

## **Verbale di Accordo**

**In data 23 luglio 2020**

**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.**

**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. 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 2019;
- 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;
- in considerazione dell'avvio della trattativa per il rinnovo del CCNL scaduto il 31 dicembre 2018, 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 2020, anche al fine di evitare la sovrapposizione dei cicli negoziali;
- Azienda e Organizzazioni sindacali ritengono opportuna un'intesa relativa al solo 2020 anche in considerazione della straordinaria situazione emergenziale connessa alla diffusione del virus COVID 19 che ha interessato il paese nel corso di tale anno e che ha comportato importanti impatti sulle attività delle Aziende;
- con il presente accordo, le Parti riconoscono la valenza fondamentale a supporto delle necessità dei singoli cittadini, delle famiglie, delle imprese, delle comunità e delle Istituzioni che le donne e gli uomini del Gruppo Poste hanno assunto in tale difficile contesto ed intendono favorire il pieno coinvolgimento di tutte le risorse professionali affinché si consolidi l'apporto, 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 2020;
- 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 2020 - 31 dicembre 2020.

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 2019:

- Total Financial Assets (TFA) per addetto - k€/FTE: +1% rispetto al consuntivo 2019;
- Pacchi per addetto - vol/FTE: + 15% rispetto al consuntivo 2019.

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 2020, 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 2020, 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 30 novembre 2017.

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 2020, degli indicatori cui è correlato il PdR.

Inoltre, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro la fine del corrente anno, con l'obiettivo di valutare modalità di erogazione, criteri e personale coinvolto relative al rinnovo del sistema premiante per il successivo triennio 2021 – 2023. Nel corso del medesimo incontro le Parti, con riferimento al premio valido per l'anno 2020, valuteranno la necessità di rivedere l'allegato 3 al presente accordo.

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 2020, 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 2021 e quindi prima dell'erogazione del premio dell'anno 2020. Pertanto, nel confermare la valenza dell'esodo incentivato quale strumento principale per la gestione delle dinamiche di turn over aziendali, le Parti si danno atto che nella definizione dell'incentivo 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 2020 e prima di giugno 2021, al verificarsi delle condizioni abilitanti di cui al presente accordo, verrà erogato il premio di norma entro il mese di giugno 2021.
- c) La corresponsione dell'importo del premio spettante a livello individuale avverrà con le competenze del mese di giugno 2021 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 2021, 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 soppresse, 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 dell'Accordo del 30 aprile 2020, il ricorso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, permessi a recupero retribuiti di cui all'Accordo del 30 aprile 2020 - 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.

## 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 2020, in considerazione delle assenze effettuate nel 2020 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 o estensione al nucleo familiare);
- Fondo Poste, ovvero ad altri fondi pensionistici complementari ai quali il lavoratore risulti iscritto;
- servizi di Welfare ad elevato impatto sociale (a titolo esemplificativo, spese di educazione e di istruzione, spese di assistenza agli anziani, spese relative ad assistenza a soggetti non autosufficienti, rimborsi per trasporto pubblico locale, ecc).

La quota di PdR convertita in welfare 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.

Al lavoratore che sceglierà di destinare il premio di risultato in servizi 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 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 il 25% del proprio premio.

Il sistema di attribuzione dei crediti welfare aggiuntivi avverrà tramite la piattaforma Vivi Welfare di cui sopra.

\* \* \* \* \*

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**

Salvatore Cocchiario  
(originale firmato)  
Francesco Ferrari  
(originale firmato)  
Giorgia Ilaria Calabritto  
(originale firmato)

per le **OO.SS.**

SLC-CGIL N. Di Ceglie; M. Tomassini;  
G. Di Guardo (originale firmato)  
SLP-CISL V. Cufari; N. Oresta; G.  
Marinaccio (originale firmato)  
UILposte P. Giordani; P. Esposito; G.  
Franchina (originale firmato)  
FAILP-CISAL S. Fasciana; M.  
Moriccioni; I. Navarra (originale firmato)  
CONFSA Com.ni G. Duranti (originale  
firmato)  
FNC UGL Com.ni M. Vannoli, L.  
Nemesi; G. Surace (originale firmato)

*Approvato all'unanimità dei componenti presenti del Coordinamento Nazionale RSU collegato in modalità videoconferenza causa COVID-19.*