

Verbale di Accordo

In data 31 luglio 2018

**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**

e

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

Premesso che:

- il CCNL del 30 novembre 2017 ha disciplinato, in coerenza con le disposizioni di legge, la complessiva retribuzione fissa e variabile per i dipendenti di Poste Italiane S.p.A.;
- 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 2017;
- Il Piano Industriale "Deliver 2022", presentato nel mese di maggio 2018 alle Organizzazioni Sindacali, ha delineato, per il periodo 2018-2022, le strategie e gli obiettivi di sviluppo del Gruppo Poste;
- considerata la fase di transizione necessaria per l'implementazione del suddetto Piano le Parti, fermo restando quanto previsto nel paragrafo "Sistema di Relazioni Industriali" di seguito descritto, ritengono opportuno definire un'intesa sul PDR per il solo 2018;
- con il presente accordo, le Parti intendono favorire il pieno coinvolgimento di tutte le risorse professionali affinché si intensifichi l'apporto, nel secondo semestre, sia sul versante della qualità del servizio sia su quello dell'attenzione al cliente per assicurare gli obiettivi di redditività aziendale nei diversi settori aziendali per l'anno 2018;

Per quanto sopra, 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.

In particolare, il valore complessivo del premio di risultato tiene conto del contributo del personale ai processi di miglioramento della produttività e della redditività connessi all'implementazione dei processi di riorganizzazione finora condivisi.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo che osserva il seguente periodo di vigenza economica e normativa: 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2018.

Poste Italiane S.p.A. procederà alla corresponsione del premio di risultato di cui al presente Accordo al raggiungimento di almeno 3 dei seguenti obiettivi, incrementalmente rispetto ai risultati conseguiti nel 2017, il cui valore di conseguimento sarà misurato in condizioni di efficienza e di corretto funzionamento dei sistemi informatici e nel rispetto delle policy aziendali in materia di proposizione commerciale:

- implementazione nuovo modello di recapito joint delivery: 300 centri di recapito riorganizzati entro il 31 Ottobre 2018;
- risparmio postale: raccolta netta Libretti Postali e Buoni Fruttiferi dell'anno pari a - 6.000 mln di Euro;
- tracciatura al civico: percentuale di oggetti tracciati al civico non inferiore all'84% del totale degli oggetti da tracciare;

- Uscian' Alsea 0%
- d. Postepay Evolution: numero di nuove carte emesse nell'anno 2018 almeno pari a 1.656.000;
e. tracce non chiuse: percentuale di oggetti da recapitare privi di traccia di notifica non superiore all'1,2% del totale degli oggetti accettati da tracciare.

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, in luogo di quelli previsti per Poste Italiane S.p.A. al capoverso precedente.

Gli importi unitari lordi di premio per l'anno 2018, distinti per livelli retributivi ed ambiti organizzativi, vengono individuati rispettivamente negli allegati 1 e 3 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 sotto indicato, 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 l'anno 2018, 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 al 90%, 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.

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 30 novembre 2017.

Su richiesta di una delle Parti, entro il mese di novembre p.v., potrà essere effettuato uno specifico incontro per verificare l'andamento, per l'anno 2018, degli indicatori cui è correlato il PdR.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di dicembre 2018, con l'obiettivo di valutare diverse modalità di erogazione, criteri e personale coinvolto relative al rinnovo del prossimo sistema premiante, in coerenza con il principio di non sovrapposibilità dei cicli negoziali; convenendo fin d'ora sulla necessità di rivedere l'intera struttura dell'allegato 3 al presente accordo.

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 della presente intesa con particolare riferimento alle opportunità di fruizione dei servizi di welfare che saranno resi disponibili.

Quanto sopra nel condiviso obiettivo di raggiungere un livello di adesione alle offerte di servizi welfare in misura almeno pari al 10% del valore complessivo del premio.

- Donato H. S. C. S.
- f) Il sistema di misurazione dell'incidenza delle assenze viene definito nell'allegato 2.
 - g) Non risulta destinatario del premio di risultato il personale interessato dai sistemi di incentivazione manageriale e assimilati.
 - h) 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.

