

## Verbale di Accordo – Premio di Risultato

In data 19 novembre 2024, in via telematica si sono incontrate:

- United Parcel Service Italia Srl nelle persone di Lino Palombella ed Ingrid Alberti
- Per le OOSS Nazionali, FILT CGIL Danilo Morini, FIT CISL Quirino Archilietti, UILTrasporti Walter Barbieri, le rispettive Strutture Territoriali e le RSA Giuseppe Previtali e RSU Antonio Forlano

per la definizione del nuovo accordo sul Premio di Risultato relativo agli andamenti della società negli anni 2024-2026

Premesso che:

- In data 15 novembre 2018 le parti avevano sottoscritto un verbale di accordo PDR con valenza triennale;
- in data 15 novembre 2020 l'accordo scaduto e' stato prorogato di anno in anno fino al 2022;
- non essendosi trovato un accordo per l'anno 2023 sia stato richiesto dalle OOSS di aprire un tavolo di confronto per rielaborare e superare l'accordo precedente;
- a seguito di quanto sopra le Parti si sono incontrate in diverse sessioni e, nuovamente nella data odierna, dopo approfondita discussione, le stesse si accordano su quanto segue.

ART 1

Premio di Risultato

Le parti, in base a quanto disposto dal vigente CCNL, stabiliscono una erogazione di somme di denaro in sede aziendale in correlazione a programmi aventi come obiettivo Valore di Produzione, Redditività Produttività e di partecipazione, nonché in correlazione ai risultati legati all'andamento economico aziendale.

ART 2

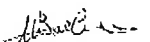
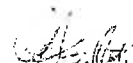
**Parametri – Obiettivi**

Vengono individuati i seguenti quattro parametri che contribuiscono, ciascuno in relazione al peso assegnato, alla determinazione ed alla conseguente erogazione del PDR.

**a) Valore di Produzione**

Sarà determinato dal calcolo economico della produzione dell'Azienda generata nel corso del suo esercizio, come indicato nel bilancio aziendale.

**b) Redditività Aziendale**



Sarà determinata considerando in particolare il Margine Operativo Lordo (MOL) così come indicato nel bilancio d'esercizio aziendale, ossia la differenza fra valore e costi di produzione ante ammortamenti. Le parti dichiarano che tutti i conteggi relativi al calcolo del PDR dovranno essere effettuati sulla base del bilancio depositato e certificato dell'azienda.

**c) Produttività Aziendale**

Sarà determinata considerando il Volume di pacchi movimentato / numero annuo dei dipendenti (numero teste , esclusi i dirigenti e i dipendenti UPS Italia distaccati presso altre società) al 31/12.

**d) Partecipazione e Presenza**

Sarà determinato escludendo le assenze per ferie, permessi retribuiti concessi a vario titolo, congedo matrimoniale, congedo parentale, ex festività' sopresse, infortuni sul lavoro, compresi gli infortuni in itinere, permessi sindacali, periodi di malattia della durata superiore o uguale a venti giorni continuativi di calendario (anche se giustificati da piu' attestati di malattia) e, nel corso dell'anno solare, un periodo di malattia della durata massima di cinque giorni di calendario, permessi ex lege 104/92, ricoveri ospedalieri, degenza post operatoria, astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio.

Le parti convengono i diversi pesi percentuali assegnati a ciascun parametro, come di seguito esplicitato:

- **VALORE DI PRODUZIONE**

Viene assegnato un peso percentuale del totale PDR pari a 10% al raggiungimento dell'obiettivo aziendale, da erogarsi a tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti e dei dipendenti di UPS distaccati presso altre Società.

- **REDDITIVITA'**

Viene assegnato un peso percentuale del totale PDR pari al 20% al raggiungimento dell'obiettivo aziendale, da erogarsi a tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti e dei dipendenti di UPS distaccati presso altre Società.

- **PRODUTTIVITA'**

Viene assegnato un peso percentuale del totale PDR pari al 35% al raggiungimento dell'obiettivo aziendale, da erogarsi a tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti e dei dipendenti di UPS distaccati presso altre Società.

