

ACCORDO P.D.R. 2022/2023/2024
FILIALE UNITED PARCEL SERVICE ITALIA S.R.L. DI
MILANO VIA FANTOLI

In data 14/12/2022 presso la FILIALE United Parcel Service Italia S.R.L. di Milano via Fantoli si sono incontrati, le seguenti parti:

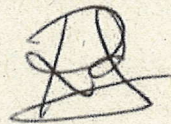
- IDEAL PARTNERS LOGISTICA SRL (di seguito definita anche "*Ideal*" ovvero "*Azienda*" ovvero "*Società*") con sede legale in Milano (MI) alla via Pierluigi da Palestrina 33 codice fiscale e partita iva 11166390960 rappresentata dall' Amministratore Unico e Legale Rappresentante Sig. Roberto Lautieri nato a Sesto San Giovanni (MI) il 25 Maggio 1980 codice fiscale LTRRRT80E26I690X e residente in Cinisello Balsamo (MI) alla via Deledda 5,,
- FILT-CGIL, rappresentata da Guglielmo Ruggiero, Antonio Forlano
- Con le rispettive RSA Pedro Antonio Calderon Veramatos

(di seguito congiuntamente le "*Parti*")

Si sono incontrate per definire un'intesa riguardante la definizione di un meccanismo di Premio di Risultato ("*PDR*") nonché la relativa condivisione di un programma legato al potenziamento delle tematiche di welfare aziendale, inteso come strumento importante di sviluppo delle persone e delle strategie di business.

Premesso che

- tra le *Parti* firmatarie del presente accordo sono in essere stabili relazioni industriali;
- è intenzione dell'*Azienda* avviare un percorso di confronto con la O.S. inteso a introdurre misure premiali per migliorare le condizioni di lavoro e le condizioni economiche del personale presso l'impianto denominato FILIALE di Milano via Fantoli attraverso un costante equilibrio fra la sostenibilità dell'appalto e l'implementazione delle condizioni economiche dei lavoratori;
- è altresì convinzione comune che la provvista per far fronte ai maggiori costi che deriveranno dall'introduzione delle misure concordate dovrà essere recuperata da migliorie e ottimizzazioni organizzative e di processo, da introdurre nel magazzino per migliorarne l'efficacia organizzativa e la produttività;
- La *Società* applica correttamente il CCNL Trasporto Merci Logistica e Spedizioni
- Le *Parti* intendono strutturare un Premio di Risultato con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari regimi contributivi e fiscali previsti dalle vigenti disposizioni di legge ed in particolare:
 - da quanto introdotto dalla Legge di Stabilità 2016 (Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi 182-189) che prevede l'applicazione, in via strutturale, di un regime fiscale di favore sulle somme corrisposte ai lavoratori dipendenti a titolo di premi di risultato, collegati ad incrementi di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti dalla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale);
 - dalle modifiche/integrazioni successivamente apportate dalla Legge di Bilancio 2017 (Legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, commi 160-162) e dalla Legge di Bilancio 2018 (Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, commi 28 e 161) alla disciplina di favore sulle retribuzioni premiali (premi di risultato e somme derivanti dalla partecipazione agli utili) e sul welfare aziendale;
 - e dai chiarimenti forniti dalle Circolari ministeriali (in particolare dalla circolare n. 5/Edel 29 marzo 2018, redatta dall'Agenzia delle Entrate d'intesa con il Ministero del lavoro e delle



politiche sociali);

- Lo scenario di riferimento esterno rende necessario un approccio mirato a prevedere l'istituzione di un meccanismo di premio di risultato variabile e non predeterminabile strettamente legato al raggiungimento di indicatori ed elementi di miglioramento della competitività e redditività collegati all'andamento economico dell'Azienda;
- il progetto prevede l'introduzione di un sistema premiale, per far fronte a concrete esigenze sia organizzative sia delle persone che lavorano nei magazzini; detto sistema annulla e sostituisce altre forme e misure premiali analoghe, anche a livello territoriale, in uso precedentemente all'introduzione del nuovo sistema;
- visto il perdurare del tasso di assenteismo del biennio - escludendo ferie permessi e rol - che si mantiene, malgrado un lieve miglioramento, su livelli critici;
- Le Parti concordano che l'assenteismo rivesta un ruolo preminente nel processo di innalzamento dei livelli di servizio ed aumenti della produttività ed al raggiungimento di quegli standard qualitativi che possano consentire una stabilità operativa, un consolidamento della produzione atte a mantenere i necessari livelli di competitività fondamentali prerogative per il mantenimento ed il miglioramento delle condizioni lavorative delle maestranze.

