ricavi di Gruppo per addetto - K€/FTE: > 106 K€

Le altre Società del Gruppo Poste, in rappresentanza delle quali la presente Intesa è sottoscritta, procederanno alla corresponsione del premio di risultato in questione al raggiungimento dei relativi obiettivi, riportati nell'allegato 4.

Entro il mese di maggio 2026 le Parti si incontreranno per definire il valore incrementale da attribuire agli obiettivi di cui sopra - riferiti sia a Poste Italiane S.p.A. che alle altre Società del Gruppo cui si riferisce la presente Intesa - al raggiungimento dei quali si procederà alla corresponsione del premio per l'anno 2026 secondo la disciplina prevista dalla presente Intesa.

Gli importi unitari lordi di premio per gli anni 2025/2026, distinti per livelli retributivi e ambiti organizzativi, vengono individuati rispettivamente negli allegati 1, 3 e 3 bis al presente Accordo. 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 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%).

Resta inteso che il 40% degli importi unitari lordi del Premio, di cui all'allegato 1, è riferibile alla "quota regionale" e alla relativa regolamentazione e correlato anch'esso agli obiettivi di cui sopra.

Determinazione ed erogazione del Premio

La determinazione ed erogazione del premio per gli anni 2025 e 2026 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

Renzo Galdini *Selvatore Fosca*
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

OR
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 luglio 2024.

AS
Fermo restando l'incontro previsto per il mese di maggio per la definizione dei target incrementali da raggiungere per l'anno 2026 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 2026 le Parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2025 per un'analisi approfondita dell'allegato 3 e per valutare interventi di modifica coerenti con l'organizzazione aziendale che si rendano necessari. *AA*

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.

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

- 5440*
- a) Il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.
- b) Il premio, per gli anni 2025 e 2026, 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 2025 e del 31 dicembre 2026, nella misura spettante secondo le modalità di calcolo di cui al presente Accordo.

AS
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.

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

Schiavo Francesco

Bruno G. G. G.

dimissionario o licenziato ad altro titolo, né interessato da esodo incentivato - dopo il 31 dicembre 2025 e 2026 prima di giugno 2026 e 2027, al verificarsi delle condizioni abilitanti di cui al presente Accordo, verrà erogato il premio di norma entro il mese di giugno 2026 e giugno 2027.

c) La corresponsione dell'importo del premio spettante a livello individuale avverrà con le competenze del mese di giugno degli anni 2026 e 2027 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 2026 e 2027, 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 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 2025 e dell'anno 2026 lo stesso non abbia fatto registrare alcuna giornata di assenza dal servizio a qualsiasi titolo, fatte salve quelle fruita a titolo di ferie, permessi per festività soppresse, PIR, permessi derivanti da smonetizzazione festività coincidenti con la domenica e riposi compensativi.

Schiavo

Barbara Heller

Selvet Lorenza

- 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.

Centineo G

L'Azienda si impegna a rendere note ai dipendenti, entro i mesi di maggio 2026 e 2027, 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

AAU

AAU

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.

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 2025 e 2026, 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 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 10% del proprio premio;

sumeo

- b) un credito di welfare aggiuntivo pari ad ulteriori 200 € - 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 300 €, 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 del premio di risultato individuato 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.:



per le OO SS.:

