

Verbale di Accordo

In data 30 luglio 2021

**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.**

e

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

Premesso che:

- il CCNL del 23 giugno 2021 ha disciplinato, in coerenza con le disposizioni di legge, la complessiva retribuzione fissa e variabile per i dipendenti di Poste Italiane S.p.A. e delle società da essa rappresentate nella presente intesa;
- in tale quadro, il CCNL ha previsto il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali;
- l'accordo relativo al Premio di Risultato di Poste Italiane S.p.A. - e delle società da essa rappresentate nella presente intesa - è scaduto il 31 dicembre 2020;
- il Piano Industriale "2024 Sustain & Innovate", presentato nel mese di aprile 2021 alle Organizzazioni Sindacali, ha delineato, per il periodo 2021-2024, le strategie e gli obiettivi di sviluppo del Gruppo Poste;
- le Parti, fermo restando quanto previsto nel paragrafo "Sistema di Relazioni Industriali" di seguito descritto, convengono di definire un'intesa sul PDR per il solo 2021, anche al fine di evitare la sovrapposizione dei cicli negoziali;
- Azienda e Organizzazioni Sindacali ritengono opportuna un'intesa relativa al solo 2021 anche in considerazione del perdurare della straordinaria situazione emergenziale connessa alla diffusione del virus COVID 19 che ha continuato ad interessare il paese anche nell'anno in corso e che ha comportato importanti impatti sulle attività delle Aziende;
- 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 l'anno 2021;
- 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.

- Azienda e OO.SS. confermano la volontà di proseguire il percorso già avviato nel corso degli ultimi anni volto a favorire la diffusione di iniziative e 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:

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo che osserva il seguente periodo di vigenza economica e normativa: 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2021.

Poste Italiane S.p.A. procederà alla corresponsione del premio di risultato di cui al presente Accordo al raggiungimento degli obiettivi di seguito indicati, incrementalmente rispetto al consuntivo 2020:

- Total Financial Assets (TFA) per addetto - k€/FTE: +1% rispetto al consuntivo 2020;
- Pacchi per addetto - vol/FTE: + 5% rispetto al consuntivo 2020.

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.

Gli importi unitari lordi di premio per l'anno 2021, distinti per livelli retributivi ed 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 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 2021 vengono definite secondo i criteri di cui alle disposizioni comuni che seguono e secondo il livello di raggiungimento del parametro EBIT di Gruppo.

Il Premio di Risultato prevede un pagamento all'80%, con successiva interpolazione lineare fino al 100%, al raggiungimento del valore soglia e fino al valore target dell'EBIT del Gruppo Poste Italiane, secondo quanto comunicato alle OO.SS. nella riunione odierna; al raggiungimento del valore di EBIT *overperformance*, anch'esso comunicato alle OO.SS. nella riunione odierna, è

previsto il pagamento del Premio di Risultato in misura pari al 105% degli importi unitari di cui all'allegato 1 alla presente intesa.

Sistema di Relazioni Industriali

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

Su richiesta di una delle Parti, entro il mese di novembre p.v., sarà effettuato uno specifico incontro per verificare l'andamento, per l'anno 2021, degli indicatori cui è correlato il PdR.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di novembre 2021 per definire modalità di erogazione, criteri e personale coinvolto dal sistema premiante per il triennio 2022 - 2024, anche con riferimento alle differenziazioni relative ai settori e alle figure professionali attualmente riportati nell'Allegato 3.

Nello stesso incontro, le Parti valuteranno l'eventuale modifica dei criteri di attribuzione del Premio di Risultato al personale con contratto a tempo determinato, anche tenendo conto dell'evoluzione normativa intervenuta in materia.

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 alla 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 20% del valore complessivo del premio.

Disposizioni comuni

- a) Il premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.
- b) Il premio, per il corrente anno, 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 2021, 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, a far data dalla presente intesa, risolverà consensualmente il rapporto di lavoro prima di giugno 2022 e quindi prima dell'erogazione del premio dell'anno 2021. 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 dimissionario o licenziato ad altro titolo, né interessato da esodo incentivato - dopo il 31 dicembre 2021 e prima di giugno 2022, al verificarsi delle condizioni abilitanti di cui al presente accordo, verrà erogato il premio di norma entro il mese di giugno 2022.

- c) La corresponsione dell'importo del premio spettante a livello individuale avverrà con le competenze del mese di giugno 2022 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 2022, 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 sopresse, 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, 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 per le quali sia stato previsto, nell'ambito degli Accordi del 30 aprile 2020 e del 21 dicembre 2020, il ricorso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, permessi a recupero retribuiti ugualmente connessi all'emergenza Covid - 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 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.

L'Azienda si impegna a verificare la possibilità di fornire ai dipendenti informazioni relative alle modalità di determinazione dell'importo effettivamente liquidato a titolo di Premio di Risultato per l'anno 2021.

Welfare

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

Al riguardo, il dipendente potrà destinare - tramite l'apposita piattaforma on line Vivi 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 2021, in considerazione delle assenze effettuate nel 2021 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 al 5% della quota di PdR convertito in welfare ed effettivamente fruito – da destinare comunque ai servizi welfare – al lavoratore che sceglierà di destinare alle finalità suindicate almeno il 12,5% del proprio premio;

- b) un credito di welfare aggiuntivo pari al 10% della quota di PdR convertito in welfare ed effettivamente fruito – da destinare comunque ai servizi welfare – al lavoratore che sceglierà di destinare alle finalità suindicate almeno il 25% del proprio premio.

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 convengono che, nell'ambito del confronto che sarà avviato entro il mese di settembre p.v. per la definizione delle clausole di armonizzazione del personale Nexive interessato delle operazioni societarie di cui al verbale di esame congiunto del 17 giugno 2021, verranno analizzate le modalità di applicazione del sistema premiante disciplinato dalla presente intesa nei confronti del richiamato personale a far data dall'efficacia delle operazioni societarie stesse.

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 così come modificato dall'art. 1, commi 160-162, Legge n. 232/2016, dall'art. 55 Decreto Legge n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla Legge n. 96/2017 e dall'art. 1, commi 28 e 161, Legge n. 205/2017.

per Poste Italiane S.p.A	per le OO.SS.
Salvatore Cocchiaro (originale firmato)	SLC-CGIL N. Di Ceglie; M. Tomassini; G. Di Guardo; L. Damiani (originale firmato)
Francesco Ferrari (originale firmato)	SLP-CISL V. Cufari; N. Oresta; G. Marinaccio (originale firmato)
Giorgia Ilaria Calabritto (originale firmato)	UILposte P. Giordani; P. Esposito; (originale firmato)
	FAILP-CISAL S. Fasciana; M. Moriccioni; G. Tabacchini; I. Navarra; S. Trazzera (originale firmato)
	CONFSAL Com.ni G. Duranti; E. Matrone (originale firmato)
	FNC UGL Com.ni M. Vannoli; L. Nemesi; G. Surace (originale firmato)

Approvato all'unanimità dalla maggioranza dei componenti del Coordinamento Nazionale RSU collegato in modalità videoconferenza causa COVID_19