

CONTRATTO AZIENDALE PER LA DEFINIZIONE DI ACCORDI CONTRATTUALI E REVISIONE PROGRAMMATA DELLE PREMIALITA' DI RISULTATO ANNUALITA' 2023, GIA' DEFINITE CON ACCORDO AZIENDALE DEL 15 SETTEMBRE 2022 PER NEL TRIENNIO 2022 - 2024 ED ESTENSIONE DELLA DURATA ALL'ANNUALITA' 2025.

IL giorno 06 settembre 2023 attraverso consultazione delle parti si sono incontrate:

la società MDL S.r.l. Rappresentata dal legale rappresentante sig. Massimiliano Patierno;

e

la O.S. nazionale FILT CGIL Milano e Lombardia rappresentate dai sig.ri Ruggiero Guglielmo e Antonio Forlano, alla presenza della RSA Bartolomeo Rocco Gentile

Visti

l'art. 1 commi da 182 a 191 della Legge 28/12/2015 n°208 e succ modifiche, l'art.51 del D. Lgs.15/6/2015 n°81 e succ modifiche, l'art. 14 del D. Lgs. 14/09/2015 n°151 e succ modifiche, l'art. 55 D.L. n°50/2017 e succ modifiche.

PREMESSO CHE

- Le Parti riconoscono che l'attuale grado di efficienza e redditività dei servizi aziendali è frutto anche della produttività garantita di volta in volta dai propri dipendenti e che pertanto la misura di un PAR (premio annuale di risultato) sia conseguenza dell'impegno profuso per il raggiungimento di un grado sempre maggiore di qualità ed efficienza dei servizi erogati;
- È volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività dell'impresa nonché per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù dei provvedimenti normativi a tale finalità emanati dal legislatore;
- Le Parti in applicazione dei principi di cui all'Art.38 del CCNL (Logistica, trasporto merci e spedizione), e dell'accordo quadro di filiera UPS del 04/12/2019 integrato dall'accordo quadro nazionale del 05/02/2020, in data 15 settembre 2022 hanno istituito un premio di risultato per il triennio 2022 - 2024;
- Le parti in data 13 luglio 2023 hanno determinato e siglato un accordo quadro di revisione dei parametri delle premialità di risultato, oltre che di controllo e disciplina del fenomeno dell'assenteismo.

CONSIDERATO ALTRESI'

- Che le parti hanno inteso confermare in pieno l'impianto metodologico dell'accordo di premialità di risultato siglato in data 15 settembre 2022 per il quale si intende con il presente rimodulare pesi e parametri d'accesso per l'annualità 2023;
- Che per il personale non viaggiante si prevede unicamente stabilire un incremento del premio già stabilito per le annualità 2023, 2024 e 2025;

- Che al fine di attuare una fattiva politica di contrasto all' assenteismo le parti hanno stabilito di addivenire ad un accordo per la rideterminazione del trattamento economico di cui all'art. 63 commi 8,12 e 77 riguardante i primi tre giorni di malattia.

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

- 1) Le premesse sono parte integrante del presente accordo.
- 2) Si confermano le premesse, le condizioni e l'impianto dell'accordo aziendale del 15 settembre 2022 di cui il presente accordo funge come revisione dei pesi e parametri di accesso alla premialità di risultato;
- 3) Le parti stabiliscono di prolungare la validità dell'impianto e dell'accordo sulla premialità di risultato anche all'annualità 2025;
- 4) Le parti a seguito della verifica del fenomeno dell'assenteismo effettuata in data 13 luglio 2023, al fine di disincentivare tale fenomeno, decidono di applicare l'art 54 bis, comma 4 lettera b): *“ Al fine di disincentivare il fenomeno dell'assenteismo per le assenze dovute a malattia che iniziano il giorno successivo a giornate non lavorative, il trattamento economico complessivo della malattia di cui agli artt. 63 c. 12 e 77 c. 8 riguardante i primi tre giorni sarà disciplinato come di seguito:*
 - *per il quarto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 75%;*
 - *per il quinto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 50%;*
 - *Per il sesto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 25%;*
 - *dal settimo evento l'azienda non sarà tenuta ad alcuna integrazione”.*

Detta disciplina opererà retroattivamente con decorrenza gennaio 2023. Con rideterminazione degli importi eventualmente da recuperare in capo al lavoratore.

