

Verbale di Accordo

In data 02 agosto 2018

tra PosteMobile S.p.A.

e

SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL, CONFSAI 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 PosteMobile 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 PosteMobile S.p.A. è scaduto il 31 dicembre 2017;
- 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.

PosteMobile S.p.A. procederà alla corresponsione del premio di risultato di cui al presente Accordo al raggiungimento di almeno 2 su 3 dei seguenti obiettivi incrementali 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:

- Postepay Evolution: numero di nuove carte emesse nell'anno 2018 almeno pari a 1.656.000;
- EBIT di PosteMobile S.p.A.
- Qualità del servizio - customer experience index (cem index): 75,10.

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

Gli importi unitari lordi di premio per l'anno 2018, distinti per livelli retributivi, vengono individuati rispettivamente nell'allegato 1 del 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 relative al PdR di Poste Italiane valorizzato al 100%).

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*, anche esso comunicato alle OO.SS. è previsto il pagamento del Premio di Risultato in misura pari al 105% degli importi unitari di cui all'allegato 1 della 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., si effettuerà 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 dicembre 2018, con l'obiettivo di valutare diverse modalità di erogazione, criteri e personale coinvolto relativi al rinnovo del prossimo sistema premiante, in coerenza con il principio di non sovrapposibilità dei cicli negoziali; convenendo fin d'ora sull'opportunità di valutare le eventuali figure professionali derivanti dal nuovo assetto Societario.

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.

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 PosteMobile 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 da PosteMobile 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) 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%.

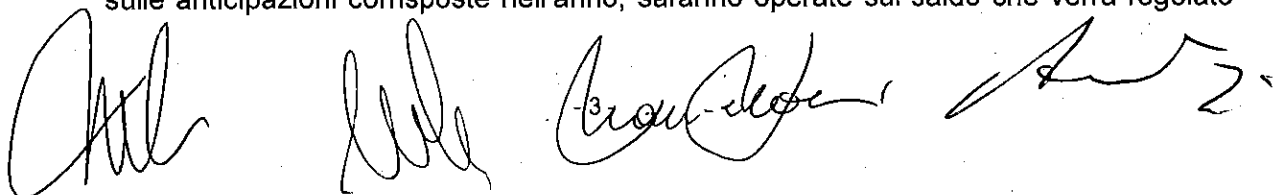
Conguaglio

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 interdizione 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 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.

Con riferimento al personale di cui alle procedure ex art. 47 legge 428/1990 che confluiscono nell'IMEL a decorrere dal 1 ottobre 2018, l'Azienda procederà ad erogare ai medesimi nei mese di giugno p.v. il saldo del PdR relativo all'anno 2018 secondo quanto definito dall'intesa di Poste Italiane con le OO. SS. in data 31 luglio 2018.

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 ai 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 almeno 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.

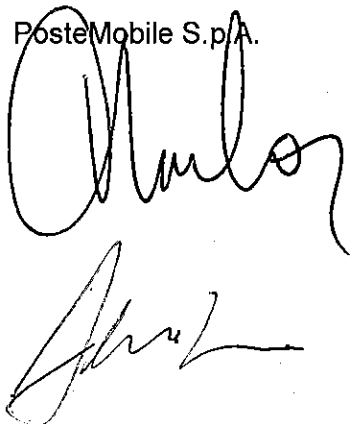
In relazione al regime fiscale agevolato previsto dalle Leggi di Bilancio per gli anni 2016, 2017 e 2018, l'Azienda si impegna a verificare con l'Agenzia delle Entrate l'applicabilità del medesimo agli importi da corrispondersi a titolo di anticipo.

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.

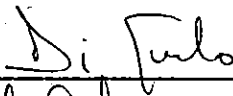
Le Parti si danno reciprocamente atto che, al fine di garantire l'esigibilità delle previsioni di cui alla presente intesa per il suo complessivo arco di vigenza, le previsioni medesime, ove applicate correttamente, non potranno costituire oggetto di conflittualità né a livello nazionale né a livello 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 del medesimo DM 25/03/2016.

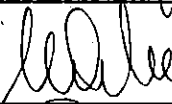
PosteMobile S.p.A.



