

VERBALE DI ACCORDO

In data 28/07/2026

TRA

- la Società Poste Logistics S.p.a., con sede legale a Roma, Viale Europa 175, rappresentata dal Sig. Marco Maroni

E

- Le Segreterie Nazionali della SLP-CISL, SLC-CGIL, UIL FPC, CONFSAI COM.NI, FAIP-CISAL, FNC UGL COMUNICAZIONI

Premesso che

- Le Parti intendono definire un accordo sul Premio di Risultato (PDR) ai sensi dell'art. 69 del CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane;
- Le Parti concordano di individuare somme correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività ed efficienza organizzativa, secondo i parametri collegati agli obiettivi di budget annuale ed elaborati dall'Azienda;
- Le Parti intendono dare compiuta attuazione alle previsioni di cui alla Legge 11 dicembre 2016, n. 232, nonché al Decreto Interministeriale (Lavoro/Finanze) del 25 marzo 2016, utilizzando dei parametri oggettivi ed effettivamente misurabili;
- Il PDR annulla e sostituisce altre forme ed accordi analoghi, anche a livello territoriale, in uso antecedentemente alla data della presente intesa, nonché premi di operosità ed ogni altra voce di premio riconducibile alla fattispecie di cui sopra.

Visto quanto sopra le Parti concordano quanto segue:

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Obiettivi Poste Logistics :

1. Obiettivi/Parametri

Vengono individuati i seguenti parametri che contribuiscono, ciascuno in relazione al peso assegnato ed alla scala di scostamento dagli obiettivi, alla determinazione ed alla conseguente erogazione del PDR. I parametri utilizzati, di seguito specificati, sono collegati e riferiti agli obiettivi di budget annuale, così come elaborati dall'Azienda e presentati alla Capo Gruppo Poste Italiane.

A) Sviluppo – PESO PDR 50%

Ricavi: Ricavi complessivi del periodo di riferimento, senza considerare eventuali impatti di rinegoziazioni tariffarie in corso di anno, eventuali turn over clienti non previsti a budget, ed eventuali penali

Descrizione obiettivo	Minimo	Target	Massimo	Peso
RICAVI	134,1	141,3	145,8	50%

Al di sotto della soglia "Minimo" non è prevista erogazione di PDR

B) Redditività – Peso PDR 25%

EBIT: (Earnings Before Interest and Taxes) senza considerare eventuali impatti di rinegoiazioni tariffarie in corso di anno, eventuali turn over clienti non previsti a budget, ed eventuali penali

Descrizione obiettivo	Minimo	Target	Massimo	Peso
EBIT	8,4	8,9	9,3	25%

Al di sotto della soglia “Minimo” non è prevista erogazione di PDR

C) QUALITA' – PESO PDR 25%

KPI Misurazione:

WH TIM e Fibercop: ordini cliente evasi dal magazzino nei tempi stabiliti da contratto

E2E Haier: % On Time di consegne che rispettano la data prevista

WH Fastweb: allestimento del 99% degli ordini entro il giorno lavorativo successivo

Descrizione obiettivo	Minimo	Target	Massimo	Peso
TIM WH % On Time => 98%	2	3	4	25%
Fibercop WH % On Time => 98%				
Haier E2E Consegnato On Time =>98%				
Fastweb WH J1 =>99%				

Al di sotto della soglia “Minimo” non è prevista erogazione di PDR

2. Importi PDR Poste Logistics

Gli importi relativi al PDR lordo pro-capite sono di seguito indicati:

Importi Pdr Produzione - Ricavi			
Livello	minimo	target	massimo
A1	764	804	844
A2	731	770	808
B	701	738	775
C	672	708	743
D	617	650	682

Importi Pdr Staff- Ricavi			
Livello	minimo	target	massimo
A1	714	751	789
A2	681	717	752
B	650	685	719
C	622	654	687
D	567	597	626

Importi Pdr Produzione - EBIT			
Livello	minimo	target	massimo
A1	382	402	422
A2	366	385	404
B	350	369	387
C	336	354	371
D	309	325	341

