

## VERBALE DI ACCORDO

In data **14 novembre 2019** presso la sede Ups Milano, Via Fantoli, 15/2 si sono incontrati la **Hermes srl**, rappresentata dal Sig. Massimo Castriotta, la O.S. **FILT CGIL**, nella persona del Sig. Gallotta Alessio.

### Premesso che

- a) la Hermes srl è titolare dei servizi di trasporto e distribuzione, nonché dei servizi di handling da svolgersi entrambi presso la filiale di UPS Milano;
- b) È interesse delle parti trovare un'intesa che, in relazione alle diverse attività, riesca a garantire significativi innalzamenti dei livelli di servizio ed aumenti di produttività attesi dal committente e raggiungere degli standard di qualità ottimali che consentano di riacquistare la stabilità operativa e rilanciare l'attività, salvaguardando le condizioni economiche e normative dei lavoratori impiegati presso l'unità produttiva. Le parti convengono pertanto che la qualità dei servizi è prerogativa sempre più indispensabile al fine di mantenere condizioni lavorative stabili e durature, pertanto è necessario porre in essere azioni di ottimizzazione per raggiungere gli standard richiesti;
- c) Al fine di miglioramento della produttività, dell'efficienza e dell'efficacia aziendale le parti convergono sulla comune volontà di istituire, in via sperimentale, e limitatamente al periodo compreso tra il 01 dicembre 2019 al 30 novembre 2020 un premio di risultato da disciplinarsi attraverso il presente accordo;

**Tutto ciò premesso, che forma parte integrante del presente accordo, si conviene e stipula quanto segue:**

### 1) Struttura del Premio: Componenti, parametri e loro caratteristiche.

Il premio di risultato, per sua natura variabile nell'ammontare, è costituito da due componenti che si basano su due parametri: indice di produttività e indice di presenza.

- L'indice di produttività del personale viaggiante è ascrivibile al Total Stop medio giornaliero di filiale calcolato come numero di "stop" effettuati per le spedizioni consegnate (differenza tra le spedizioni affidate e le spedizioni rientrate) e i ritiri affidati ed effettuati, ed ha come soglia di accesso il parametro di 69 stop; **(MEDIA ATTUALE)**
- L'indice di presenza del personale viaggiante è legato alla media complessiva delle presenze dei lavoratori e per accedere al premio deve esser rispettato il seguente parametro
  - o Presenza complessiva mensile:  $\geq 96\%$
- L'indice di presenza del personale non viaggiante comporta che, per accedere al premio, ogni lavoratore deve rispettare i seguenti parametri:
  - o Presenza complessiva mensile:  $\geq 96\%$

Sono esclusi dal calcolo dell'indice di presenza le assenze dovute a ferie e permessi precedentemente concordati nonché i permessi sindacali.

### 2) Produttività Società personale viaggiante e Codriver

Viene definito un Premio Individuale mensile di euro 83,00

In base al raggiungimento dei target sui parametri considerati, gli importi del PDR varieranno come di seguito:

- Accesso al premio con Indice di produttività -stop giornalieri  $\geq 74$  Euro 45,00 mese
- Accesso al premio con presenze complessive mensile  $\geq 96\%$  Euro 38,00 mese

Il raggiungimento del PDR presuppone il mantenimento degli attuali standard qualitativi che devono essere assicurate nella misura del 100% salvo giustificati motivi oggettivi. Le parti convengono dunque che il premio è legato alla produttività legata al proprio orario di lavoro. In caso di eccessivo ricorso allo straordinario, sarà convocata in forma straordinaria la commissione di cui all'art. 6 per valutare gli eventuali correttivi.

### 3) Produttività Società personale non viaggiante

Viene definito un Premio Individuale trimestrale di euro 100,00 riproporzionato su base mensile  
In base al raggiungimento dei target sui parametri considerati, gli importi del PDR varieranno come di seguito:

- Accesso al premio con presenze complessive mensili  $\geq 96\%$

### 4) Criteri di Erogazione

Il destinatario del premio di risultato è il personale operante nella Filiale di UPS Milano, Via Fantoli,15/2 con contratto a tempo indeterminato, in forza alla data della sottoscrizione del presente accordo.

Le parti stabiliscono che l'erogazione del premio avverrà con cadenza trimestrale fino a novembre 2020.

Il PDR si applica a tutto il personale in forza al 01/12/2019 ed ancora in forza alla data di erogazione.

Il PDR sarà determinato in base ai criteri di proporzionalità in rapporto alla percentuale lavorata, anche nell'ipotesi di modifica dell'orario di lavoro, da part-time a full-time o viceversa, nel corso del periodo di riferimento.

Le Parti convengono che gli importi del PDR sono da ritenersi al netto delle trattenute di legge e che sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c. e dell'art. 37 del vigente CCNL; tali importi non entrano a far parte della retribuzione globale di cui all'art. 61 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.

