

## VERBALE DI ACCORDO

In data 23/07/2025, presso la sede della FEDIT in Roma si sono incontrati

- la Società SDA Express Courier S.p.A., anche in rappresentanza della Società Kipoint, con sede legale a Roma, Viale Europa 175, rappresentata dal Sig. Mario Pomarico, Maurizio Diano assistiti dalla Fedit nella persona di Alfredo D'Ascoli e Federica Mari

E

- Le Segreterie Nazionali della Filt CGIL, Fit Cisl, Uiltrasporti, rappresentate rispettivamente da Floriano Zorzella, Quirino Archilietti, Walter Barbieri

### Premesso che

- Le Parti intendono definire un accordo sul Premio di Risultato (PDR) ai sensi dell'art. 38 del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione;
- Le Parti concordano di individuare somme correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività ed efficienza organizzativa, secondo i parametri collegati agli obiettivi di budget annuale ed elaborati dall'Azienda;
- Le Parti intendono dare compiuta attuazione alle previsioni di cui alla Legge 11 dicembre 2016, n. 232, nonché al Decreto Interministeriale (Lavoro/Finanze) del 25 marzo 2016, utilizzando dei parametri oggettivi ed effettivamente misurabili;
- Il PDR annulla e sostituisce altre forme ed accordi analoghi, anche a livello territoriale, in uso antecedentemente alla data della presente intesa, nonché premi di operosità ed ogni altra voce di premio riconducibile alla fattispecie di cui sopra, fatti salvi accordi di miglior favore.

### Visto quanto sopra le Parti concordano quanto segue:

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

#### Obiettivi SDA:

##### 1. Obiettivi/Parametri

Vengono individuati i seguenti parametri che contribuiscono, ciascuno in relazione al peso assegnato ed alla scala di scostamento dagli obiettivi, alla determinazione ed alla conseguente erogazione del PDR. I parametri utilizzati, di seguito specificati, sono collegati e riferiti agli obiettivi di budget annuale, così come elaborati dall'Azienda e presentati alla Capo Gruppo Poste Italiane.

##### A) PRODUTTIVITA' – PESO PDR 50%

**Indice di Produttività:** risultato del rapporto movimentato su organico medio (IP – Indice di Produttività) dell'anno di riferimento.

| Descrizione            | Minimo  | Target  | Massimo | Peso |
|------------------------|---------|---------|---------|------|
| Indice di Produttività | 105.723 | 111.288 | 116.852 | 50%  |

Al di sotto della soglia "Minimo" non è prevista erogazione di PDR

##### B) QUALITA' – PESO PDR 50%

**Ritiri effettuati:** valore relativo ai ritiri SDA fissi e a chiamata

**NPS:** Net Promoter Score - Qualità percepita consegna pacchi (grado di soddisfazione cliente);

**LDS:** cruscotto qualità pacchi



| Descrizione                                                  | Minimo           | Target           | Massimo    | Peso |
|--------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------|------|
| Rititri effettuati                                           | da 84,0% a 84,9% | da 85,0% a 86,9% | da 87%     | 10%  |
| NPS                                                          | da 44 a 47       | da 48 a 54       | oltre 54   | 30%  |
| Ob. Cruscotto Qualità Pacchi:<br>Numero Indicatori Cruscotto | 2 su 6           | 3 - 4 su 6       | 5 - 6 su 6 | 10%  |

Al di sotto della soglia "Minimo" non è prevista erogazione di PDR

#### Obiettivi Kipoint:

| Obiettivo                                       | Minimo    | Target    | Massimo   | Peso |
|-------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|------|
| Ebit                                            | 441.750   | 465.000   | 488.250   | 50%  |
| Volumi totali rete Kipoint Vs<br>Poste italiane | 3.427.130 | 3.607.505 | 3.787.880 | 50%  |

Al di sotto della soglia "Minimo" non è prevista erogazione di PDR

## 2. Importi PDR SDA

Gli importi relativi al PDR lordo pro-capite sono di seguito indicati:

