

VERBALE DI ACCORDO
Istitutivo del Premio di Risultato (PDR) - Triennio 2022-2024
Per i siti UPS della Lombardia

In data 22 settembre 2022 presso la Sede UPS S.r.l. sita in Via Fantoli in Milano, si sono incontrati:

- **Orion Logistic Soc. Coop.** rappresentata dal Sig. Manolo Volante
- La FILT CGIL MILANO e LOMBARDIA rappresentata dal Coordinatore regionale del Dipartimento Merci, Logistica e Spedizioni RUGGIERO GUGLIELMO e da FORLANO ANTONIO;
- Sono altresì presenti le RSA della FILT CGIL Briones Cristian e Anderson Cruz.

Premesse:

- Tra le Parti firmatarie del presente accordo sono in essere stabili Relazioni industriali;
- È interesse delle Parti proseguire nel percorso di relazioni atte ad un costante miglioramento delle condizioni delle maestranze che tenga conto dell'andamento del mercato e della Società Committente al fine di mantenere un costante equilibrio in merito alla sostenibilità dell'unità operativa e al mantenimento e implementazione della forza lavoro in essere;
- 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 dare 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 attuare azioni di ottimizzazione per raggiungere gli standard richiesti;
- In data 05 novembre 2020 le Parti hanno sottoscritto accordo sindacale nel quale sono state definite le modalità di applicazione dei parametri e dei miglioramenti economici presenti nell'Accordo Quadro del 04.12.2019 sottoscritto tra le OO.SS. e la Società Committente UPS Italia S.r.l. e integrato con l'Accordo Quadro Nazionale del 05 febbraio 2020;
- 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 del 10% previsto dalla vigente normativa. Ai sensi dell'art. 1 co. 184 della Legge n° 208/2015, resta ferma la facoltà per il lavoratore di convertire in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme costituenti il suddetto premio di risultato in servizi di welfare in esenzione fiscale e contributiva.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

1. Le Premesse sono parte integrante del presente Accordo, che si applica a tutti i lavoratori con almeno 6 mesi di anzianità.

2. Le Parti concordano di individuare somme correlate ad incrementi di produttività, utilizzando parametri oggettivi ed effettivamente misurabili ai sensi del Decreto Interministeriale (Lavoro/Finanze) del 25 marzo 2016, valutati i livelli di produttività della Filiale UPS come monitorati e verificati dell'anno precedente a quello di maturazione (per es. PDR 2022 livelli di produttività nel periodo 01 gennaio 2021 al 31 dicembre 2021) e tenuto conto della capacità produttiva attesa dall'impianto medesimo come certificata da documentazione tecnica del committente, quali basi di valutazione oggettiva e misurabile dei livelli di produttività;

3. In uno spirito di equità tra i lavoratori e al fine di estendere un PDR di valore congruo a tutte le tipologie di mansioni e orario presenti nella filiale UPS Via Fantoli, le Parti concordano che per ogni anno del triennio il limite massimo raggiungibile e monetizzabile di PDR sarà pari ad:

- euro 1.100,00 annui lordi per ciascun lavoratore drivers full time assunto in regime di discontinuità con orario settimanale fino a 44 ore;
- euro 900,00 annui lordi per ciascun lavoratore driver o co-driver full time con orario settimanale di 39 ore;
- euro 400,00 annui lordi per i lavoratori con figura professionale non mobile con orario settimanale di 39 ore;

4. Soglia d’accesso-Target di Produttività con peso del 20% sul premio annuo:

- **Produttività collettiva:** costituisce soglia d’accesso e target di produttività collettivo (media mensile degli stop per tutti i driver per giorno lavorativo), il superamento, al termine di ogni anno solare di riferimento del PDR, del valore del 2021 (84 stop) nelle seguenti misure:
 - 2% per l’anno 2022 (85.50 stop);
 - 4% per l’anno 2023 (87.50 stop);
 - 6% per l’anno 2024 (89.00 stop).

di incremento della media degli stop dei driver per giorno, rispetto alla media dell’anno precedente, con dati certificati dal Committente. Il raggiungimento di tale obiettivo consente a tutti gli autisti di accedere alla quota di premio collettivo costituito dal 50% del valore del premio annuo di produttività.

