

Verbale di Accordo

In data 23.07.2025

tra

Postel S.p.A.

e

SLP CISL - FNC UGL Com.ni - UIL Poste - SLC CGIL - FAILP CISAL - CONFSAL Com.ni

Premesso che:

- il CCNL del 23 luglio 2024 disciplina, in coerenza con le disposizioni di legge, la complessiva retribuzione fissa e variabile per i lavoratori del Gruppo Postelitaliane
- in tale contesto, il CCNL ha previsto il Premio di Risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività
- l'Accordo pregresso relativo al Premio di Risultato di Postel S.p.A. è scaduto il 31 dicembre 2024
- Postel e le Organizzazioni Sindacali, fermo restando il principio della non sovrapposizione dei cicli negoziali, ritengono opportuna un'intesa relativa agli anni 2025/2026
- con il presente Accordo, le Parti riconoscono la valenza fondamentale del ruolo che donne e uomini di Postel hanno via via assunto negli anni, a supporto delle necessità dei singoli Clienti, delle famiglie, delle imprese e delle Istituzioni ed intendono, pertanto, favorire ulteriormente il pieno coinvolgimento dei medesimi lavoratori al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi di redditività aziendale per gli anni 2025/2026
- le Parti confermano, quindi, il valore del sistema premiante quale strumento di diffusione e condivisione degli obiettivi d'impresa, nonché di coinvolgimento dei lavoratori al raggiungimento dei risultati aziendali; in particolare, il valore complessivo del Premio di Risultato tiene conto del contributo offerto dal personale all'incremento della produttività e della redditività connessi al miglioramento ed implementazione dei processi ed azioni di riorganizzazione aziendale
- Azienda e OO.SS. confermano, inoltre, la volontà di proseguire -rafforzandolo- il percorso già avviato volto a favorire la diffusione di iniziative e piani di WELFARE dedicati ai lavoratori, anche con l'obiettivo di cogliere pienamente le agevolazioni definite dalla normativa vigente in materia.

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 2025 ed il 31 dicembre 2026**.

Per l'anno 2025, Postel S.p.A. procederà alla corresponsione del Premio di Risultato al RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SEGUITO INDICATI, IN MIGLIORAMENTO RISPETTO AL CONSUNTIVO 2024:

- **“NUMERO RECLAMI”**: numero reclami registrati su apposito portale web dedicato, con target = -3% rispetto al 2024
(il reclamo è una segnalazione formale di una non conformità sul servizio erogato, inviata a Postel tramite i seguenti canali: raccomandate AR e/o PEC)
- **“SCARTO CARTA %”**: indicatore dato dal rapporto percentuale fra carta scartata e quantitativo predisposto per il ciclo di produzione del 2025 degli Stabilimenti di Melzo/Pomezia, in riduzione (miglioramento) rispetto al medesimo valore percentuale del 2024 con target = -0,80% rispetto al 2024
(Il dato relativo allo “Scarto Carta %” sarà calcolato sottraendo ai dati delle pesate per lo smaltimento conferite al maceratore, il quantitativo scarti dovuti ad eventi non riconducibili ad operatività dirette dei lavoratori Postel (a titolo esemplificativo, scarti per errori cliente, smaltimenti per non conformità materiale non ritirate dal fornitore, obsolescenza materiale, macero materialità GED su indicazione cliente)

I suddetti KPI (obiettivi soglia) saranno misurati al netto degli effetti sui processi produttivi causati da eventi particolari (es., alluvioni, catastrofi naturali) intervenuti in Azienda.

Entro il mese di maggio 2026, le Parti si incontreranno per definire il valore incrementale da attribuire agli obiettivi di cui sopra riferiti a Postel S.p.A., al raggiungimento dei quali si procederà alla corresponsione del Premio per l'anno 2026, secondo la disciplina prevista dalla presente Intesa.