Importi Pdr Staff - EBIT			
Livello	minimo	target	massimo
A1	357	376	394
A2	340	358	376
B	325	342	359
C	311	327	344
D	283	298	313

Importi Pdr Produzione - Livello di servizio			
Livello	minimo	target	massimo
A1	382	402	422
A2	366	385	404
B	350	369	387
C	336	354	371
D	309	325	341

Importi Pdr Staff - Livello di servizio			
Livello	minimo	target	massimo
A1	357	376	394
A2	340	358	376
B	325	342	359
C	311	327	344
D	283	298	313

Importi Pdr Produzione - Totale			
Livello	minimo	target	massimo
A1	1.528	1.608	1.689
A2	1.462	1.539	1.616
B	1.402	1.476	1.549
C	1.344	1.415	1.486
D	1.234	1.299	1.364

Importi Pdr Staff - Totale			
Livello	minimo	target	massimo
A1	1.427	1.502	1.577
A2	1.362	1.433	1.505
B	1.301	1.369	1.438
C	1.243	1.309	1.374
D	1.133	1.193	1.253

3. Modalità di erogazione PDR

Il PDR si applica a tutto il personale a tempo indeterminato con esclusione del personale con qualifica di dirigente, in forza al 31 dicembre 2026 e che abbia svolto almeno 4 mesi di prestazione lavorativa nell'anno di riferimento. L'erogazione del PDR per i lavoratori part-time sarà calcolata in misura proporzionale all'orario effettivamente svolto nel periodo di riferimento.

L'erogazione del PDR avverrà con le competenze del mese di giugno 2027 ed in coerenza con i tempi di approvazione del bilancio.

Il PDR maturerà in ratei mensili, intendendosi come tali le frazioni di mese di calendario maggiori di 15 giorni. Per i dipendenti assunti nel corso dell'anno il PDR sarà corrisposto in misura pari a tanti dodicesimi quanti risulteranno, nell'anno di riferimento, i mesi di servizio prestati intendendosi come tali le frazioni di mese di calendario maggiori a 15 giorni.

Nell'ipotesi di modifica dell'orario di lavoro, da part-time a full-time o viceversa, nel corso dell'anno di riferimento, il PDR sarà riproporzionato in relazione all'effettivo orario di lavoro svolto.

L'erogazione del PDR avverrà, con lo stesso meccanismo di cui sopra, nei confronti del personale a tempo determinato, che abbia prestato almeno 4 mesi - anche non continuativi - di servizio nell'arco dell'anno.

Le Parti convengono che gli importi del PDR sono da ritenersi al lordo delle trattenute di legge e che sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c.; tali importi non entrano a far parte della retribuzione globale di cui all'art. 63 del vigente CCNL, oltre a non entrare nel computo delle retribuzioni di fatto né delle mensilità aggiuntive; sono infine, esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale diretto, indiretto e/o differito.

Le Parti convengono che il PDR, avendo le caratteristiche della totale variabilità ed indeterminabilità, rientra nel regime di decontribuzione e detassazione dei premi di risultato, e pertanto potrà beneficiare del regime previdenziale e fiscale di decontribuzione e detassazione previsto dalla vigente normativa.

4. Correttivi

Le Parti convengono che l'importo del PdR è collegato all'effettiva presenza e, pertanto, le assenze dal servizio - fatta eccezione di quelle per ferie, Ex Festività, congedo matrimoniale, 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, permessi ex Legge 104/92, malattie dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del CCNL e ricoveri ospedalieri, ivi ricomprendendo i periodi di prognosi di convalescenza che vi si riconnettono, nonché congedo di maternità per un periodo di cinque mesi, ed eventuali periodi di interdizione anticipata e/o posticipata - riducono il PdR in ragione di 1/260 a partire dal 6° giorno di assenza e fino al 30° giorno. Oltre tale valore il PdR non verrà erogato.