- 5) Il premio di produttività per il personale non viaggiante, così come determinato nell'accordo del 15 settembre 2022 sarà incrementato, tramite il parametro E) PICCO NATALIZIO di:
 - Euro 50,00 complessive lorde a dipendente per l'annualità 2023;
 - Euro 50,00 complessive lorde a dipendente per l'annualità 2024;
 - Euro 50,00 complessive lorde a dipendente per l'annualità 2025;
- 6) I pesi ed i parametri del premio di produttività per il personale viaggiante per l'annualità 2023 saranno determinati come segue:

Il premio di risultato con peso pari al 15% del premio complessivo annuo e che, come di seguito meglio illustrato, viene determinato per l'anno 2023 in linea generale secondo la seguente direttrice:

- **Collettivo:** con peso pari a 1/3 del premio annuale complessivo di produttività e che fungerà quale soglia di accesso alla premialità di risultato. Esso sarà attribuito al raggiungimento del valore della **media stop dei driver per giorno =>85,5**
- **Individuale:** con peso pari al 2/3 del premio annuale complessivo di produttività riconosciuto al verificarsi dell'obiettivo collettivo in funzione degli obiettivi individuali di seguito indicati con la allegata TABELLA (A) con il seguente criterio:

target individuale (target ind.le) + 5%	= 110% del premio individuale;
target individuale (target ind.le) + 0%	= 100% del premio individuale;

7) APPLICAZIONE DEI PARAMETRI

A) PREMIO PRODUTTIVITA' COLLETTIVO

- PREMIO COLLETTIVO AUTISTI a 44 ore

VALORE ANNUALE PDR € 55,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	VALORE OPZIONE WELFARE
€ 55,00 LORDI	€55,00

- PREMIO COLLETTIVO AUTISTI a 39 ore

VALORE ANNUALE PDR € 45,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	VALORE OPZIONE WELFARE
€45,00 LORDI	€45,00

- PREMIO COLLETTIVO PERSONALE NON VIAGGIANTE a 39 ore

VALORE ANNUALE PDR € 50 LORDI	
VALORE MONETARIO	VALORE OPZIONE WELFARE
€ 50,00 LORDI	€50,00

B) PREMIO INDIVIDUALE PRODUTTIVITA'

- PREMIO INDIVIDUALE AUTISTI a 44 ore

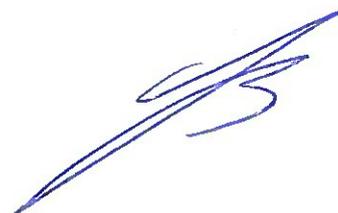
VALORE ANNUALE PDR € 110,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	VALORE OPZIONE WELFARE
€ 110,00 LORDI	€110,00

IL PREMIO È DA RIPROPORZIONARE SECONDO I SEGUENTI CRITERI

target individuale (target ind.le) + 5% = premio € 121,00

target individuale (target ind.le) + 0% = premio € 110,00

- PREMIO INDIVIDUALE AUTISTI a 39 ore



VALORE ANNUALE PDR € 90 LORDI	
VALORE MONETARIO	VALORE OPZIONE WELFARE
€ 90,00 LORDI	€90,00

IL PREMIO È DA RIPROPORZIONARE SECONDO I SEGUENTI CRITERI

target individuale (target ind.le) + 5% = premio € 99,00;

target individuale (target ind.le) + 0% = premio € 90,00;

C) PREMIO TARGET INDIVIDUALE PRESENZA

Con peso pari al 50% del premio complessivo annuo, il premio determinato su parametro individuale di presenza, come di seguito meglio illustrato, viene determinato con riferimento all' indice di presenza rispetto ai giorni lavorativi registrato nell'anno di riferimento dell'anno oggetto di valutazione.