Gli importi del Valore della produzione, della Reddittività e della Produttività saranno comparati con i risultati della media degli stessi negli anni 2020, 2022 e 2023 e daranno corso ad una attribuzione così come prevista dalla tabella allegata.

- **PARTECIPAZIONE E PRESENZA**

Viene assegnato un peso percentuale del totale PDR pari al 35% al raggiungimento dell'obiettivo aziendale, da erogarsi a tutto il personale dipendente ad esclusione dei dirigenti ad esclusione dei dirigenti e dei dipendenti di UPS distaccati presso altre Società.

Si precisa che tale parametro si compone di due elementi, collettivo/nazionale con un peso percentuale pari al 15% ed individuale pari al 20% - considerando quanto definito al punto d) dell'art. precedente. Le modalità relative al calcolo del valore del parametro partecipazione presenza individuale, verrà calcolato in percentuale con riferimento al risultato del premio paese elaborato come previsto nello schema esempio esplicitato all'allegato 2)

### **ART.3**

#### **Importi**

Gli importi lordi pro-capite che verranno erogati a seguito del raggiungimento degli obiettivi sono individuati nell'Allegato 1) che fa parte integrante del presente accordo

### **ART.4**

#### **Erogazione PDR**

L'importo del PDR verrà erogato a ciascun dipendente nell'anno successivo a quello preso come riferimento per il calcolo, con la retribuzione del mese di giugno.

Il PDR maturerà in ratei mensili, intendendosi come tali le frazioni di mese di calendario maggiori a 15 giorni.

### **ART.5**

#### **Dipendenti Interessati – Tipologie**

Il PDR si applica, proporzionalmente ai mesi di prestazione effettuata nel periodo di riferimento, a tutti i dipendenti in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento, con esclusione dei dirigenti e dei dipendenti di UPS Italia distaccati presso altre società'.

L'importo del PDR per i lavoratori PT sarà calcolato in misura proporzionale all'orario effettivamente svolto nel periodo di riferimento.

## ART.6

### Welfare

Viene prevista la possibilità di convertire gli importi del Premio Di Risultato con servizi di welfare, con libera adesione da parte dei lavoratori. Precisando che le relative modalità di conversione verranno rese note entro i necessari tempi tecnici, e si definisce quanto segue:

- a. L'opportunità di conseguire in servizi Welfare il 100% dell'importo del PDR
- b. Il Riconoscimento in caso di conversione del valore del Premio in servizi welfare darà diritto ad una somma addizionale di ulteriori 350,00 euro
- c. Il valore dell'importo del premio per i lavoratori Part-time sarà calcolato in misura proporzionale all'orario effettivamente svolto nel periodo di riferimento.
- d. Per quanto riguarda i premi di risultato convertiti a partire dall'anno 2025 viene prevista la spendibilità entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello della conversione.
- e. La mancata fruizione del plafond nell'anno di competenza di cui al punto d. non comporta il diritto a rimborsi o all'erogazione di ulteriori somme, nemmeno a titolo di PDR .

Resta comunque inteso che il Paniere Welfare potrà essere integrato o modificato dall'azienda in base alle opportunità offerte dal mercato e da eventuali modifiche legislative e che i servizi siano erogati dal Fornitore Welfare non saranno ne' sostitutivi, ne' replicabili di quelli attualmente erogati da Sanilog.

## ART.7

### Caratteristiche del PDR

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 di trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art 2120 del C.C., 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 e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale diretto e/o indiretto e/o differito.

In caso di adesione alla corresponsione in welfare verrà applicata la tassazione agevolata di legge che per il 2024 è azzerata fino almeno a 1000 euro anno, secondo la normativa in materia.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale del 25.03.2016 e della normativa in materia di detassazione fino ad ora emanata , ivi comprese le Circolari n 28/E del 15.07.2016 , n.5/E del 29.03.2018 dell'agenzia delle Entrate e n. 59/2024 del 5 marzo 2024 , n.49 del 31/05/2023 INPS , le Parti dichiarano inoltre che il Premio di Risultato e' conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di valore di produzione, redditività, produttività di cui all'art 1 comma 182/189 come modificato dall'articolo 55, comma 1, decreto legge n. 50 del 2017.