Tutto ciò premesso

a seguito di ampia ed approfondita discussione, le Parti hanno definito un accordo relativamente al periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024.

Le premesse sono parte integrante del presente Accordo.

1. **Strutturazione del Premio di Risultato – importo target – maturazione**

Le Parti concordano di istituire un premio di risultato cd "PDR" annuale.

Viene individuato un Valore Target Annuale, cd "VTA", pari ad euro 650,00 al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali di legge per i dipendenti a tempo pieno, riproporzionabile per i lavoratori a tempo parziale.

La maturazione del premio sarà su base individuale e mensile in quote pari a dodicesimi del VTA annuale, che chiameremo valore Target Mensile, cd "VTM" con due diverse parametrizzazioni:

- Euro 550,00 relativo ad i mesi da gennaio a novembre di ogni anno (euro 50,00 a mese per i 11 mesi in questione) – cd periodo "ordinario";
- Euro 100,00 relativo al mese di dicembre di ogni anno - cd periodo di "picco" -: euro 50,00 di "Quota Picco" aggiuntivi agli € 50,00 del VTM ordinario.

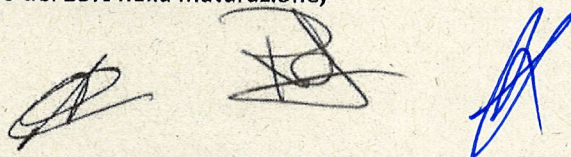
Qualora il lavoratore optasse per l'erogazione dell'intero importo sotto forma di welfare l'importo verrà aumentato di ulteriori euro 70,00 pertanto il valore raggiungerà euro 720,00.

2. **Descrizione dei parametri**

Vengono individuati tre parametri che concorrono alla maturazione, al raggiungimento ed al calcolo dell'ammontare del premio cui ogni singolo dipendente avrà diritto: il parametro della **Presenza**, il parametro della **Produttività** e quello della **Qualità**.

I parametri concorreranno al raggiungimento del VTA e conseguentemente al singolo VTM secondo i seguenti diversi pesi espressi in percentuali:

- parametri della presenza: incideranno con un peso del 50% nella maturazione;
- parametri della produttività: incideranno con un peso del 25% nella maturazione;



- parametri della qualità: incideranno con un peso del 25% nella maturazione.

Scelta no welfare					
PERIODO	MESE	VALORE TARGET MENSILE (VTM)	INCIDENZA/QUOTA PARAMETRI		
			PRESENZA	PRODUTTIVITA'	QUALITA'
PERIODO ORDINARIO	Gennaio	€ 50,00	€ 25,00	€ 12,50	€ 12,50
	Febbraio	€ 50,00	€ 25,00	€ 12,50	€ 12,50
	Marzo	€ 50,00	€ 25,00	€ 12,50	€ 12,50
	Aprile	€ 50,00	€ 25,00	€ 12,50	€ 12,50
	Maggio	€ 50,00	€ 25,00	€ 12,50	€ 12,50
	Giugno	€ 50,00	€ 25,00	€ 12,50	€ 12,50
	Luglio	€ 50,00	€ 25,00	€ 12,50	€ 12,50
	Agosto	€ 50,00	€ 25,00	€ 12,50	€ 12,50
	Settembre	€ 50,00	€ 25,00	€ 12,50	€ 12,50
	Ottobre	€ 50,00	€ 25,00	€ 12,50	€ 12,50
	Novembre	€ 50,00	€ 25,00	€ 12,50	€ 12,50
PERIODO DI PICCO	Dicembre	€ 100,00	€ 50,00	€ 25,00	€ 25,00
TARGET ANNUALE (VTA)		€ 650,00	€ 325,00	€ 162,50	€ 162,50

(Tabella 1)