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.

Al riguardo, il dipendente potrà destinare al Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativa (incremento della copertura sanitaria aderendo al pacchetto PLUS o estensione al nucleo familiare) o a Fondo Poste, ovvero ad altri fondi pensionistici complementari, una percentuale dallo stesso indicata, fino ad un massimo del 100%, dell'importo lordo spettante per l'anno 2018, in considerazione delle assenze effettuate nel 2018 riconducibili alle causali previste dalle lettere e) ed f) delle disposizioni comuni del presente accordo. Tale controvalore non concorrerà alla formazione del reddito e sarà pertanto escluso dall'imposizione fiscale e contributiva. L'eventuale parte residuale del premio sarà liquidata con le modalità previste nella presente intesa.

Con l'obiettivo di estendere le opportunità per il dipendente di destinare il premio di risultato in servizi di Welfare, l'Azienda si impegna a presentare entro marzo 2019 una piattaforma telematica tramite la quale i lavoratori potranno optare, per l'intero valore del premio o quota parte di esso, per servizi Welfare ad elevato impatto sociale preferibilmente resi da strutture pubbliche quali, a titolo esemplificativo, spese di educazione ed istruzione, spese di assistenza agli anziani, spese relative ad assistenza a soggetti non autosufficienti, rimborsi per trasporto collettivo e trasporto pubblico, ecc. In proposito, l'Azienda si impegna a dare evidenza alle OO.SS. degli avanzamenti nelle fasi di progettazione e sviluppo della piattaforma in questione.

Al lavoratore che sceglierà di destinare il premio di risultato in servizi welfare, verrà riconosciuto:

- a) un incremento nominale pari al 5% rispetto al premio effettivamente spettante secondo gli Allegati 1 e 3 e le disposizioni comuni del presente Accordo - da destinare comunque ai servizi welfare - al lavoratore che sceglierà di destinare almeno il 25% del proprio premio. ;
- b) un incremento nominale pari al 10% rispetto al premio effettivamente spettante secondo gli Allegati 1 e 3 e le disposizioni comuni del presente Accordo - da destinare comunque ai servizi welfare - al lavoratore che sceglierà di destinare il 50% del proprio premio.

Per il solo anno 2018 le percentuali di opzione per i servizi welfare di cui alle precedenti lettere a) e b) saranno calcolate avendo a riferimento il solo importo spettante in fase di erogazione del conguaglio del PdR.

Il sistema di attribuzione degli incrementi nominali avverranno secondo le modalità che saranno definite dalle Parti in occasione della presentazione della piattaforma telematica.

In relazione al regime fiscale agevolato previsto dalle Leggi di Bilancio per gli anni 2016, 2017 e 2018, l'Azienda si impegna a verificare con l'Agenzia delle Entrate l'applicabilità del medesimo agli importi da corrispondersi a titolo di anticipo.

Disposizioni comuni

- a) Il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.
- b) Il premio 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 alla data del 31 dicembre 2018 e che sia in servizio ed abbia superato il periodo di prova alla data di erogazione del premio, 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 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 abbia risolto consensualmente il rapporto di lavoro per il quale tale risoluzione avvenga prima dell'erogazione del conguaglio del premio per l'anno di riferimento.

- c) La corresponsione del premio avverrà sulla base dei seguenti criteri:

Anticipazione

Con le competenze del mese di settembre 2018, corresponsione con riserva a titolo di anticipazione delle risultanze attese per l'anno di riferimento, di una quota pari al 50% dell'importo economico complessivo del premio indicato nelle tabelle allegate corrispondente al target 100%.

Conguaglio

Con le competenze del mese di giugno 2019 ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio, liquidazione del conguaglio degli importi complessivi di premio relativi al 2018, pari alla differenza, positiva o negativa, tra l'importo spettante a livello individuale e quanto già erogato a titolo di anticipo per l'anno considerato. In tale sede verrà effettuato l'eventuale recupero delle somme anticipate e il riproporzionamento pro-quota con le modalità previste ai successivi punti e) ed f).