- **Produttività individuale:** verificatosi l’obiettivo collettivo, i singoli autisti accedono, in funzione degli obiettivi fissati individualmente e concordati tra le parti, al computo della quota di premio di produttività individuale, costituito dal restante 50% del premio annuo di produttività, con il seguente criterio:

Target ind.le +2%	=	110% del 50%
Target ind.le + 0%	=	100% del 50%
Target Ind.le - 1%	=	80% del 50%
Sotto tale soglia	=	0% del 50%

Qualora la soglia d’accesso ed il target di produttività collettivo, come sopra stabilito, risulti inferiore alla percentuale fissata per l’incremento della media degli stop per driver per giorno sulla filiale rispetto alla media dell’anno precedente (2%, 4%, 6%), ma comunque superiore al 50% dell’incremento prefissato come obiettivo (>1%, >2%, >3%) gli autisti avranno diritto alla sola quota del premio produttività individuale con i criteri sopra specificati e di seguito ulteriormente riportati:

Target ind.le +2%	=	110% del 50%
Target ind.le + 0%	=	100% del 50%
Target Ind.le – 1%	=	80% del 50%
Sotto tale soglia	=	0% del 50%

5. Target soggettivo presenza con peso del 50% sul premio annuo:

Il premio individuale annuale sulla presenza verrà riconosciuto con le percentuali di seguito indicate:

0 eventi	=	110%
1 evento	=	100%
2 eventi	=	80%
3 eventi	=	60%

4 *eventi* = 50%

È considerata assenza ai fini del calcolo del PDR:

la malattia, l'assenza non retribuita, la sospensione disciplinare, la sospensione cautelativa (qualora la stessa porti a sanzione disciplinare), la sospensione per il ritiro della patente, l'assenza ingiustificata (vale 2 eventi)

Le malattie gravi e documentabili sono escluse dal conteggio degli eventi, come gli eventi da positività al Covid19 (nel numero massimo di 2 eventi).

6. Target soggettivo qualità con peso del 30% sul premio annuo: considerata l'importanza che il Committente UPS riconosce all'immagine dei Drivers si stabiliscono 3 parametri di qualità:

- pulizia e decoro personale e del mezzo
- sinistrosità
- penalità

Il premio individuale annuale sulla qualità verrà riconosciuto con le percentuali di seguito indicate:

0 <i>eventi</i>	=	100%
1 <i>evento</i>	=	80%
2 <i>eventi</i>	=	60%
3 <i>eventi</i>	=	50%
4 <i>eventi</i> in su	=	0%

Per quanto attiene la pulizia ed il decoro del mezzo e la sinistrosità, potranno fare fede anche le ispezioni e/o verifiche aziendali sui mezzi affidati agli autisti.

7. In riferimento al calcolo del 1° semestre 2022, visti i tardivi colloqui intercorsi tra le parti, il premio verrà calcolato solo sulla base del parametro presenza individuale (dal 01/01/22 al 30/06/22) con i criteri stabiliti nel presente accordo senza il quarto evento.

Nel 2° semestre sarà conteggiato il numero degli eventi accaduti dal 1° luglio 2022 al 31 Dicembre 2022 per la valorizzazione del premio presenza con esclusione del quarto evento; per quanto riguarda il premio produttività del 2° semestre 2022 si prenderà a riferimento la media degli stop del 1° semestre 2022 per calcolare l'incremento della soglia d'accesso per il premio collettivo ed i target per il premio individuale.

Inoltre, si concorda la ripartizione del premio annuo 2022 nel seguente modo:

- 1° semestre il 30% del premio annuo
- 2° semestre il 70% del premio annuo

8. Riproporzionamento del PDR: l'importo del PDR individualmente determinato alla stregua dei target soggettivi e collettivi che precedono spetta in misura riproporzionata rispetto al ridotto orario di lavoro in caso di lavoratori part-time, ovvero al ridotto periodo di tempo di lavoro presso la Filiale UPS rispetto all'anno solare di riferimento in caso di avvio del rapporto di lavoro o adibizione stabile alla Filiale successivamente al 01 gennaio di ogni anno, in caso di aspettativa non retribuita concessa dal datore di lavoro sarà riproporzionato in dodicesimi. Ai fini del riproporzionamento che precede, le frazioni di mese superiori a 15 gg saranno considerate mese intero;