Scelta welfare					
PERIODO	MESE	VALORE TARGET MENSILE (VTM)	INCIDENZA/QUOTA PARAMETRI		
			PRESENZA	PRODUTTIVITA'	QUALITA'
PERIODO ORDINARIO	Gennaio	€ 55,00	€ 27,50	€ 13,75	€ 13,75
	Febbraio	€ 55,00	€ 27,50	€ 13,75	€ 13,75
	Marzo	€ 55,00	€ 27,50	€ 13,75	€ 13,75
	Aprile	€ 55,00	€ 27,50	€ 13,75	€ 13,75
	Maggio	€ 55,00	€ 27,50	€ 13,75	€ 13,75
	Giugno	€ 55,00	€ 27,50	€ 13,75	€ 13,75
	Luglio	€ 55,00	€ 27,50	€ 13,75	€ 13,75
	Agosto	€ 55,00	€ 27,50	€ 13,75	€ 13,75
	Settembre	€ 55,00	€ 27,50	€ 13,75	€ 13,75
	Ottobre	€ 55,00	€ 27,50	€ 13,75	€ 13,75
	Novembre	€ 55,00	€ 27,50	€ 13,75	€ 13,75
PERIODO DI PICCO	Dicembre	€ 115,00	€ 57,50	€ 28,75	€ 28,75
TARGET ANNUALE (VTA)		€ 720,00	€ 360,00	€ 180,00	€ 180,00

(Tabella 2)

I singoli parametri avranno soglie, sia collettive che individuali, che genereranno incrementi ovvero decrementi nella maturazione del VTM, tali soglie saranno individuate su base mensile alla stregua della maturazione del premio come di seguito specificato.

3. Il parametro della presenza

La presenza è l'elemento individuato come principale per il verificarsi di quegli incrementi di produttività necessari alla sostenibilità economica del PDR.

Il parametro della presenza sarà il primo a subentrare ed opererà, mediante le incidenze delle assenze,

come riduttore del VTM sia nel suo complesso che limitatamente all'incidenza quota/parametri relativa.

Le assenze ingenerate da seguenti motivi:

- malattia
- periodo di aspettativa per malattia ex art 63 comma 9 CCNL Trasporto Merci
- infortunio con prognosi globale inferiore ai 4 giorni
- permessi e congedi per gravi motivi familiari (anche ex Art.21 CCNL Trasporto Merci)
- permessi e congedi non retribuiti
- aspettative non retribuite
- assenze ingiustificate
- ricorso ad Ammortizzatori Sociali

genereranno un decremento del VTM secondo quanto stabilito nei successivi commi.

Una percentuale di assenteismo mensile a livello aziendale complessivamente pari o superiore al 8,0% inibirà la maturazione dell'intero importo del VTM per l'intera popolazione aziendale.

In considerazione della retroazione dell'accordo sul PDR per il solo anno 2022 la percentuale di assenteismo collettivo viene sterilizzata e pertanto non influirà sulla maturazione mensile. Rimangono invariate le regole per gli anni successivi.

Alla formazione della percentuale della soglia aziendale, concorreranno le seguenti assenze:

- malattia con prognosi inferiore a 14 giorni
- periodo di aspettativa per malattia ex art 63 comma 9 CCNL Trasporto Merci
- infortunio con prognosi globale inferiore ai 4 giorni
- permessi e congedi per gravi motivi familiari (anche ex Art.21 CCNL Trasporto Merci)
- ritardi
- assenze ingiustificate
- Ricorso ad Ammortizzatori Sociali

Un percentuale di assenteismo mensile per il singolo individuo pari o superiore al 25% (cinque giorni) inibirà la maturazione dell'intero VTM per il dipendente in questione.

Un percentuale di assenteismo mensile per il singolo individuo pari o superiore al 15% (tre giorni) inibirà la maturazione dell'incidenza/quota parametro assenza per il dipendente in questione.

Una percentuale di assenteismo mensile per il singolo individuo inferiore al 15% decurerà in percentuale l'importo della quota maturanda del VTM complessivo per il solo dipendente in questione.