Gli importi unitari lordi del Premio di Risultato per gli anni 2025/2026, distinti per livelli retributivi, vengono individuati nell'Allegato 1 del presente Accordo, secondo la suddivisione del personale Staff/Produzione prevista negli Accordi sindacali aziendali del 4 aprile 2013. 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 sottoindicato, individuato in base ad elementi tecnici rilevabili dal bilancio del Gruppo Postelitaliane:

EBIT -EARNINGS BEFORE INTERESTS and TAXES- del GRUPPO POSTELITALIANE (al netto del costo relativo al PdR di Postelitaliane valorizzato al 100%).

Determinazione ed erogazione del Premio

La determinazione ed erogazione del Premio per gli anni 2025 e 2026 sono definite secondo i criteri di cui alle disposizioni comuni che seguono e secondo il livello di raggiungimento del parametro EBIT del Gruppo Postelitaliane.

Il Premio di Risultato prevede il pagamento del 80%, con successiva interpolazione lineare fino al 100%, al raggiungimento del valore soglia e fino al valore target dell'EBIT del Gruppo Postelitaliane, secondo quanto comunicato alle OO.SS. da Poste Italiane S.p.A. nella riunione del 8 luglio 2025; al raggiungimento del valore EBIT *overperformance*, anch'esso comunicato alle OO.SS. nella predetta riunione, 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, sull'andamento e sui risultati raggiunti dall'Azienda, sono RISERVATE (c.d. **Informazioni Price Sensitive**), quindi soggette al rispetto dei principi sanciti dall'art. 2105 del Codice Civile e dall'art. 7 del CCNL.

Fermo restando il già citato incontro previsto per il mese di maggio 2026 per la definizione dei target incrementali da raggiungere per il medesimo anno relativi ai singoli obiettivi definiti con la presente Intesa, su richiesta di una delle Parti -entro il mese di novembre di ciascun anno di vigenza del presente Accordo- sarà effettuato uno specifico incontro per verificare l'andamento degli indicatori cui è correlato il P.d.R..

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 dell'Intesa.

Disposizioni comuni

- a) Il Premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.
- b) Il Premio, per gli anni 2025 e 2026, 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 2025 e del 31 dicembre 2026, 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, a far data dalla presente Intesa, risolverà consensualmente il rapporto di lavoro prima dell'erogazione del premio per l'anno di riferimento. Pertanto, nel confermare la valenza dell'esodo incentivato, quale strumento principale per la gestione delle dinamiche di turn over aziendale, 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 2025 e 2026 prima di giugno 2026 e 2027, al verificarsi delle condizioni abilitanti di cui al presente Accordo, verrà erogato il Premio, di norma entro il mese di giugno 2026 e giugno 2027.

- c) La corresponsione dell'importo del premio spettante a livello individuale avverrà con le competenze del mese di giugno degli anni 2026 e 2027 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 degli anni 2026 e 2027, 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 all'indicatore EBIT del Gruppo Postelitaliane.

- e) 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 sopprese, 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 e/o posticipata- 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, 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;
 - 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. Analogo criterio si applica in caso di passaggio da personale di staff a personale di produzione o viceversa.
- f) Il sistema di misurazione dell'incidenza delle assenze per malattia viene definito nell'Allegato 2.
- g) Il valore del premio da corrispondere al dipendente sarà aumentato di 50 euro, qualora rispettivamente nel corso dell'anno 2025 e dell'anno 2026 lo stesso non abbia fatto registrare alcuna giornata (ora) di assenza dal servizio a qualsiasi titolo, fatte salve quelle fruite a titolo di ferie e permessi derivanti da smonetizzazione festività coincidenti con la domenica e riposi compensativi.
- h) Non risulta destinatario del Premio di Risultato il personale interessato dai sistemi di incentivazione manageriale e assimilati.
- i) 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 rendere note ai lavoratori, entro i mesi di maggio 2026 e 2027, le assenze effettuate nel periodo di riferimento di ciascuna annualità che producano effetti sulla determinazione dell'importo di premio spettante, fatte salve eventuali modifiche del titolo di assenza con effetto retroattivo.