SLP-CISL

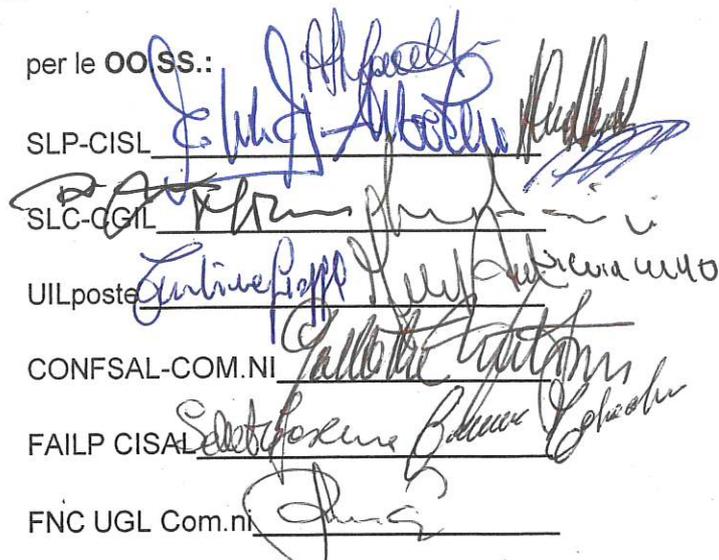
SLC-CGIL

UILposte

CONFSAL-COM.NI

FAILP CISAL

FNC UGL Com.ni



Il presente Verbale, in coerenza con quanto definito nel CCNL vigente, viene sottoposto all'approvazione del Coordinamento Nazionale RSU di Poste Italiane collegato in modalità videoconferenza, che, con voto palese, lo approva a maggioranza (68 voti a favore, 23 astenuti).




Handwritten signature

Selezione persone
015
M. Lenzini
Handwritten signature

IMPORTI UNITARI PREMIO 2025

Verbale di
Accordo 08 luglio
2025 - Allegato 1

DIREZIONE STAFF	LIVELLO	PREMIO 2025	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	F	913,73	548,24	365,49
	E	1.232,22	739,33	492,89
	D	1.391,98	835,19	556,79
	C	1.391,98	835,19	556,79
	B	1.426,18	855,71	570,47
	A2	2.188,27	1.312,96	875,31
	A1	2.881,64	1.728,98	1.152,66

PRODUZIONE SPORTELLERIA	LIVELLO	PREMIO 2025	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	E	2.186,29	1.311,77	874,52
	D	2.459,81	1.475,89	983,93
	C	2.570,60	1.542,36	1.028,24
	B	2.635,36	1.581,22	1.054,15
	A2 COLL - A2 DUP - REFERENTE COORDINAMENTO UP	2.736,29	1.641,78	1.094,52
	A1 DUP	2.744,97	1.646,98	1.097,99
	A1 DUP CENTRALI	3.031,09	1.818,66	1.212,44

PRODUZIONE RECAPITO	LIVELLO	PREMIO 2025	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	E	2.015,75	1.209,45	806,30
	D	2.175,91	1.305,55	870,37
	C	2.277,02	1.366,21	910,81

PRODUZIONE CRP	LIVELLO	PREMIO 2025	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	F	1.072,49	643,50	429,00
	E	1.650,22	990,13	660,09
	D	1.775,06	1.065,04	710,03
	C	1.864,14	1.118,48	745,65
	B	1.909,97	1.145,98	763,99
	A2 - A2 VENDITORI IMPRESE/P.A.L.	2.287,89	1.372,74	915,16
	A1	2.981,28	1.788,77	1.192,51

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Handwritten signatures and notes at the top of the page, including 'Lulue' and 'Sulubufore'.

**IMPORTI UNITARI
PREMIO 2026**

Verbale di
Accordo 08 luglio
2025 - Allegato 1

DIREZIONE STAFF	LIVELLO	PREMIO 2026	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	F	970,71	582,43	388,28
	E	1.309,06	785,44	523,63
	D	1.478,79	887,27	591,52
	C	1.478,79	887,27	591,52
	B	1.515,12	909,07	606,05
	A2	2.324,73	1.394,84	929,89
	A1	3.061,35	1.836,81	1.224,54

PRODUZIONE SPORTELLERIA	LIVELLO	PREMIO 2026	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	E	2.322,63	1.393,58	929,05
	D	2.613,21	1.567,93	1.045,29
	C	2.730,91	1.638,55	1.092,37
	B	2.799,71	1.679,83	1.119,88
	A2 COLL - A2 DUP - REFERENTE COORDINAMENTO UP	2.906,93	1.744,16	1.162,77
	A1 DUP	2.916,15	1.749,69	1.166,46
A1 DUP CENTRALI	3.220,12	1.932,07	1.288,05	