Limitatamente al mese denominato di picco (dicembre di ogni anno) la condizione per la sola maturazione dell'importo aggiuntivo anche detto quota picco di € 50,00 individuale consiste in una percentuale di assenteismo pari o inferiore a 2 giornate complessive anche cumulando frazioni di giornate. Rimangono salve le condizioni per la maturazione dell'importo del VTM mensile ordinario.

Il raggiungimento del secondo evento di malattia in un singolo mese inibirà la maturazione dell'intero VTM per il dipendente in questione.

Al raggiungimento del settimo evento di malattia nell'anno di competenza del VTA al dipendente in questione verrà inibito il diritto alla percezione del PDR per una percentuale pari al 65% del VTA raggiunto a fine anno.

Al raggiungimento dell'ottavo evento di malattia nell'anno di competenza del VTA al dipendente in questione verrà inibito il diritto alla percezione del PDR per una percentuale pari al 100% del VTA raggiunto a fine anno e pertanto non spetterà alcun PDR.

Il provvedimento disciplinare della sospensione disciplinare inibirà la maturazione dell'importo dell'intero

VTM a partire dal mese in cui si è verificata la mancanza del lavoratore e per quelli successivi fino al termine dell'anno di competenza.

La mancata disponibilità ed effettiva prestazione di lavoro in seguito a richiesta di convocazione in almeno 3 delle seguenti giornate:

- Epifania (6 gennaio)
- Festa della Repubblica (2 giugno)
- Assunzione (15 agosto)
- Ognissanti (1 novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- Festa del Patrono del luogo ove si trova la sede
- Tutti i Sabati di Dicembre

produrrà una decurtazione del 50% sull'importo della Quota Picco. In considerazione della retroazione del presente accordo per il solo anno 2022 la mancata disponibilità ed effettiva prestazione non produrrà alcuna la decurtazione di cui sopra.

4. Il parametro della produttività

Il parametro della produttività coinciderà con un indicatore, espresso in valore assoluto, costruito come combinazione dei risultati produttivi dei principali reparti e attività presenti nel sito logistico. I parametri produttivi dei singoli reparti verranno combinati in un unico obiettivo produttivo valido per tutta la tipologia di merce movimentata nella piattaforma.

Le Parti si danno atto che alla data della sottoscrizione del presente accordo, non sussistono gli elementi per la quantificazione di un valore di produttività.

Per l'anno 2023 l'incidenza quota/parametri sarà data dalle ore lavorate (incluso ferie/rol e permessi ex festività) in relazione alle ore lavorabili secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{valore incidenza quote produttività}}{\text{ore lavorabili}} \times \text{ore lavorate}$$


ore lavorabili

Le Parti si danno inoltre atto che la valorizzazione di cui sopra sarà valida dal 1/1/2023 e di incontrarsi trimestralmente e comunque entro il 30/06/2023 per definire i parametri di assegnazione delle soglie dell'incidenza quota/parametro per l'Anno 2023.

5. Il parametro della qualità

Le Parti si danno atto che alla data della sottoscrizione del presente accordo, non sussistono gli elementi per la quantificazione di un valore di qualità; pertanto, relativamente all'anno 2022 l'incidenza quota/parametri sarà dato dai seguenti indicatori:

- danni cagionanti da errori nella movimentazione della merce;
- addebiti di qualsiasi natura, anche quelli da parte della Committenza, causati dal lavoratore (rottura merce, danneggiamenti struttura, furti, lavorazioni extra, ecc).



Il parametro della qualità agirà come un riduttore dell' incidenza quota parametro annualmente raggiunta ovvero del VTA raggiunto a fine anno come segue. Al raggiungimento annuale di determinate soglie di addebiti e/o errori cagionanti un danno economico le quote parametro annualmente raggiunte ovvero il Valore Target Annuale (VTA) raggiunto subiranno una decurtazione percentuale come da tabella riportata.

Soglia annuale addebiti in generale	% Decurtazione quota parametro annuale	% Decurtazione intero VTA
< 9999,99 €	-	-
da 10.000,00 € – a 15.000,00 €	25%	
da 15.001,00 € – a 20.000,00 €	50%	
da 20.001,00 € - a 26.000,00 €	75%	
> 26.001,00 €	100%	
> 30.000,00 €		25%
> 40.000,00 €		50%
> 50.000,00 €		75%
> 80.000,00 €		100%

Un addebito individuale pari o superiore a € 1.599 inibirà il VTA per il dipendente in questione.

