

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 7 settembre 2018

tra

POSTEL S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte,
FNC UGL Comunicazioni, FAILP-CISAL, CONFISAL Comunicazioni

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, redditività, di valorizzazione della presenza in servizio ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;
- l'Accordo relativo al Premio di Risultato di Postel S.p.A. è scaduto il 31 dicembre 2017;
- Postel S.p.A. ha presentato alle Organizzazioni Sindacali il Piano Industriale 2018-2022, delineando strategie ed obiettivi di sviluppo competitivo della Società;
- considerata l'attuale situazione di contesto organizzativo, economico e di mercato riferita a Postel S.p.A. e fermo restando quanto previsto nel paragrafo "Sistema di Relazioni Industriali" di seguito descritto, le Parti ritengono opportuno definire un'intesa sul Premio di Risultato per il solo 2018;
- con il presente Accordo, le Parti intendono comunque favorire il pieno coinvolgimento di tutte le risorse professionali dell'Azienda, affinché si intensifichi l'apporto per la realizzazione delle strategie delineate e per il raggiungimento degli obiettivi definiti dal Piano Industriale citato.

Per quanto sopra, le Parti confermano la valenza strategica del sistema premiante quale strumento di diffusione e condivisione degli obiettivi d'impresa, nonché di coinvolgimento dei lavoratori al raggiungimento dei risultati e all'implementazione dei processi di riorganizzazione dell'Azienda.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante del presente Accordo, che prevede, quale durata di vigenza economica e normativa, il **periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2018.**

L'accesso al Premio di Risultato per l'anno 2018 è condizionato al raggiungimento del valore della soglia di accesso, Ebit di Gruppo Poste Italiane, comunicata alle OO.SS.

Al raggiungimento di tale soglia, il riconoscimento del 100% degli importi di cui all'allegato 1 al presente Accordo, è correlato ai risultati economici specifici misurati per mezzo dell'EBIT di Postel S.p.A., che determinerà anche le fasce di payment rispetto al valore complessivo del P.d.R. stanziato a livello aziendale.

Il Premio di Risultato prevede, per ciascun indicatore, un pagamento in relazione ai livelli di raggiungimento degli obiettivi così come comunicati alle Organizzazioni Sindacali. In tal senso, il



100% dell'importo del Premio di Risultato sarà riconosciuto in base ai **risultati conseguiti in termini di Produttività** (divisa per singole Aree di Business) e **Qualità**.

In particolare gli **indicatori di Produttività** saranno relativi alle Aree di Business "**Mass Printing**", "**GED**" e "**Lavorazioni Integrate**". Ognuno di essi sarà calcolato come variazione dei costi unitari della relativa AdB rispetto al valore di consuntivo dell'anno precedente. I tre indicatori di Produttività concorreranno con un peso rispettivamente pari al 40% per MP, al 30% per GED e al 20% per LI.

L'**indicatore di Qualità** sarà rappresentato dai cosiddetti "**Rapporti di non Conformità**" (anomalie riscontrate dal Cliente sulla qualità del prodotto lavorato). La Qualità concorrerà con un peso pari al 10%.

Gli importi unitari lordi del Premio di Risultato per l'anno 2018, distinti per livelli retributivi, vengono individuati nell'Allegato 1 del presente Accordo, secondo la suddivisione del personale Staff/Produzione prevista nell'Accordo del 4 aprile 2013. Tali importi costituiscono, ad ogni effetto di legge e di contratto, retribuzione variabile correlata ad incrementi di Produttività, Qualità e Reddittività aziendale.

Determinazione ed erogazione del Premio

La determinazione ed erogazione del Premio per l'anno 2018, viene definita secondo i criteri di cui al presente Accordo e secondo il livello di raggiungimento dell'Ebit Postel.

Il Premio di Risultato prevede, per ciascun indicatore, un pagamento in relazione ai livelli di raggiungimento degli obiettivi, così come comunicati alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Accordo.

Sistema di Relazioni Industriali

Le informazioni fornite, in sede di comunicazione degli obiettivi, sull'andamento e sui risultati raggiunti dall'Azienda, sono riservate (c.d. *Informazioni Price Sensitive*) e, quindi, soggette al rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile e dall'art. 7 del CCNL 30 novembre 2017.

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

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di dicembre 2018, con l'obiettivo di valutare modalità e criteri per il rinnovo del prossimo sistema premiante, in coerenza con il principio di non sovrapponibilità dei cicli negoziali.

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. Ciò, 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.