Per il personale a tempo determinato di cui al punto b) la corresponsione dell'intero premio spettante avverrà nel mese di giugno 2019 anche per i dipendenti CTD non più in servizio. In tale sede verrà effettuato il riproporzionamento pro-quota con le modalità previste ai successivi punti e) ed f).

- 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, 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 interruzione anticipata - 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, ove già non effettuate sulle anticipazioni corrisposte nell'anno, saranno operate sul saldo che verrà regolato con lo stipendio del mese di giugno nonché per la parte residua, ove il predetto saldo non risultasse capiente, sugli stipendi dei mesi successivi, entro il limite mensile di 1/5 degli stipendi medesimi;
- ✓ 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.

Per i dipendenti iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa di Poste Italiane che abbiano già optato per il pacchetto plus e/o per l'estensione al nucleo familiare, l'Azienda verificherà l'eventuale possibilità di utilizzare a tal fine quota parte del Premio spettante, usufruendo dei relativi regimi agevolati.

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.

Ai sensi dell'art. 5, DM del 25/03/2016, si dichiara che le previsioni del presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, Legge n. 208/2015 e all'art. 1, commi 160-162, Legge n. 232/2016.

Poste Italiane S.p.A.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
SLC CGL
[Handwritten signature]
SLP CISL
[Handwritten signature]
UILposte
[Handwritten signature]
FAILP CISA
[Handwritten signature]
CONFSAI Com.ni
[Handwritten signature]
FNC UGL Com.ni
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

IMPORTI UNITARI
PREMIO 2018

Allegato 1

DIREZIONE STAFF	LIVELLO	PREMIO 2018	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	F	798,90	479,34	319,56
	E	1.077,36	646,42	430,95
	D	1.217,05	730,23	486,82
	C	1.217,05	730,23	486,82
	B	1.246,95	748,17	498,78
	A2	1.913,26	1.147,96	765,30
	A1	2.519,50	1.511,70	1.007,80

PRODUZIONE SPORTELLERIA	LIVELLO	PREMIO 2018	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	E	1.911,53	1.146,92	764,61
	D	2.150,68	1.290,41	860,27
	C	2.247,55	1.348,53	899,02
	B	2.304,17	1.382,50	921,67
	A2 COLL - A2 DUP - REFERENTE COORDINAMENTO UP	2.392,42	1.435,45	956,97
	A1 DUP	2.400,00	1.440,00	960,00
	A1 DUP CENTRALI	2.650,17	1.590,10	1.060,07

PRODUZIONE RECAPITO	LIVELLO	PREMIO 2018	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	E	1.762,42	1.057,45	704,97
	D	1.902,46	1.141,48	760,98
	C	1.990,86	1.194,52	796,35

PPRODUZIONE CRP	LIVELLO	PREMIO 2018	QUOTA NAZIONALE	QUOTA REGIONALE
	F	937,71	562,63	375,08
	E	1.442,84	865,70	577,13
	D	1.551,99	931,19	620,79
	C	1.629,86	977,92	651,95
	B	1.669,94	1.001,97	667,98
	A2 - A2 VENDITORI IMPRESE/P.A.L.	2.000,37	1.200,22	800,15
	A1	2.606,61	1.563,97	1.042,65

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Pino', 'Eph', and various initials.

RIDUZIONE PER MALATTIA(*)	
per eventi	
fino a 2	0%
pari a 3	15% quota regionale
tra 4 e 5	50% quota regionale
tra 6 e 7	75% quota regionale
tra 8 e 10	100% quota regionale
tra 11 e 13	50% quota nazionale e regionale
superiori a 13	85% quota nazionale e regionale

(*) Sono escluse dal computo le assenze dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 CCNL e ricoveri ospedalieri, anche in day hospital adeguatamente documentate, ivi ricomprendendo i periodi di prognosi che vi si riconnettono.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