PRODUZIONE RECAPITO	LIVELLO	PREMIO 2026	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	E	2.141,46	1.284,87	856,58
	D	2.311,61	1.386,96	924,64
C	2.419,02	1.451,41	967,61	

PRODUZIONE CRP	LIVELLO	PREMIO 2026	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	F	1.139,38	683,63	455,75
	E	1.753,13	1.051,88	701,25
	D	1.885,76	1.131,46	754,30
	C	1.980,39	1.188,23	792,15
	B	2.029,08	1.217,45	811,63
	A2 - A2 VENDITORI IMPRESE/P.A.L.	2.430,57	1.458,34	972,23
A1	3.167,20	1.900,32	1.266,88	

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including 'Sumo' and various initials.

RIDUZIONE PER MALATTIA *

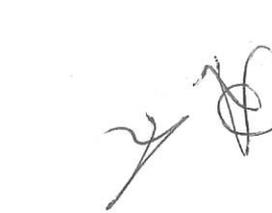
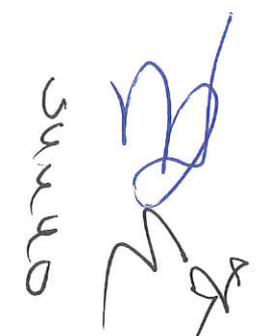
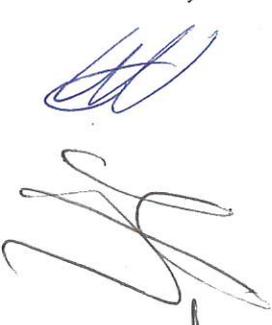
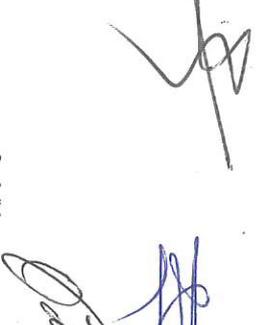
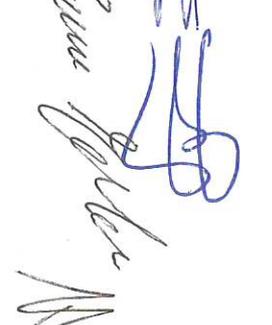
N Eventi	tra 1 e 2	pari a 3	tra 4 e 5	tra 6 e 7	da 8
Decurtazione combinata **	0%	-12,5%	-27,5%	-75%	-100%

(*) SONO ESCLUSE DAL COMPUTO LE ASSENZE DOVUTE A PATOLOGIE DI PARTICOLARE GRAVITÀ DI CUI ALL'ART. 41 CCNL, RICOVERI OSPEDALIERI ANCHE IN DAY HOSPITAL ADEGUATAMENTE DOCUMENTATE, IVI RICOMPRENDEDO I PERIODI DI PROGNOSI CHE VI SI RICONNETTONO

(**) RIFERITA ALL'INTERO IMPORTO UNITARIO DEL PREMIO (QUOTA NAZIONALE + QUOTA REGIONALE)