N.B.: Si considerano ai fini del presente accordo come assenze: *la malattia, l'assenza non retribuita, la sospensione disciplinare, la sospensione cautelativa (qualora la stessa porti a sanzione disciplinare), la sospensione per ritiro patente.*

L'assenza ingiustificata vale n° 2 eventi

- PREMIO INDIVIDUALE PRESENZA AUTISTI A 44 ORE

VALORE ANNUALE PDR € 550,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	VALORE WELFARE
€ 550,00 LORDI	€ 550,00

CRITERI DI RIPROPORZIONAMENTO ED ASSEGNAZIONE

N° 0 EVENTI = 110% DEL PREMIO €605,00

N° 1 EVENTI = 100% DEL PREMIO €550,00

N° 2 EVENTI = 80% DEL PREMIO €440,00

N° 3 EVENTI = 60% DEL PREMIO €330,00

N° 4 EVENTI = 50% DEL PREMIO €275,00

SUPERIORE A 4 EVENTI = 0% PREMIO €ZERO

- PREMIO INDIVIDUALE PRESENZA AUTISTI A 39 ORE

VALORE ANNUALE PDR € 450,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	VALORE WELFARE
€ 450,00 LORDI	€ 450,00

CRITERI DI RIPROPORZIONAMENTO ED ASSEGNAZIONE

N° 0 EVENTI	= 110% DEL PREMIO € 495,00
N° 1 EVENTI	= 100% DEL PREMIO €450,00
N° 2 EVENTI	= 80% DEL PREMIO € 360,00
N° 3 EVENTI	= 60% DEL PREMIO €270,00
N° 4 EVENTI	= 50% DEL PREMIO €225,00
SUPERIORE A 4 EVENTI	= 0% DEL PREMIO €ZERO

- **PREMIO INDIVIDUALE PRESENZA PERSONALE NON VIAGGIANTE A 39 ORE**

VALORE ANNUALE PDR € 350 LORDI	
VALORE MONETARIO	VALORE WELFARE
€ 350,00 LORDI	€ 350,00

CRITERI DI RIPROPORZIONAMENTO ED ASSEGNAZIONE

N° 0 EVENTI	= 110% DEL PREMIO €385,00
N° 1 EVENTI	= 100% DEL PREMIO €350,00
N° 2 EVENTI	= 80% DEL PREMIO €280,00
N° 3 EVENTI	= 60% DEL PREMIO €210,00
N° 4 EVENTI	= 50% DEL PREMIO €170,00
SUPERIORE A 4 EVENTI	= 0% DEL PREMIO € ZERO

D) PREMIO TARGET INDIVIDUALE DI QUALITA'

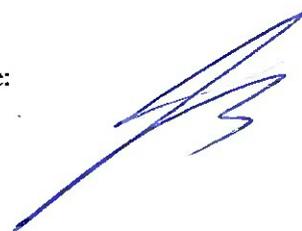
- **PREMIO TARGET INDIVIDUALE DI QUALITA' AUTISTI A 44 ORE**

Con peso pari al 35% del premio complessivo annuo e che, come di seguito meglio illustrato, viene determinato per i due anni in linea generale secondo le seguenti direttrici:

VALORE ANNUALE PDR € 385,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	VALORE WELFARE
€ 385,00 LORDI	€ 385,00

CRITERI DI RIPROPORZIONAMENTO ED ASSEGNAZIONE

Il premio target individuale è suddiviso in base ai seguenti criteri di assegnazione:



- 50% del premio target complessivo sarà assegnato agli Autisti che nell'arco dell'anno avranno fatto registrare al massimo n° 1 sinistro stradale per colpa e 0 multe con decurtazione punti;
- 50% del premio target complessivo sarà assegnato agli Autisti che avranno incrementato l'efficienza sull'utilizzo nel mezzo e registreranno un consumo km/l maggiore dell'anno precedente come da (ALLEGATO B)