DESCRIZIONE IT	FUNZIONE 2° Livello	STRUTTURALE 3° Livello	STRUTTURALE 4° Livello	STRUTTURALE 5° Livello	STRUTTURALE 6° Livello	STRUTTURALE 7° Livello	STRUTTURALE 8° Livello	PRODOTTORE/STAFF
MERCATO BUSINESS E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	HR BUSINESS PARTNER MBPA							Staff
	GAZE DELIVERY E SERVIZIO CLIENTI							Staff
	SUPPORTO INFORMATICO							Staff
	SUPPORTO ALLA VENDITA							Staff
	COORDINAMENTO VENDITE TOP BUSINESS							Staff
	PREVENDITA SPECIALISTICA							Staff
	VENDITE CANALI PARTNER E SVILUPPO CLIENTELA PROSPECT							Produzione CRP
	VENDITE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE							Produzione CRP
	AREA TERRITORIALE MBPA CENTRO NORD							Produzione CRP
	AREA TERRITORIALE MBPA LOMBARDIA E NORD OVEST							Produzione CRP
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	AREA TERRITORIALE MBPA SUD							Produzione CRP
	AREA TERRITORIALE MBPA CENTRO							Produzione CRP
	AREA TERRITORIALE MBPA NORD EST							Produzione CRP
	RISORSE UMANE REGIONALI NORD OVEST							Produzione CRP
	RISORSE UMANE REGIONALI LOMBARDIA							Produzione CRP
	RISORSE UMANE REGIONALI CENTRO NORD							Produzione CRP
	RISORSE UMANE REGIONALI CENTRO							Produzione CRP
	RISORSE UMANE REGIONALI SUD							Produzione CRP
	RISORSE UMANE REGIONALI NORD EST							Produzione CRP
	RISORSE UMANE REGIONALI SUD							Produzione CRP
SISTEMI INFORMATIVI	ORGANIZZAZIONE E PROCESSI							Produzione CRP
	SVILUPPO COMPENSAZIONI E COSTO DEL LAVORO							Produzione CRP
	SVILUPPO PARTNER CORPORATE							Produzione CRP
	GESTIONE DIRIGENTI E SELEZIONE							Produzione CRP
	RELAZIONI INDUSTRIALI							Produzione CRP
	CONTROSOGLIO DEL LAVORO							Produzione CRP
	IT CRP TECHNICAL OFFICER							Produzione CRP
	OPERATIONS INFRASTRUTTURE, TECNOLOGIE E SERVIZI APPLICATIVI							Produzione CRP
	OPERATIONS GOVERNANCE							Produzione CRP
	CERTIFICAZIONE							Produzione CRP
SERVICE OPERATIONS MANAGEMENT							Produzione CRP	
IT SECURITY OPERATIONS							Produzione CRP	
DATA CENTER MANAGEMENT							Produzione CRP	
IT SECURITY OPERATIONS							Produzione CRP	
ENGINEERING							Produzione CRP	
OPERATIONAL							Produzione CRP	
FIELD SERVICES							Produzione CRP	
CLIENT MANAGEMENT							Produzione CRP	
PLANNING							Produzione CRP	
POLO TECNOLOGICO INTELLETTUALI (CATANZARE)							Produzione CRP	
POLO TECNOLOGICO INTELLETTUALI (MANTOVA)							Produzione CRP	
POLO TECNOLOGICO TORCANALIBERIA							Produzione CRP	
POLO TECNOLOGICO LOMBARDA							Produzione CRP	
POLO TECNOLOGICO CAMPANIA/CALABRIA							Produzione CRP	
POLO TECNOLOGICO SICILIA							Produzione CRP	
POLO TECNOLOGICO PIEMONTE/VALLE D'AOSTA/LIGURIA							Produzione CRP	
POLO TECNOLOGICO PIEMONTE/VALLE D'AOSTA/LIGURIA							Produzione CRP	
ARCHITETTURE APPLICATIVE							Produzione CRP	
TRANSFORMATION GOVERNANCE							Produzione CRP	
PROGETTAZIONE INFRASTRUTTURALE							Produzione CRP	
ARCHITETTURE INFRASTRUTTURALI							Produzione CRP	
HARDWARE COSTRIBUITO							Produzione CRP	