*Quem*

*Barbieri*

*[Signature]*

*[Signature]*

| Importi Pdr Produzione - Indice di Produttività |        |        |         |
|-------------------------------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                                         | minimo | target | massimo |
| Q                                               | 734    | 757    | 794     |
| 1°                                              | 703    | 725    | 760     |
| 2°                                              | 673    | 695    | 729     |
| 3s                                              | 645    | 666    | 699     |
| 3°                                              | 618    | 638    | 669     |
| 4°                                              | 592    | 611    | 642     |

| Importi Pdr Staff- Indice di Produttività |        |        |         |
|-------------------------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                                   | minimo | target | massimo |
| Q                                         | 685    | 707    | 742     |
| 1°                                        | 654    | 675    | 708     |
| 2°                                        | 625    | 645    | 677     |
| 3s                                        | 597    | 616    | 646     |
| 3°                                        | 570    | 588    | 617     |
| 4°                                        | 544    | 561    | 589     |

| Importi Pdr Produzione - Ritiri effettuati |        |        |         |
|--------------------------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                                    | minimo | target | massimo |
| Q                                          | 147    | 151    | 159     |
| 1°                                         | 141    | 145    | 152     |
| 2°                                         | 135    | 139    | 146     |
| 3s                                         | 129    | 133    | 140     |
| 3°                                         | 124    | 128    | 134     |
| 4°                                         | 118    | 122    | 128     |

| Importi Pdr Staff- Ritiri effettuati |        |        |         |
|--------------------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                              | minimo | target | massimo |
| Q                                    | 137    | 141    | 148     |
| 1°                                   | 131    | 135    | 142     |
| 2°                                   | 125    | 129    | 135     |
| 3s                                   | 119    | 123    | 129     |
| 3°                                   | 114    | 118    | 123     |
| 4°                                   | 109    | 112    | 118     |

| Importi Pdr Produzione - NPS |        |        |         |
|------------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                      | minimo | target | massimo |
| Q                            | 440    | 454    | 476     |
| 1°                           | 422    | 435    | 456     |
| 2°                           | 404    | 417    | 438     |
| 3s                           | 387    | 400    | 419     |
| 3°                           | 371    | 383    | 402     |
| 4°                           | 355    | 367    | 385     |

| Importi Pdr Staff- NPS |        |        |         |
|------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                | minimo | target | massimo |
| Q                      | 411    | 424    | 445     |
| 1°                     | 392    | 405    | 425     |
| 2°                     | 375    | 387    | 406     |
| 3s                     | 358    | 370    | 388     |
| 3°                     | 342    | 353    | 370     |
| 4°                     | 326    | 337    | 354     |

| Importi Pdr Produzione - Livello di servizio |        |        |         |
|----------------------------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                                      | minimo | target | massimo |
| Q                                            | 147    | 151    | 159     |
| 1°                                           | 141    | 145    | 152     |
| 2°                                           | 135    | 139    | 146     |
| 3s                                           | 129    | 133    | 140     |
| 3°                                           | 124    | 128    | 134     |
| 4°                                           | 118    | 122    | 128     |

| Importi Pdr Staff- Livello di servizio |        |        |         |
|----------------------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                                | minimo | target | massimo |
| Q                                      | 137    | 141    | 148     |
| 1°                                     | 131    | 135    | 142     |
| 2°                                     | 125    | 129    | 135     |
| 3s                                     | 119    | 123    | 129     |
| 3°                                     | 114    | 118    | 123     |
| 4°                                     | 109    | 112    | 118     |

| Importi Pdr Produzione - Totale |        |        |         |
|---------------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                         | minimo | target | massimo |
| Q                               | 1.467  | 1.514  | 1.588   |
| 1°                              | 1.405  | 1.449  | 1.521   |
| 2°                              | 1.347  | 1.389  | 1.458   |
| 3s                              | 1.291  | 1.332  | 1.397   |
| 3°                              | 1.237  | 1.276  | 1.339   |
| 4°                              | 1.185  | 1.223  | 1.284   |

| Importi Pdr Staff - Totale |        |        |         |
|----------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                    | minimo | target | massimo |
| Q                          | 1.370  | 1.414  | 1.483   |
| 1°                         | 1.308  | 1.349  | 1.416   |
| 2°                         | 1.250  | 1.289  | 1.353   |
| 3s                         | 1.194  | 1.232  | 1.292   |
| 3°                         | 1.140  | 1.176  | 1.234   |
| 4°                         | 1.088  | 1.123  | 1.179   |

*Quem*

*ABAC*

*77*

*[Signature]*

*[Signature]*



## Importi PDR Kipoint

| Importi Pdr Produzione - EBIT |        |        |         |
|-------------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                       | minimo | target | massimo |
| Q                             | 734    | 757    | 794     |
| 1°                            | 703    | 725    | 760     |
| 2°                            | 673    | 695    | 729     |
| 3s                            | 645    | 666    | 699     |
| 3°                            | 618    | 638    | 669     |
| 4°                            | 592    | 611    | 642     |