Di seguito si evidenzia la formula di calcolo per la determinazione del PdR non erogabile:

PDR	X	Giornate di assenza
260		

5. Esclusioni

Il presente accordo non trova applicazione nei confronti del personale con qualifica di Dirigente o impiegatizio/quadro per il quale sia previsto l'accesso a sistemi di incentivazione individuali (MBO).

6. Welfare aziendale

Le Parti, in attuazione delle disposizioni di cui al Testo Unico n. 151/2001, intendono strutturare le materie in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (Welfare aziendale).

Le Parti concordano, pertanto, nell'interesse dell'accrescimento del benessere dei dipendenti e/o dei propri familiari, di creare un piano di Company Welfare che preveda la fruizione di somme, opere, beni e servizi. Gli importi figurativi messi a disposizione a tale titolo non costituiscono imponibile contributivo e fiscale per i dipendenti, garantendo così agli stessi un maggiore potere di acquisto.

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.

Al riguardo, il dipendente potrà destinare - tramite l'apposita piattaforma on line Poste Mondo 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 2026 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 a 80 euro – da destinare comunque ai servizi di welfare – al lavoratore che sceglierà di destinare alle finalità suindicate e che effettivamente fruirà dei servizi welfare per un importo pari almeno il 10% del proprio premio. Pertanto, si matura il diritto all'attribuzione del credito welfare aggiuntivo solo a seguito dell'utilizzo di almeno il 10% del Pdr.

b) un credito di welfare aggiuntivo pari ad ulteriori 150 euro (per un totale di euro 230) – da destinare comunque ai servizi welfare – al lavoratore che sceglierà di destinare alle finalità suindicate e che effettivamente fruirà dei servizi welfare per un importo pari almeno il 50% del proprio premio. Pertanto, si matura il diritto all'attribuzione del credito welfare aggiuntivo degli ulteriori 150 euro solo a seguito dell'utilizzo di almeno il 50% del Pdr.

c) un credito di welfare pari a 300 euro, aggiuntivo rispetto agli importi di cui alle lettere a) e b) di cui sopra (per un totale di euro 530) – da destinare comunque ai servizi welfare – al lavoratore che sceglierà di destinare alle finalità suindicate e che effettivamente fruirà dei servizi welfare per un importo pari almeno il

90% del proprio premio. Pertanto, si matura il diritto all'attribuzione del credito welfare aggiuntivo degli ulteriori 300 euro solo a seguito dell'utilizzo di almeno il 90% del Pdr.

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.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro in data antecedente il pagamento del Pdr il lavoratore non potrà accedere ai benefici previsti dal presente capitolo 6)

7. Deposito

Il presente accordo verrà depositato telematicamente a cura della Società presso la competente Direzione del Lavoro, entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, unitamente o in un momento successivo alla dichiarazione di conformità dell'accordo alle previsioni di legge.

8. Durata ed efficacia

Il presente accordo osserva il seguente periodo di vigenza economica e normativa: dal 1 Gennaio 2026 al 31 Dicembre 2026.

Con riferimento alla particolare situazione macroeconomica che caratterizza la fase contingente, le Parti convengono sulla necessità di effettuare uno specifico incontro, da svolgersi entro la fine del corrente anno, finalizzato a valutare congiuntamente la definizione di misure di sostegno al potere di acquisto dei dipendenti, che, al contempo, valorizzino l'impegno e il contributo delle persone al raggiungimento dei risultati di Gruppo.

Le parti convengono di incontrarsi entro il mese di settembre sui temi legati al processo applicativo del CCNL di Poste Italiane. Nell'ambito di tale approfondimento l'azienda darà evidenza della ripartizione dei criteri di ripartizione del pdr per le figure professionali.

Entro il mese di Ottobre le parti si incontreranno per verificare l'andamento degli indicatori del premio.

Letto, confermato e sottoscritto.

POSTE LOGISTICS SPA
(originale firmato)

SLP CISL
(originale firmato)

SLC CGIL
(originale firmato)

UIL FPC
(originale firmato)

CONFSAL COM.NI
(originale firmato)

FAILP-CISAL
(originale firmato)

FNC UGL COMUNICAZIONI
(originale firmato)