DESCRIZIONE F. AREA	DIREZIONE F. AREA	STRUTTURE F. AREA	STRUTTURE F. AREA	STRUTTURE F. AREA	Tipologia	Professionalità																																								
HR BUSINESS PARTNER	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	Organizzazione Operativa	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																																								
							INFORMATICA	Organizzazione Borse	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																																			
												CUSTOMER EXPERIENCE E MONITORAGGIO	Formazione e Comunicazione Interna	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																														
																	ACQUISTI DI LOGISTICA	Normativa Nazionale	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																									
																						PROGETTI INTEGRATI	Normativa Internazionale	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																				
																											INGEGNERIA E OPERAZIONI	Supporto Specialistico	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff															
																																INGEGNERIA IN PROCESSO	Customer Experience e Processi	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff										
																																					OPERAZIONI	Monitoraggio Operativo	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff					
																																										AMMINISTRAZIONE, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO	Acquisti di Servizi Logistici	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff
SICUREZZA E INFRASTRUTTURE	Ingegneria di Rete	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																																										
					GESTIONE FABBRICOGIO INFORMATICO	Ingegneria dei Processi Operativi	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																																					
										MARKETING	Ingegneria di Automazione e Strumenti di Lavoro	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																																
															POSTA, COMUNICAZIONE E LOGISTICA	Ingegneria dei Trasporti	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																											
																				SICUREZZA E VALUTAZIONE INIZIATIVE	Coordinamento Operativo e Monitoraggio Performance	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																						
																									BUDGET E CONTROLLO	Rete Logistica Primaria	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																	
																														SISTEMI DI SUPPORTO	Rete Internazionale	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff												
																																			SISTEMI DI SUPPORTO DEI PROCESSI DI BUSINESS	Rete Inesitate	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff							
																																								SISTEMI DI PRODUZIONE E LOGISTICA	Gestione Trasporti	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff		
																																													MARKETING DI SEGMENTO	Ingegneria di Produzione
MARKETING LOGISTICA	Gestione Operativa	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																																										
					MARKETING CORRISPONDENZA	Ingegneria di Prodotti e Servizi	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																																					
										SOLUZIONI INNOVATIVE, DIGITALI E SERVIZI INTEGRATI	Gestione Commesse e Servizi Integrati	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																																
															COMUNICAZIONE COMMERCIALE	Grandi Clienti e PA	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																											
																				AREA LOGISTICA	Pmi e Soho	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																						
																									CORRISPONDENZA DESCRITTA	Market Intelligence e Piani	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																	
																														SERVIZI INTEGRATI	Corrispondenza Inscritta	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff												
																																			RETI TERZE	Servizi Integrati	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff							
																																								OPERAZIONI	Reti Digitali	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff		
																																													RECAPITO	Operazioni
QUALITA'	Recapito	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																																										
					TRASPORTI	Qualita'	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																																					
											Trasporti	Gestione Personale e Centrale e Coordinamento Territoriale	tutto	Staff																																







**SOCIETÀ DEL GRUPPO POSTE DIVERSE DA POSTE ITALIANE S.p.A. - OBIETTIVI DA
CONSEGUIRE PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO 2018**

Società	Obiettivo
Poste Vita S.p.A.	<u>Riserve matematiche Vita</u> : incremento del 2% rispetto a consuntivo 2017
Poste Assicura S.p.A.	<u>Premi lordi contabilizzati</u> : incremento 20% rispetto a consuntivo 2017
Egi S.p.A.	<u>EBIT di EGI S.p.A.</u> > 2,427 Mln di Euro.
BancoPosta Fondi S.p.A. SGR	<u>Commissioni Attive relative ai Fondi Comuni d'investimento (OICVM)</u> : Incremento del 5% rispetto a consuntivo 2017.