Disposizioni comuni

- a) Il Premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto e non concorre a formare retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo, né per altri istituti retributivi indiretti o differiti.
- b) Il Premio verrà determinato ed erogato nei confronti del personale dipendente di Postel S.p.A., 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 di Postel S.p.A., 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) Per i lavoratori in regime di distacco nel periodo di vigenza del presente accordo trova applicazione la disciplina normativa di riferimento.

d) 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 30% 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, si procederà alla 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).

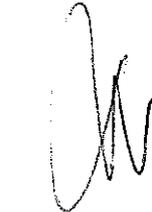
Per il personale a tempo determinato di cui al punto b) la corresponsione dell'intero Premio spettante avverrà nel mese di giugno 2019, anche per i dipendenti CTD non più in servizio. In tale sede verrà effettuato il riproporzionamento pro-quota con le modalità previste ai successivi punti e) ed f).

e) Ferma restando la soglia d'accesso all'erogazione del P.d.R., rappresentata dall'indicatore EBIT del Gruppo Poste Italiane, la determinazione delle fasce di payment del P.d.R. è correlata al raggiungimento delle soglie di EBIT di Postel comunicate alle OO.SS..

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

- che ogni ora di assenza dal servizio -fatta eccezione di quelle per ferie, congedo matrimoniale, permessi ex festività sopresse, permessi retribuiti concessi a vario titolo, 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- riduce il Premio in ragione di 1/2080 degli importi unitari annui lordi indicati nelle tabelle Allegato 1;
- che le predette decurtazioni del Premio in ragione delle assenze, ove già non effettuate sulle anticipazioni corrisposte nell'anno, saranno operate sul saldo che verrà regolato con lo stipendio del mese di giugno 2019, 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;
- in caso di inizio del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e di apprendistato in corso d'anno, il Premio compete in ragione dei giorni di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno medesimo;
- nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato il Premio compete in ragione dei giorni di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno medesimo;
- In caso di passaggio al livello inquadramentale superiore nel corso dell'anno, il Premio compete pro-quota in relazione agli specifici periodi di permanenza in ciascun livello. Per quanto attiene al passaggio da personale di staff a personale di produzione o viceversa, sarà considerata l'appartenenza al gruppo di riferimento al 31 dicembre dell'anno di riferimento, mentre, per quanto attiene al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la determinazione del Premio di Risultato sarà commisurata alla durata effettiva della prestazione lavorativa.

g) Il sistema di disincentivazione delle assenze viene definito nell'Allegato 2;



- 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 natura 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 verificare, in coerenza con quanto previsto in materia dal Verbale di Accordo tra Poste Italiane S.p.A. e le OO.SS del 31 luglio 2018, la possibilità di rendere applicabile a Poste l'utilizzo della 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 l'Allegato 1 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 l'Allegato 1 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 P.d.R.

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

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 non potranno costituire oggetto di conflittualità né a livello nazionale né a livello territoriale.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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 del medesimo DM 25/03/2016.

per Postel S.p.A.:

Dele 1° Dele
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

per le OO.SS.:

SLC - CGIL [Signature]
SLP - CISL [Signature]
UILPoste [Signature]
FNC UGL COM [Signature] Fran R.
FAILP - CISAL [Signature]
CONFSAL - COM [Signature]

ALLEGATO N° 1

Importi del Premio di Risultato relativo all'esercizio 2018 per raggiungimento del 100% degli obiettivi degli indicatori:

LIVELLI	Importo PdR 2018 Personale di <i>staff</i>	Importo PdR 2018 Personale di <i>produzione</i>
A1	1690	1785
A2	1607	1697
B	1767	1867
C	1766	1866
D	1759	1859
E	1796	1898

Handwritten signature

Handwritten signatures and initials scattered across the lower half of the page.

ALLEGATO N° 2 - Accordo del 7 settembre 2018
(Versione definitiva del 12 settembre 2018)

riduzione per malattia (*)	
fino a 5 eventi	0
tra 6 e 7 eventi	6% del Premio di Risultato
tra 8 e 10 eventi	12% del Premio di Risultato
tra 11 e 13 eventi	40% del Premio di Risultato
superiore a 13 eventi	60% del Premio di Risultato

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

The image contains several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are four distinct signatures, with the name 'Paolo Pignone' clearly legible in the second one. Below it, the name 'M. Nove' is written. On the right side, there are three more signatures, including one that appears to be 'Paolo Pignone' again. At the bottom of the page, there are two large, stylized signatures.