SUNUO

FUNZIONE 1 - AREA	FUNZIONE 2 - AREA	FUNZIONE 3 - AREA	FUNZIONE 4 - AREA	FUNZIONE 5 - AREA	FUNZIONE 6 - AREA
MERCATO BUSINESS E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	HR BUSINESS PARTNER MBA				
	OPERAZIONI COMMERCIALI				
	COORDINAMENTO VENDITE TOP BUSINESS				
	PREVENZIONE SPECIALISTICA				
	VENDITE CANALI PARTNER E SVILUPPO CLIENTELA PROSPECT				
	VENDITE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE				
	AREA TERRITORIALE MBA CENTRO NORD				
	AREA TERRITORIALE MBA LOMBARDIA E NORD OVEST				
	AREA TERRITORIALE MBA SUD				
	AREA TERRITORIALE MBA CENTRO				
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	AREA TERRITORIALE MBA NORD EST				
	RISORSE UMANE REGIONALI NORD OVEST				
	RISORSE UMANE REGIONALI LOMBARDIA				
	RISORSE UMANE REGIONALI NORD EST				
	RISORSE UMANE REGIONALI CENTRO NORD				
	RISORSE UMANE REGIONALI CENTRO				
	RISORSE UMANE REGIONALI SUD				
	RISORSE UMANE REGIONALI SUD 2				
	PIANTICOLAZIONE ORGANICI E COSTO DEL LAVORO				
	SVILUPPO COMPENSATION E CHANGE MANAGEMENT				
SISTEMI INFORMATIVI	OPERAZIONI UNIVERSITA'				
	HR BUSINESS PARTNER CORPORATE				
	RELAZIONI INDUSTRIALI				
	CONTI ENDOSO DEL LAVORO				
	CHIEF TECHNICAL OFFICER				
	IT GOVERNANCE				
	OPERAZIONI INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE E SERVIZI APPLICATIVI				
	SERVIZI TIC				
	SECUREZZA INFORMATICA				
	SVILUPPO SISTEMI INFORMATIVI FINANZIARI				
SVILUPPO SISTEMI INFORMATIVI POSTI A COMUNICAZIONE, LOGISTICA E SPORTI ELLO					
TRASFORMAZIONE TECNOLOGICHE POLI TERRITORIALI					
	POLO TECNOLOGICO PIU' LUMINIS/CAI/AMOLOISE				
	POLO TECNOLOGICO INFERNO/ROMA/ANNA				
	POLO TECNOLOGICO LOMBARDIA				
	POLO TECNOLOGICO CAMPANIA/ABRZIA				
	POLO TECNOLOGICO SICILIA				
	POLO TECNOLOGICO PIEMONTE/VALLE D'AOSTA				
	POLO TECNOLOGICO PIEMONTE/VALLE D'AOSTA				
	POLO TECNOLOGICO PIEMONTE/VALLE D'AOSTA				
	ARCHITETTURA APPLICATIVE				
	TRANSFORMATION GOVERNANCE				
	ARCHITETTURA INFRASTRUTTURE				
	HARDWARE DIS/RIPARTITO				



	Verbale di Accordo 08/07/2025	Allegato 3 bis
Funzione	Figura Professionale	produzione/staff
Posta, Comunicazione e Logistica	Specialista Produzione	Produzione CRP
Mercato Privati	RCUPS	Produzione Sportelleria
Mercato Privati	Specialista Consulente Mobile	Produzione Sportelleria

summo

SOCIETÀ DEL GRUPPO POSTE DIVERSE DA POSTE ITALIANE S.p.A.**OBIETTIVI DA CONSEGUIRE PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO 2025**

Società	Obiettivo
Poste Vita S.p.A.	Riserve matematiche vita: > 165,4 €mln
Poste Assicura S.p.A.	Premi lordi contabilizzati: > 548 €mln
EGI S.p.A.	Ricavi di Gruppo per addetto: > 106k€
BancoPosta Fondi S.p.A. SGR	Almeno un obiettivo tra: EBIT: > 52,0 €mln Commissioni attive Gestioni Patrimoniali: > 36,7 €mln
PostePay S.p.A.	Acquisizioni Energy: >= 650k
Poste Welfare Servizi S.r.l.	Ricavi*: >10,3 €mln *al netto di retrocessioni IWS, componenti straordinarie, dividendi da soc. controllate e ricavi da Fondi
Nexive Network S.r.l.	Ricavi di Gruppo per addetto: > 106k€
Poste Insurance Broker S.r.l.	Premi lordi contabilizzati Motor: > 20,2 €mln

500000