La Società dovrà fornire prova degli eventuali addebiti effettuati in ragione degli appositi indicatori, qualora i lavoratori, ai quali spetterà l'onere della prova, dimostrassero la propria estraneità ovvero mancanza di responsabilità, non verrà effettuata nessuna decurtazione.

6. Modalità Applicative del PDR

- a) Il PDR verrà erogato al personale – esclusi i dirigenti ed il personale già titolare di altre forme di incentivazione - in forza nell'intero anno di riferimento ed al 31 Marzo dell'anno successivo a quello di competenza.
- b) Verrà liquidato in un'unica soluzione con le competenze del mese di Marzo dell'anno successivo a quello di competenza/maturazione.
- c) Il VTM sarà riproporzionato nei casi di dipendenti con contratto a tempo parziale, in base alla percentuale di tempo parziale mensile. In caso di prestazione di lavoro supplementare mensile superiori al 30% delle ore previste dal contratto individuale le stesse ore di lavoro supplementare concorreranno pro-quota ad incrementare l'importo target del VTM.

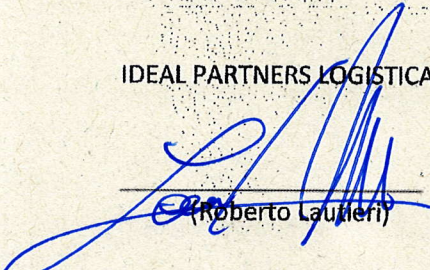
- d) Le Parti, convengono e concordano che gli importi del PDR sono da ritenersi al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali di legge e che sono esclusi dal calcolo di fine rapporto ai sensi dell'art 2120 del cc, così come modificato dalla Legge 297/82 ed ai sensi dell'art 37 del vigente CCNL, oltre a non entrare nel computo delle retribuzioni di fatto ne' delle mensilità aggiuntive; sono infine esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale diretto e/o indiretto e/o differito.

Conclusioni

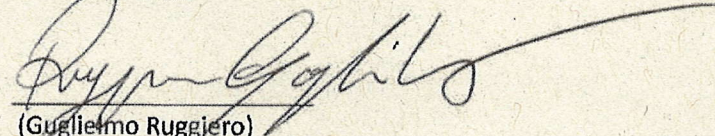
- a) Il presente accordo decorre dal 01/01/2022 ed è valido, unitamente al calcolo dei parametri per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 Dicembre 2024
- b) Resta inoltre inteso che in caso di fatti incidenti sostanzialmente sulla struttura economica e/o produttiva e/o operativa, sul dimensionamento organizzativo e/o surlevanti aspetti aziendali e/o strategie di business e/o scenari normativi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: acquisizioni/dismissioni di rami d'azienda, internalizzazione/esternalizzazione di rilevanti attività) le Parti si incontreranno per valutare l'impatto sul presente accordo ed eventualmente aggiornare/ (ri)definire target/Parametri/Obiettivi/Regimi applicativi del presente Premio di Risultato.
- c) Il presente accordo sostituisce, ai sensi dell'art. 38 del vigente CCNL, tutti gli accordi aziendali e territoriali preesistenti aventi per oggetto il Premio di Risultato (PDR) nonché le eventuali indennità derivanti da vacanze dei suddetti PDR. Di conseguenza, a partire dal 1° gennaio 2022 i PDR decadranno in quanto assorbiti dal nuovo PDR.

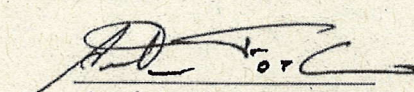
Letto, confermato e sottoscritto
Milano, 14/12/2022

IDEAL PARTNERS LOGISTICA S.r.l.

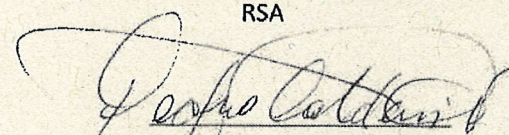

(Roberto Laureri)

FILT - CGIL


(Guglielmo Ruggiero)


(Antonio Forlano)

RSA


(Pedro-Antonio Calderon Veramatos)