| Importi Pdr Staff - EBIT |        |        |         |
|--------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                  | minimo | target | massimo |
| Q                        | 685    | 707    | 742     |
| 1°                       | 654    | 675    | 708     |
| 2°                       | 625    | 645    | 677     |
| 3s                       | 597    | 616    | 646     |
| 3°                       | 570    | 588    | 617     |
| 4°                       | 544    | 561    | 589     |

| Importi Pdr Produzione - Volumi totali rete Kipoint Vs Poste italiane |        |        |         |
|-----------------------------------------------------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                                                               | minimo | target | massimo |
| Q                                                                     | 734    | 757    | 794     |
| 1°                                                                    | 703    | 725    | 760     |
| 2°                                                                    | 673    | 695    | 729     |
| 3s                                                                    | 645    | 666    | 699     |
| 3°                                                                    | 618    | 638    | 669     |
| 4°                                                                    | 592    | 611    | 642     |

| Importi Pdr Staff - Volumi totali rete Kipoint Vs Poste italiane |        |        |         |
|------------------------------------------------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                                                          | minimo | target | massimo |
| Q                                                                | 685    | 707    | 742     |
| 1°                                                               | 654    | 675    | 708     |
| 2°                                                               | 625    | 645    | 677     |
| 3s                                                               | 597    | 616    | 646     |
| 3°                                                               | 570    | 588    | 617     |
| 4°                                                               | 544    | 561    | 589     |

| Importi Pdr Produzione - Totale |        |        |         |
|---------------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                         | minimo | target | massimo |
| Q                               | 1.467  | 1.514  | 1.588   |
| 1°                              | 1.405  | 1.449  | 1.521   |
| 2°                              | 1.347  | 1.389  | 1.458   |
| 3s                              | 1.291  | 1.332  | 1.397   |
| 3°                              | 1.237  | 1.276  | 1.339   |
| 4°                              | 1.185  | 1.223  | 1.284   |

| Importi Pdr Staff - Totale |        |        |         |
|----------------------------|--------|--------|---------|
| Livello                    | minimo | target | massimo |
| Q                          | 1.370  | 1.414  | 1.483   |
| 1°                         | 1.308  | 1.349  | 1.416   |
| 2°                         | 1.250  | 1.289  | 1.353   |
| 3s                         | 1.194  | 1.232  | 1.292   |
| 3°                         | 1.140  | 1.176  | 1.234   |
| 4°                         | 1.088  | 1.123  | 1.179   |

### 3. Modalità di erogazione PDR

Il PDR si applica a tutto il personale a tempo indeterminato con esclusione del personale con qualifica di dirigente, in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e che abbia svolto almeno 4 mesi di prestazione lavorativa nell'anno di riferimento. L'erogazione del PDR per i lavoratori part-time sarà calcolata in misura proporzionale all'orario effettivamente svolto nel periodo di riferimento.

L'erogazione del PDR avverrà entro il mese successivo all'approvazione del bilancio d'esercizio di riferimento e comunque sempre a seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio.

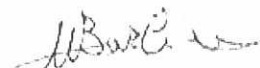
Il PDR maturerà in ratei mensili, intendendosi come tali le frazioni di mese di calendario maggiori di 15 giorni. Per i dipendenti assunti nel corso dell'anno il PDR sarà corrisposto in misura pari a tanti dodicesimi quanti risulteranno, nell'anno di riferimento, i mesi di servizio prestati intendendosi come tali le frazioni di mese di calendario maggiori a 15 giorni.

Nell'ipotesi di modifica dell'orario di lavoro, da part-time a full-time o viceversa, nel corso dell'anno di riferimento, il PDR sarà riproporzionato in relazione all'effettivo orario di lavoro svolto.

L'erogazione del PDR avverrà, con lo stesso meccanismo di cui sopra, nei confronti del personale a tempo determinato, che abbia prestato almeno 4 mesi - anche non continuativi - di servizio nell'arco dell'anno.

Le Parti convengono che gli importi del PDR sono da ritenersi al lordo delle trattenute di legge e che sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c. e dell'art. 37 del vigente CCNL; tali importi non entrano a far parte della retribuzione globale di cui all'art. 61 del vigente CCNL, oltre a non entrare nel computo delle retribuzioni di fatto né delle mensilità aggiuntive; sono infine, esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale diretto, indiretto e/o differito.







Le Parti convengono che il PDR, avendo le caratteristiche della totale variabilità ed indeterminabilità, rientra nel regime di decontribuzione e detassazione dei premi di risultato, e pertanto potrà beneficiare del regime previdenziale e fiscale di decontribuzione e detassazione previsto dalla vigente normativa.