SLC CGIL



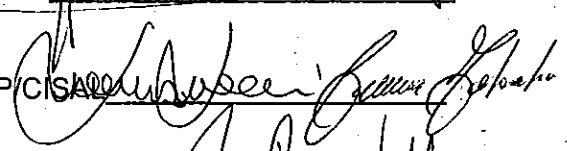
SLP CISL



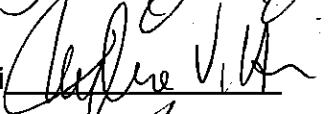
UILposte



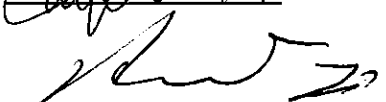
FAILP/CISAL



CONFSAL Com.ni

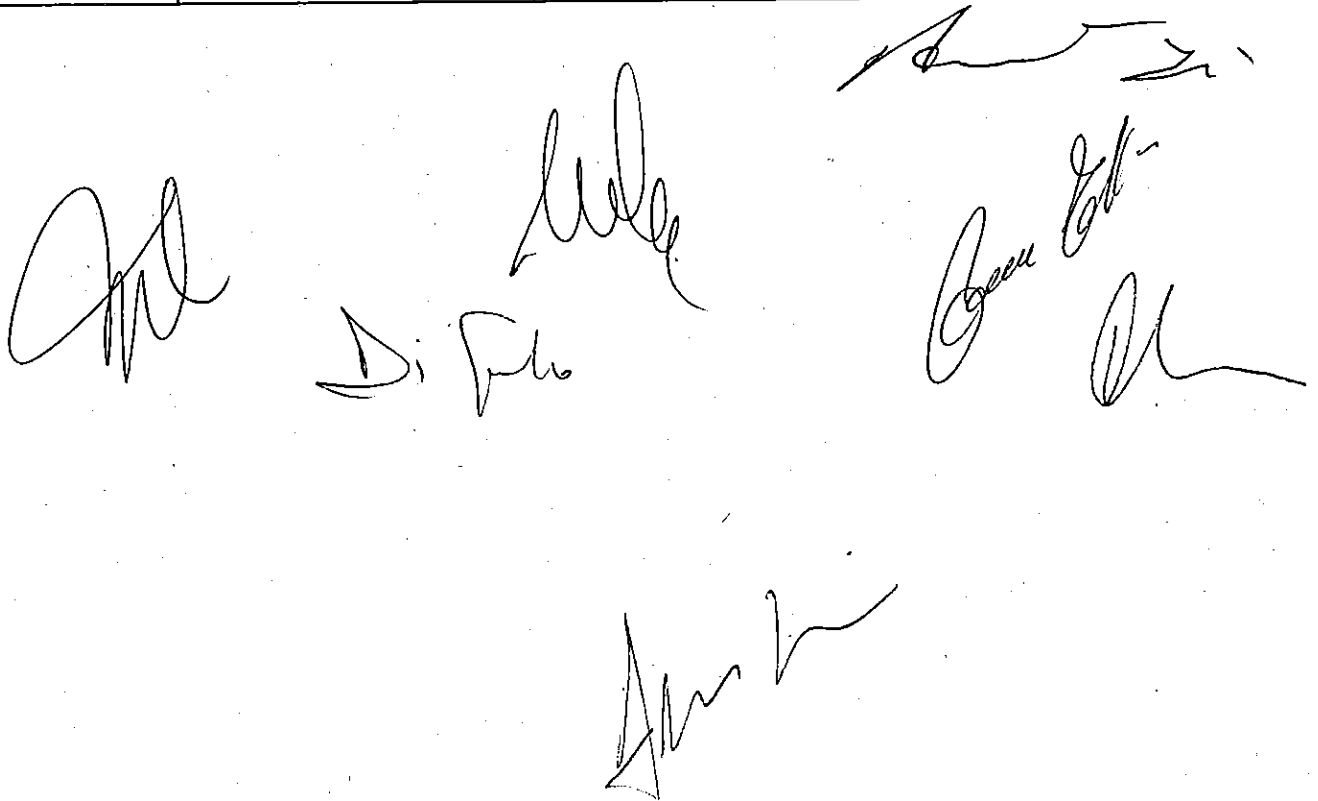


FNC UGL Com.ni



IMPORTI UNITARI PREMIO ANNO 2018

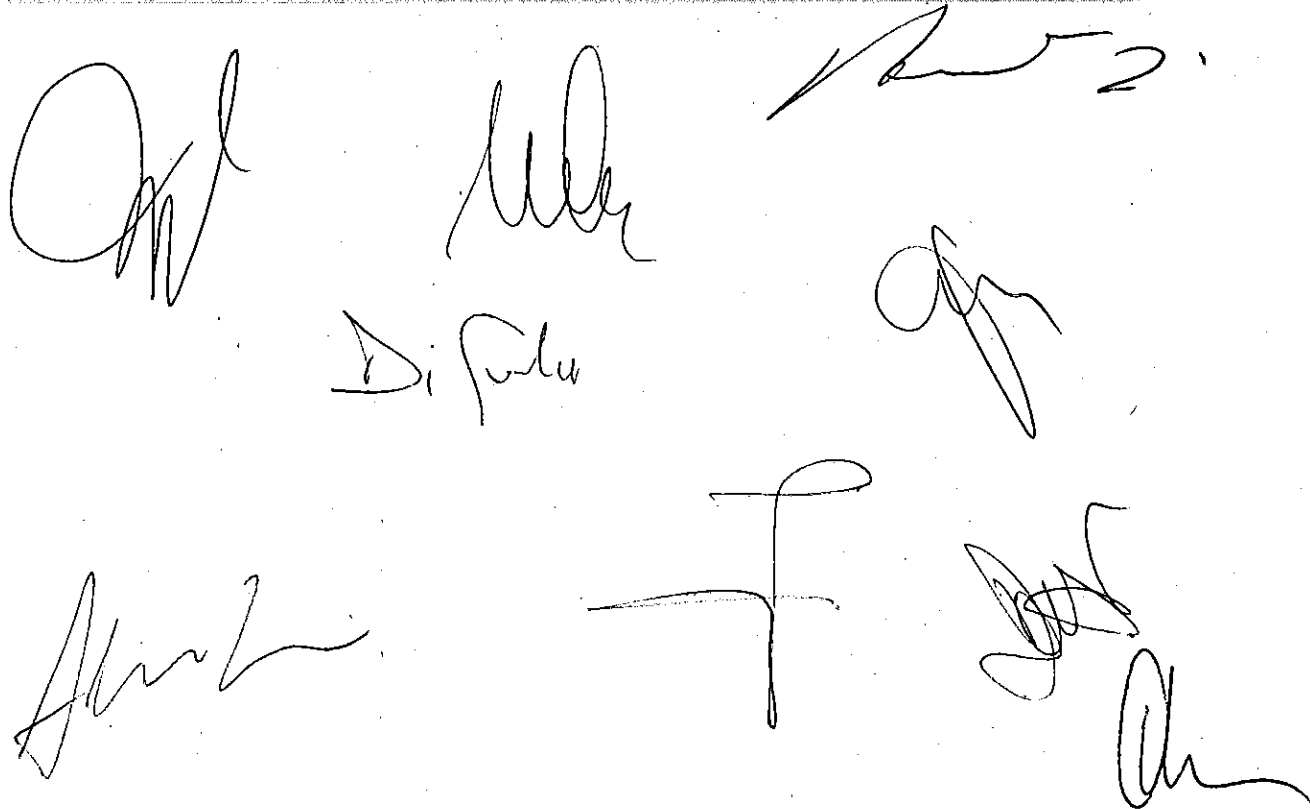
DIREZIONE STAFF	LIVELLO	PREMIO 2018
	F	798,90
	E	1.077,36
	D	1.217,05
	C	1.217,05
	B	1.246,95
	A2	1.913,26
	A1	2.519,50



Handwritten signatures and initials are present below the table. On the left, there is a large signature. In the center, there are several smaller signatures, including one that appears to be 'D. P.' and another that is more stylized. On the right, there are two more signatures, one of which is 'C. G.' and another that is a simple horizontal line. At the bottom center, there is a long, horizontal signature.

RIDUZIONE PER MALATTIA(*)			
per eventi			
fino	a	2 = -	0%
pari	a	3 = -	15% quota 40%
tra	4 e	5 = -	50% quota 40%
tra	6 e	7 = -	75% quota 40%
tra	8 e	10 = -	100% quota 40%
tra	11 e	13 = -	50%
superiori	a	13 = -	85%

(*) 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 signatures and initials, including the name "Di Folco" written in the center.