Ferma restando la validità dei requisiti, criteri e delle condizioni previste dal presente accordo, le Parti convengono di incontrarsi a livello nazionale, entro il giugno 2025 e, successivamente ogni mese di giugno

degli anni di vigenza, per una verifica congiunta dell'andamento del premio e della correlazione dello stesso con gli obiettivi che hanno portato alla sottoscrizione dell'intesa e dei risultati dell'anno precedente.

## ART8

### Ambito di applicazione, decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo aziendale si applica al personale dipendente della società' United Parcel Service Italia Srl, esclusi i dirigenti e dei dipendenti UPS distaccati presso altre società, avrà' decorrenza a far data dal 2024 e durata triennale.

Milano, 19 novembre 2024

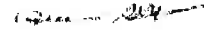
Per UPS Italia

Per le OO.SS.

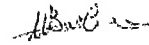
Filt Cgil Danilo Morini



Fit Cisl Quirino Archilletti



Uiltrasporti Walter Barbieri



# Alternativa (allegato1)

Proposta PDR 2024-2026  
850 euro totale

# Indice Obiettivo 100% basato su una media dei dati di 3 anni

bonus welfare € 350.00 euro for FT

€ 500.00	Anno 2023	Anno 2022	Anno 2020	Media dei 3 anni
Ebitda media 3 anni	37,961,859	41,347,697	34,982,917	38,097,458
Valore della produzione	816,407,289	923,017,648	780,934,917	840,119,951
Volume (Pkgs)	68,240,114	78,636,330	67,872,059	71,582,834
ratio (volume/employee)	65,552	72,143	62,497	66,731

	peso del goal %	40%	65%	75%	85%	100%	110%	120%
<b>Valore di produzione</b>	10	=>	=>	=>	=>	=>	=>	=>
		336,047,981	546,077,968	630,089,963	714,101,959	840,119,951	924,131,946	1,008,143,942
		15.00	30.00	35.00	40.00	50.00	55.00	60.00
<b>EBITDA</b>	20	=>	=>	=>	=>	=>	=>	=>
		15,238,983	24,763,347	28,573,093	32,382,839	38,097,458	41,907,203	45,716,949
		30.00	60.00	70.00	80.00	100.00	110.00	120.00
<b>Produttivita'</b>	35	50%	70%	80%	90%	100%	110%	120%
		=>	=>	=>	=>	=>	=>	=>
Volume Pkgs		35,791,417	50,107,984	57,266,267	64,424,551	71,582,834	78,741,118	85,899,401
ratio Pkgs per empl		33,366	46,712	53,385	60,058	66,731	73,404	80,077
		52.50	105.00	122.50	140.00	175.00	192.50	210.00
<b>Partecipazione e presenza</b>	Peso del valore %			50%	75%	100%	110%	120%
Paese	15	>2.38%	>2.38%	2.38%	2.22%	2.10%	2.06%	=<2%
		€ -	€ -	€ 37.50	€ 56.25	€ 75.00	€ 82.50	€ 90.00
individuale	20	€ -	€ -	€ 50.00	€ 75.00	€ 100.00	€ 110.00	€ 120.00

€ 98 € 195 € 315 € 391 € 500 € 550 € 600



## Partecipazione e presenza - schema individuale (allegato 2)

	0%	>0 = 2.00	>2.10 = 3%	>3 = 5%	>5 = 8%	>8%
Risultato collettivo ipotesi	90	90	90	90	90	90
Risultato individuale ipotesi	120	120	84	36	12	0
Bonus partecipazione e presenza	50	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>260</b>	<b>210</b>	<b>174</b>	<b>126</b>	<b>102</b>	<b>90</b>