- PREMIO TARGET INDIVIDUALE DI QUALITA' AUTISTI A 39 ORE

Con peso pari al 35% del premio complessivo annuo e che, come di seguito meglio illustrato, viene determinato per i due anni in linea generale secondo le seguenti direttrici:

VALORE ANNUALE PDR € 315,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	VALORE WELFARE
€ 315,00 LORDI	€ 315,00

CRITERI DI RIPROPORZIONAMENTO ED ASSEGNAZIONE

Il premio target individuale è suddiviso in base ai seguenti criteri di assegnazione:

- 50% del premio target complessivo sarà assegnato agli Autisti che nell'arco dell'anno avranno fatto registrare al massimo n° 1 sinistro stradale per colpa e 0 multe con decurtazione punti;
- 50% del premio target complessivo sarà assegnato agli Autisti che avranno incrementato l'efficienza sull'utilizzo nel mezzo e registreranno un consumo km/l maggiore dell'anno precedente come da (ALLEGATO B)

E) PREMIO PICCO NATALIZIO

Resta invariato il premio aggiuntivo per il periodo di picco Natalizio che verrà erogato ai dipendenti attraverso beni e servizi di welfare aziendale. Il premio, da verificare annualmente come durata e generalmente dal 24/11 al 24/12, è stabilito nella misura massima di euro lordi:

euro 200,00 annuali lordi per ciascun lavoratore (drivers) full time assunto sia in regime di discontinuità con orario settimanale fino a 44 ore che con orario di lavoro a 39 ore al superamento dei seguenti obiettivi:

- 50% del premio riconosciuto al raggiungimento di un incremento del 12,5 % della produttività di filiale raggiunta nel corso dell'anno nel periodo (gennaio – ottobre);
- 50% del premio riconosciuto ai dipendenti che nel periodo di picco abbiano fatto registrare al massimo 1 giorno di assenza.

Per l'attivazione del premio picco natalizio:

- per i drivers è necessario che gli stessi abbiano concesso disponibilità lavorativa nel periodo di picco per almeno 3 sabati e/o festivi.

Viene altresì concordato anche per il personale non viaggiante il premio aggiuntivo picco Natalizio che verrà erogato ai dipendenti attraverso beni e servizi di welfare aziendale. Il premio, da verificare annualmente come durata e generalmente dal 24/11 al 24/12, è stabilito nella misura massima di euro 50,00 annuali lordi per l'anno 2023 con incremento di € 50 lordi per i successivi anni 2024 e 2025, per ciascun lavoratore personale non viaggiante full time al superamento dei seguenti obiettivi:

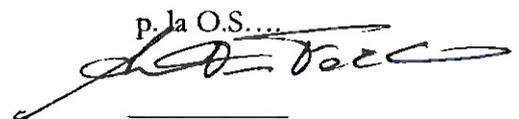
- N° assenze nel periodo di picco da 0 a 1= 100% del premio € 50
- N° assenze nel periodo di picco 2= 50% del premio € 25
- N° assenze nel periodo di picco superiori a 2= 0% del premio € zero

Sono tassativamente esclusi dal premio picco natalizio i cosiddetti Natalini, ovvero, personale assunto nel periodo di picco.

NOTE AL MARGINE

- Le Parti, convengono e concordano 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 a sensi dell'art. 2120 del C.C così come modificato dalla legge 297/82 ed ai sensi dell'art. 37 del vigente CCNL; gli 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, indiretti 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.
- 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.** Tale scelta dovrà essere effettuata entro il termine del periodo paga di determinazione degli obiettivi. Ai lavoratori che opteranno per la conversione totale del PDR in servizi Welfare l'azienda riconoscerà un plafond Welfare aggiuntivo pari al 5% dell'ammontare del suddetto valore di PDR in servizi Welfare.
- L'erogazione del premio avverrà con la mensilità retributiva del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione dei requisiti.
- Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione ai lavoratori sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.
- I target per le successive annualità saranno discussi e stabiliti tra le parti il primo trimestre dell'anno di riferimento

p. la Società


p. la O.S....


p. RSA....