Le parti convengono altresì che il mantenimento dell'ordine, del decoro e della pulizia del centro sono elementi fondamentali per poter erogare il PDR.

## 5) 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 di cui al comma 2 e seguenti dell'articolo 51 del T.U.I.R. (DPR n. 917/1986).

## 6) Comitato paritetico

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 del DM 26 marzo 2016 e dell'art. 1 comma 189 legge 28 dicembre 2015 n. 208 e s.m.i., viene istituito, quale strumento di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, nell'organizzazione del lavoro un Comitato Paritetico, composto da 6 membri complessivi, di cui 2 di nomina datoriale e 3 di nomina dei lavoratori dipendenti dell'azienda scelti dai lavoratori i cui nominativi saranno comunicati dai medesimi all'Azienda entro 30 gg. dalla sottoscrizione del presente accordo.

Il Comitato di volta in volta potrà essere allargato a tecnici ed esperti sulle materie di competenza e/o d'interesse del Comitato, i quali non avranno potere di voto né decisionale ma mera funzione consultiva ed informativa.

Al Comitato Paritetico, sono delegate le seguenti funzioni:

Verificare l'andamento degli indici di produttività/redditività come definiti al punto che precede, ai fini della determinazione, giorno per giorno della media spedizioni lavorate e del numero delle spedizioni consegnate giornalmente e curare gli adempimenti necessari all'attuazione del presente accordo sindacale.

Monitorare il processo produttivo (con particolare riferimento all'organizzazione dell'orario di lavoro dei turni e dell'assenteismo) al fine di individuare le aree di maggiore criticità e le potenziali aree di intervento studiando e ideando le soluzioni organizzative, tecniche e tecnologiche possibili, volte al miglioramento dell'efficienza produttiva. A tal fine il comitato Paritetico elaborerà un piano di innovazione che preveda specifiche misure ed aree di intervento.

Ferme le funzioni di cui ai punti che precedono il Comitato Paritetico redigerà ed adotterà un proprio regolamento condiviso da tutti i membri entro 30 giorni dalla sua costituzione

## 7) Responsabilità, sinistri e danni al mezzo

Le parti concordano, alla luce di quanto stabilito dagli artt. 30 e successivi del CCNL di categoria, di disciplinare il fenomeno della sinistrosità stabilendo che:

- In caso di sinistro l'ammontare della franchigia addebitabile sarà pari ad Euro 250,00;
- In caso di danno al mezzo, laddove l'entità del danno sia inferiore all'importo della franchigia, al lavoratore che ne faccia richiesta, verrà concessa la possibilità di riparare autonomamente il danno arrecato entro e non oltre un periodo di tre settimane dall'evento decorso il quale l'azienda procederà automaticamente ad addebitare l'importo del danno.

## 8) Decorrenza, validità e durata

Solo ed esclusivamente per il periodo dal 25/11/19 al 21/12/19, periodo di picco massimo dei volumi, le parti concordano di riconoscere al personale viaggiante i seguenti trattamenti aggiuntivi:

1. Per l'attività lavorativa (di almeno 6 ore) prestata nella giornata di sabato sarà riconosciuto un importo forfettario pari ad euro 100,00, riproporzionato sulle ore di effettivo lavoro;

2. In deroga a quanto previsto dalle vigenti norme di legge, dal CCNL di categoria ed in sostituzione di quanto previsto in materia di straordinari dall'accordo sindacale siglato in data \_\_\_\_\_, solo per il periodo dal 25/11/19 al 21/12/19, il nastro lavorativo sarà di 45 ore settimanali anziché 39 ore. In ragione di questo, al personale viaggiante che svolgerà effettivamente 45 ore settimanali, saranno riconosciuti un importo forfettario pari ad Euro 60,00 ed una indennità di trasferta pari ad Euro 16,00/die, Tali importi saranno riproporzionati sulle giornate di effettiva presenza.

Le parti convengono che il presente accordo ha una durata di 12 mesi come specificato al punto c) delle premesse e convengono altresì di incontrarsi con cadenza trimestrale al fine di valutarne l'impatto economico e organizzativo della presente intesa ed eventualmente la rimodulazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

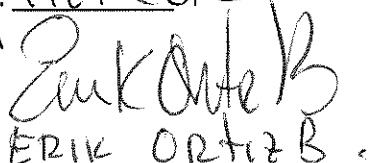
Li 27/11/2019

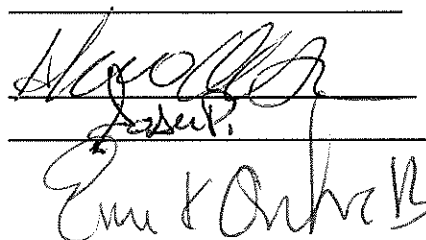
**HERMES**

Hermes srl SERVIZI DI LOGISTICA

o.s. FLITCGIL

RSA

  
ERIK ORTIZ B.

  
ERIK ORTIZ B.