

# VERBALE DI INCONTRO

In data 11 marzo 2016 presso la sede di Alsea in Milano si sono incontrate le seguenti parti:

United Parcel Service Italia srl assistita da Alsea

Le OO.SS. Nazionali con la partecipazione dei rappresentanti territoriali

Presenti le RSA-RSU

Premesso che

in data 4 dicembre 2015 le parti sottoscrivevano un'ipotesi d'accordo relativa all'erogazione di un PDR

e fermo restando quanto accordato in data odierna relativamente alle modalità di riconoscimento del PDR 2015 che verrà erogato nel 2016 ( come da presentazione allegata e illustrata durante l'incontro),

Le parti si impegnano ad organizzare nuovi incontri, il primo dei quali avrà luogo il giorno 13 aprile 2016, per approfondire i suggerimenti ricevuti dalle OOSS in data odierna e relativi al PDR 2016-2017:

- Premialità della presenza
- Overperformance
- Eventuale riduzione del peso della redditività
- Dettagli sul funzionamento del BQA e periodici aggiornamenti sui risultati

In previsione di suddetti incontri la Società si impegna inoltre ad inviare alle OOSS Nazionali una bozza di accordo di secondo livello

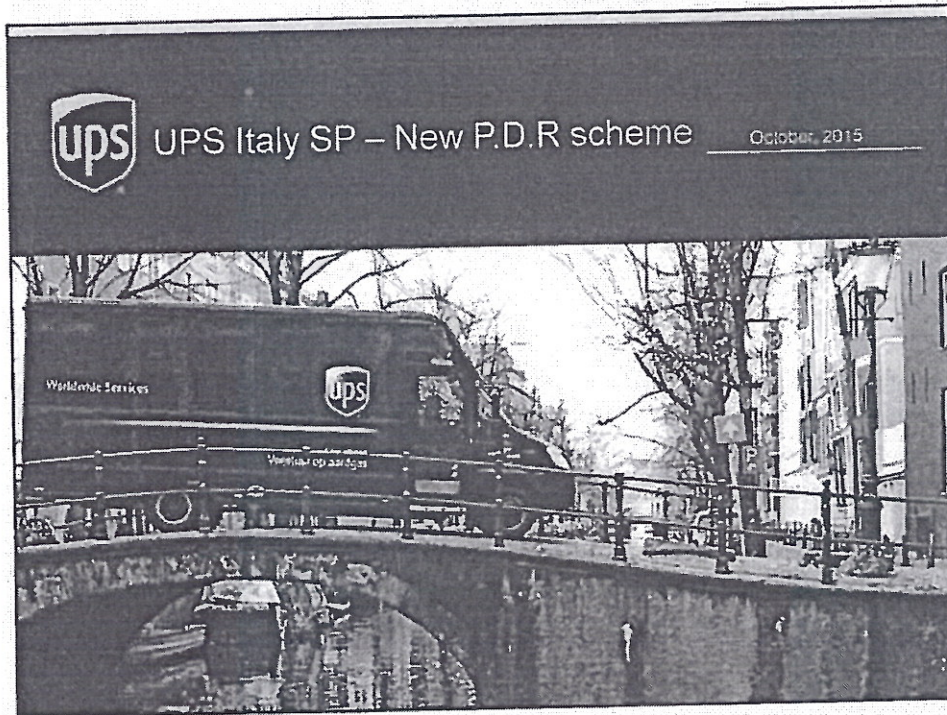
Confermata la disponibilità di entrambe le parti di affrontare la tematica della premialità dell'eventuale prestazione lavorativa dei dipendenti nel corso delle festività, l'Azienda, sottolineando la particolarità dell'organizzazione lavorativa di Bergamo, specifica che lo stesso tema dovrà essere affrontato a livello territoriale.