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 o mediante contributi aggiuntivi alla previdenza complementare e/o al Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

Al riguardo, il dipendente potrà destinare -attraverso la piattaforma online dedicata e nel rispetto del relativo regolamento- una percentuale dallo stesso indicata, fino ad un massimo del 100%, dell'importo lordo del Premio di Risultato spettante per gli anni 2025 e 2026, in considerazione delle assenze effettuate in ciascun anno riconducibili alle causali previste dalle lettere e) ed f) delle disposizioni comuni del presente Accordo, a:

- a) Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativa PosteVita (incremento della copertura sanitaria aderendo al pacchetto PLUS o estensione al proprio nucleo familiare);

- b) FondoPoste, ovvero ad altri fondi pensionistici complementari ai quali il lavoratore risulti già iscritto;
- c) 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 P.d.R. 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.

Al lavoratore che sceglierà di destinare il Premio di Risultato in Servizi Welfare, verrà riconosciuto:

- a) un credito di Welfare aggiuntivo pari a 100 euro -da destinare comunque ai servizi Welfare- qualora il medesimo sceglierà di convertire ed effettivamente fruirà in servizi Welfare almeno del 10% del proprio Premio;
- b) un credito di welfare aggiuntivo pari ad ulteriori 200 euro -da destinare comunque ai servizi Welfare- nel caso in cui sceglierà di destinare ed effettivamente fruirà del 50% del proprio Premio convertito in Welfare;
- c) un credito welfare pari a 300 euro aggiuntivo rispetto agli importi di cui alle lettere a) e b) di cui sopra -da destinare comunque ai servizi Welfare- nel caso in cui sceglierà di destinare ed effettivamente fruirà del 90% del proprio Premio in servizi Welfare.

I crediti welfare sopra indicati verranno ridotti del 50% qualora, a seguito della consuntivazione, l'importo effettivo individuale del PdR risulti essere inferiore a € 500.

Il sistema di attribuzione dei crediti Welfare aggiuntivi avverrà attraverso la piattaforma online dedicata; 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 si danno reciprocamente atto e ribadiscono 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.

Le Parti si danno atto che, alla data di sottoscrizione del presente Accordo, gli obiettivi incrementali cui è legata la maturazione dei Premi di Risultato individuati nella presente intesa non sono ancora stati raggiunti e che il loro raggiungimento è allo stato incerto in quanto l'andamento dei parametri adottati è tuttora suscettibile di variabilità.

per **Postel S.p.A.**

ORIGINALE FIRMATO

Alessandro Grilli

Armando Candido

Mario Bocchetta

Roberta Lombardi

Assunta Brutto

per **OO.SS.**

ORIGINALE FIRMATO

SLP CISL

M. Affatigato

FNC UGL Com.ni

L. Fatica, G. Surace

UIL Poste

S. De Nardis, G. Franchina

SLC CGIL

L. Damiani

FAILP-CISAL

M. Fusco, G. Tabacchini

CONFSAL Com.ni

R. Rodelli

Il presente Verbale viene altresì sottoposto all'approvazione dalle RSU di Postel (convocate per l'occasione e collegate in modalità videoconferenza) che con voto palese lo approvano a maggioranza: 22 voti a favore, 1 astenuti 13 Assenti.

Importi del Premio di Risultato relativo agli esercizi 2025/2026, per raggiungimento del 100% degli obiettivi degli indicatori convenuti:

		Importo PdR 2025/2026	
	LIVELLO	2025	2026
STAFF	A1	1.934	2.054
	A2	1.837	1.952
	B	2.020	2.146
	C	2.019	2.145
	D	2.012	2.137
	E	2.054	2.182

		Importo PdR 2025/2026	
	LIVELLO	2025	2026
PRODUZIONE	A1	2.041	2.169
	A2	1.941	2.062
	B	2.135	2.268
	C	2.134	2.267
	D	2.126	2.259
	E	2.171	2.307



RIDUZIONE PER MALATTIA (*)

N. eventi	Fino a 2	Pari a 3	Tra 4 e 5	Tra 6 e 7	da 8
Decurtazione combinata	0	-12,50%	-27,50%	-75%	-100%

(*) 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

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]