#### 4. Correttivi

Le Parti convengono che l'importo del PdR è collegato all'effettiva presenza e, pertanto, le assenze dal servizio - fatta eccezione di quelle per ferie, ROL, Ex Festività, congedo matrimoniale, permessi retribuiti concessi a vario titolo, permessi sindacali, infortuni sul lavoro, permessi ex Legge 104/92, ricoveri ospedalieri ivi ricomprendendo i periodi di prognosi di convalescenza che vi si riconnettono, astensione obbligatoria per gravidanza e le assenze per malattia derivanti da terapie salvavita debitamente certificate da strutture sanitarie pubbliche, 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 – riducono il PdR in ragione di 1/260 a partire dal 6° giorno di assenza e fino al 30° giorno. Oltre tale valore il PdR non verrà erogato.

Di seguito si evidenzia la formula di calcolo per la determinazione del PdR non erogabile:

|     |   |                     |
|-----|---|---------------------|
| PDR | X | Giornate di assenza |
| 260 |   |                     |

L'azienda valuterà eventuali singole posizioni segnalate dalle strutture territoriali e/o RSA/RSU delle OO.SS. firmatarie del presente accordo non rientranti nelle fattispecie sopra indicate.

#### 5. Esclusioni

Il presente accordo non trova applicazione nei confronti del personale con qualifica di Dirigente o impiegatizio/quadro per il quale sia previsto l'accesso a sistemi di incentivazione individuali (MBO).

#### 6. Welfare aziendale

Le Parti, in attuazione delle disposizioni di cui al Testo Unico n. 151/2001, intendono strutturare le materie in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (Welfare aziendale).

Le Parti concordano, pertanto, nell'interesse dell'accrescimento del benessere dei dipendenti e/o dei propri familiari, di creare, a valere dal PDR 2023, un piano di Company Welfare che preveda la fruizione di somme, opere, beni e servizi. Gli importi figurativi messi a disposizione a tale titolo non costituiscono imponibile contributivo e fiscale per i dipendenti, garantendo così agli stessi un maggiore potere di acquisto.

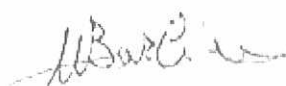
In base a quanto previsto dalla legge n° 208 del 28/12/2015 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore potrà scegliere di fruire, in tutto o in parte, dell'importo del premio di risultato individuale spettante in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in via diretta, sotto forma di rimborso spese o mediante contributi aggiuntivi alla previdenza complementare.

Al riguardo, il dipendente potrà destinare - tramite l'apposita piattaforma on line Poste Mondo Welfare e nel rispetto del relativo regolamento - una percentuale dallo stesso indicata, fino ad un massimo del 100%, dell'importo lordo spettante per l'anno 2025 a:

- Fondo Priamo, 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 70 euro – da destinare comunque ai servizi di welfare – al lavoratore che sceglierà di destinare alle finalità suindicate e che effettivamente fruirà dei servizi welfare per un importo pari almeno il 10% del proprio premio. Pertanto, si matura il diritto all'attribuzione del credito welfare aggiuntivo solo a seguito dell'utilizzo di almeno il 10% del Pdr.

b) un credito di welfare aggiuntivo pari ad ulteriori 130 euro (per un totale di euro 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 almeno il 50% del proprio premio. Pertanto, si matura il diritto all'attribuzione del credito welfare aggiuntivo degli ulteriori 130 euro solo a seguito dell'utilizzo di almeno il 50% del Pdr.

c) un credito di welfare pari a 250 euro, aggiuntivo rispetto agli importi di cui alle lettere a) e b) di cui sopra (per un totale di euro 450) – 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 almeno il 90% del proprio premio. Pertanto, si matura il diritto all'attribuzione del credito welfare aggiuntivo degli ulteriori 250 euro solo a seguito dell'utilizzo di almeno il 90% del Pdr.

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.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in data antecedente il pagamento del Pdr il lavoratore non potrà accedere ai benefici previsti dal presente capitolo 6)

#### **7. Monitoraggio andamento obiettivi**

Le parti convengono di istituire specifici momenti di monitoraggio dell'andamento degli obiettivi. Per l'anno in corso, condividono di incontrarsi su convocazione dell'azienda entro il 15/10.

#### **8. Deposito**

Il presente accordo verrà depositato telematicamente a cura della Società presso la competente Direzione del Lavoro, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, unitamente o in un momento successivo alla dichiarazione di conformità dell'accordo alle previsioni di legge.

#### **9. Durata ed efficacia**

Il presente accordo osserva il seguente periodo di vigenza economica e normativa: dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025.

Letto, confermato e sottoscritto.

SDA Express Courier S.p.A.

Fedit

Filt Cgil

Fit Cisl

UIL Trasporti