United Parcel Service Italia srl

Alsea

Filt CGIL, Fit CISL, Uiltrasporti

RSA-RSU



## Last reward scheme agreement (2010-2014)

### PERFORMANCE CRITERIA STATEMENT

**EBITDA**

- UPS balance

**Productivity**

- Total Volume plan
- Total Volume act
- # employees Plan
- # employees Act

**Absenteism**

- Absenteism rate

**Business Quality Assessment**

- BQA Country result audit

- The performance bonus was established on the basis of appropriate indicators to measure the economic performance of the company, the performance improvement of its industrial process and improving the quality of service to customers
- The "PDR" based on 4 elements (indicators), which have a different weight to each other, generating a minimum amount, average and maximum. They are depending on the results achieved
- PDR usually is valid for 3 years from the signature and every Year can be reviewed in case of important changing; At now has been renewed for 1 year (2014) based on the 2013 results and paid on June.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*


*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*


**Expired 2014 Reward scheme payout**

Parametri	MIN	MID	MAX	2014 results	Schema			PDR '14 Payout
					MIN	MID	MAX	
Rendibilita' MOL	<97%	DA 97% A 103%	> 103%	112,33%	152	172	194	184,00
Produttivita'	<88%	DA 88% A 102%	> 102%	111,1%	76	88	97	97,00
Assenteismo	DA 3,78% A 5%	DA 3,50% A 3,75%	< 3,49%	9,13%	85	105	122	122,00
QDA	DA 83% A 84,9%	DA 85% A 87,9%	> 88%	85,4%	57	65	73	73,00
<b>TOTALE</b>					<b>380</b>	<b>431</b>	<b>486</b>	<b>486</b>

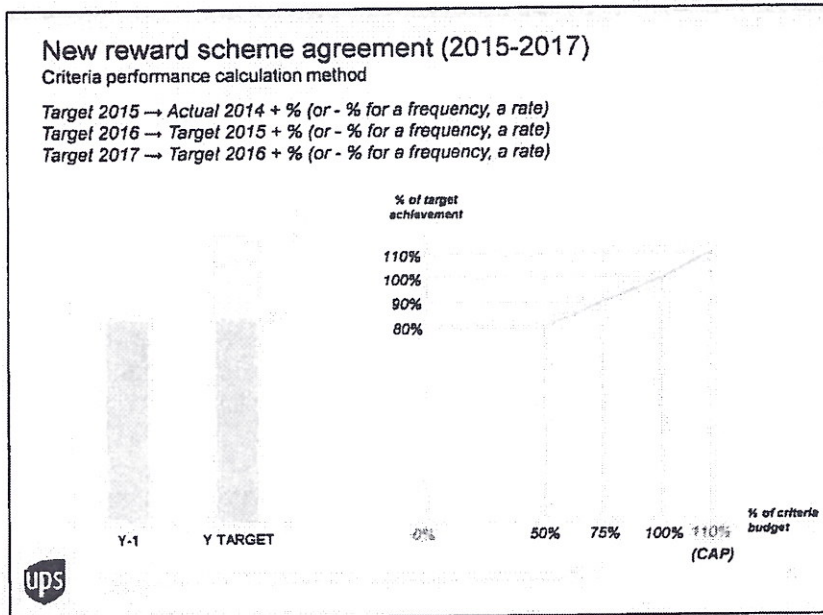


**Previous Unions meeting Request:**

- Adjust UPS reward to the competitors proposal
- Balance index weight
- 3 Year of agreement



### Objectives for a New reward scheme agreement

PERFORMANCE CRITERIA STATEMENT

EBITDA	Productivity	Absenteism	Business Quality Assessment
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LPS Statutory books</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Volume plan</li> <li>• Total Volume act</li> <li>• # employees Plan</li> <li>• # employees Act</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absenteism rate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BQA result audit</li> </ul>

- Sign a 3-year agreement (2015-2017)
- Change the weight of index
- Change the sickness calculation for the Absenteism rate index

ups

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*