9. Il PDR così costruito sarà riconosciuto ai lavoratori aventi diritto nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento con le agevolazioni previste da legge (welfare/detassazione);

10. Le Parti concordano che gli importi di PDR per tutte le tipologie di mansioni previste dal presente Accordo potranno essere destinate a forme di welfare per l'intero importo maturato o per il 50% dello stesso prevedendo il pagamento del restante 50% con accesso alla detassazione; la richiesta di fruire le somme ed i valori in "servizi di Welfare" in sostituzione, in tutto o nella misura del 50%, delle somme maturate a titolo di PDR, deve essere presentata e ripetuta ogni anno, entro e non oltre il 31 ottobre di ogni anno. Ai lavoratori che opteranno per la conversione, totale o parziale, del PDR in servizi di Welfare l'Azienda riconoscerà un plafond Welfare aggiuntivo, fruibile per l'acquisizione di beni e servizi, nella misura del 10% dell'ammontare del suddetto valore di PDR liquidato in welfare.

11. In alternativa il lavoratore potrà avere il pagamento del 100% dell'importo di PDR maturato con accesso alla detassazione prevista per legge;

12. In tal caso gli importi maturati a titolo di PDR sono da ritenersi al lordo delle trattenute e ritenute di legge e 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, né 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;

13. Viene altresì concordato un premio aggiuntivo per il periodo "PICCO DI NATALE" (dal 14 Novembre al 23 Dicembre) - date da valutare anno per anno in base alla cadenza di detto periodo – nella misura di euro:

- euro 200,00 lordi per ciascun lavoratore drivers full time assunto in regime di discontinuità, con orario settimanale di 44 ore;
- euro 200,00 annui lordi per ciascun lavoratore driver o co-driver full time con orario settimanale di 39 ore;
- euro 100,00 annui lordi per i lavoratori con figura professionale non mobile con orario settimanale di 39 ore;

Gli obiettivi ed i valori per l'accesso a tale ulteriore premio per gli autisti sono i seguenti:

- 50% del premio sarà riconosciuto al raggiungimento di un incremento del 12.5% della produttività media di filiale raggiunta nel Corso dell'anno 2022 (periodo da gennaio a ottobre);
- 50% del premio sarà riconosciuto agli autisti che abbiano fatto registrare al massimo 1 giorno di assenza nel periodo del picco.

Per i lavoratori operanti nei magazzini (non mobile) il premio verrà riconosciuto a coloro che avranno fatto registrare massimo un solo giorno di assenza durante il periodo di picco.

Si concorda che, per l'attivazione del premio picco, la disponibilità per driver deve essere di almeno n.03 sabati e/o festivi, e per i lavoratori non mobile di n.03 sabati e/o festivi; I casi di particolari necessità individuali verranno analizzate tra le parti.

14. il presente accordo di PDR annulla e sostituisce altre forme di accordi analoghi eventualmente in uso antecedentemente alla data della presente intesa, nonché premi di operosità ed ogni altra voce di premio riconducibile alla fattispecie di cui sopra. Sarà confermata la polizza sanitaria integrativa di cui all'accordo del 09.07.2021 (di valore di circa 180 euro) a carico dell'impresa. Ferme restando pertanto le scelte già esercitate dai lavoratori, sarà facoltà del singolo lavoratore scegliere una forma più completa di tutela; In caso di opzione di scelta della polizza denominata "tutela globale" (valore complessivo della Polizza, euro 252,00 annui) il lavoratore parteciperà alla spesa aziendale per ulteriori 72 euro annui (6 euro mese);

15. Le parti si incontreranno con cadenza trimestrale al fine di verificare l'andamento dell'attività ed esaminare congiuntamente, in un'ottica di collaborazione e trasparenza, i parametri concordati anche al fine di porre in essere eventuali aggiustamenti o modifiche che si rendessero necessarie;

16. Eventuali modifiche o personalizzazioni singole di cantiere dovranno essere comunicati a tutti i titolari di suddetto accordo **PREVIA DECADENZA DEL MEDESIMO**, in modo da mantenere un rapporto di assoluta trasparenza e fiducia reciproca.

Il presente accordo sarà da considerarsi valido previa Firma di tutti i titolari.

Letto, confermato e sottoscritto

La O.S.

Le R.S.A.

La Orion Logistic Soc. Coop.
