

Verbale di Accordo – Premio di Risultato

In data 15 novembre 2018, presso la sede di Alsea in Milano, via Cornalia 19 si sono incontrate le seguenti parti:

- United Parcel Service Italia S.r.l. nelle persone di Laura Guzzetti, Lino Palombella, Davide Chierichetti, assistita da Laura Poti' di ALSEA
- Le Organizzazioni Sindacali Nazionali Filt CGIL, Fit CISL, UILTrasporti nelle persone di Elisa Gigliarelli, Quirino Archilietti, Walter Barbieri, con la partecipazione delle OO.SS. territoriali nelle persone di Alessio Gallotta, Marco Sala, Gabrio Guidotti, Massimo Caroti, Gennaro Piraina, e delle RSA/RSU Antonio Forlano, Giuseppe Previtalli, Lorella Camoni, Cinzia Crespi

per la definizione del PDR relativo ai risultati raggiunti dalla Società negli anni 2018 – 2020.

Premesso che:

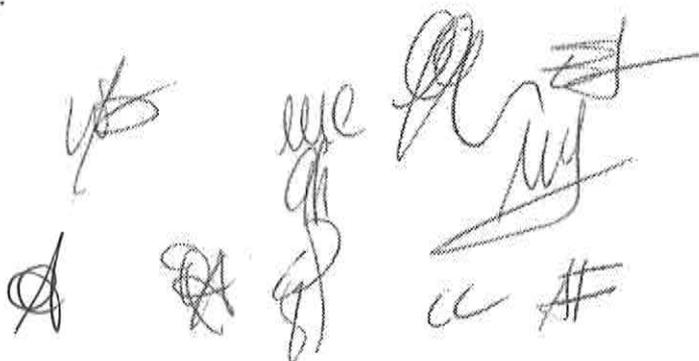
- Già nel mese di dicembre 2017 e in data 31 maggio 2018 le parti si incontravano e scambiavano bozze di proposte relative al PDR
- In data 17 settembre 2018 le parti sottoscrivevano una bozza di accordo, qui allegata, la cui riserva le parti si impegnavano a sciogliere entro 10 giorni dalla sottoscrizione.
- L'azienda richiedeva alle OO.SS. che accettavano, di poter posticipare lo scioglimento della riserva. L'Azienda richiedeva di poter apportare una modifica al parametro BQA.
- A seguito di tale accordo le parti si sono incontrate nuovamente in data odierna e, 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 danaro in sede aziendale in correlazione a programmi aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività e qualità e di riduzione del fenomeno dell'assenteismo, nonché in correlazione ai risultati legati all'andamento economico aziendale.

Art. 2

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains four distinct signatures, and the bottom row contains five signatures, some of which appear to be initials or shorter names. These signatures represent the formal approval of the agreement by the various parties mentioned in the text above.

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) Redditivita' aziendale

Sara' determinata considerando in particolare il Margine Operativo Lordo (MOL) cosi' come indicato nel bilancio d'esercizio aziendale, ossia la differenza tra 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.

b) Produttivita' aziendale

Sara' determinata considerando il Volume movimentato / numero annuo dei dipendenti (numero teste, esclusi i dirigenti e dei dipendenti di UPS Italia distaccati presso altre societa') al 31/12 vs il risultato del medesimo calcolo effettuato al 31/12 dell'anno precedente.

c) Assenteismo Italia

Sara' determinato escludendo le assenze per ferie, permessi retribuiti concessi a vario titolo, congedo matrimoniale, ex festivita' soppresse, infortuni sul lavoro, compresi 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.

d) Business Quality Assesment (BQA)

Tale parametro definisce la percentuale di livello di servizio aziendale (BQA) e si calcola prendendo in considerazione un'ampia serie di parametri di valutazione operativi ed amministrativi.

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

- **REDDITIVITA' :**

viene assegnato un peso percentuale del totale PDR pari al 15%, al raggiungimento dell'obiettivo aziendale, da erogarsi a tutto il personale dipendente con esclusione dei dirigenti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately six distinct marks, including what appear to be full names and initials, some with a checkmark or star symbol above them.

- **PRODUTTIVITA' :**

viene assegnato un peso percentuale del totale PDR pari al 35%, al raggiungimento dell'obiettivo aziendale, da erogarsi a tutto il personale dipendente con esclusione dei dirigenti.

- **ASSENTEISMO:**

viene assegnato un peso percentuale del totale PDR pari al 40%, al raggiungimento dell'obiettivo aziendale, da erogarsi a tutto il personale dipendente con esclusione dei dirigenti.

Si precisa che tale parametro si compone di due elementi, collettivo/nazionale ed individuale – considerando quanto definito al punto c) dell'art. precedente. Le modalita' relative al calcolo del valore del parametro assenteismo individuale sono esplicitate nell'allegato 1).

- **QUALITA' :**

viene assegnato un peso percentuale del totale PDR pari al 10% al raggiungimento dell'obiettivo aziendale BQA , da erogarsi a tutto il personale dipendente con esclusione dei dirigenti.

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

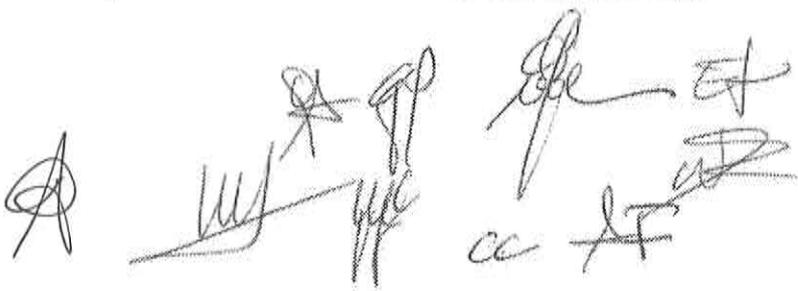
L'importo del PDR verrà erogato a ciascun dipendente nell'anno successivo a quello preso come riferimento per il calcolo, con la retribuzione del mese di giugno.

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'.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right.

Per i dipendenti cessati dopo il 31/12, il PDR verra' riconosciuto in proporzione all'effettiva presenza anche se non in forza al momento dell'erogazione.

L'erogazione del PDR per i lavoratori PT sara' calcolata in misura proporzionale all'orario effettivamente svolto nel periodo di riferimento.

Art 6

Welfare

Viene prevista la possibilita' di convertire gli importi del PDR con servizi di welfare, con libera adesione da parte dei lavoratori. Precisando che le relative modalita' di conversione verranno rese note entro i necessari tempi tecnici, si definisce quanto segue:

- a) L'erogazione del PDR e la fruizione delle misure di welfare aziendale sono alternative e in nessun caso cumulabili.
- b) La mancata fruizione del plafond nell'anno di competenza non comporta il diritto a rimborsi o all'erogazione di ulteriori somme, nemmeno a titolo di PDR.

Resta comunque inteso che il "Paniere Welfare" potra' essere integrato o modificato dall'Azienda in base alle opportunita' offerte dal mercato e da eventuali modifiche legislative e che i servizi che saranno erogati dal Fornitore Welfare non saranno ne' sostitutivi ne' replicabili di quelli attualmente erogati da Sanilog ed Ebilog.

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 CC, cosi' 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 mensilita' aggiuntive; sono infine esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale diretto e/o indiretto e/o differito.

Le Parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale del 25.3.2016 e della normativa in materia di detassazione fino ad ora emanata, ivi comprese le Circolari n. 28/E del 15.7.2016 e n. 5/E del 29.3.2018 dell'Agenzia delle Entrate. Le Parti dichiarano inoltre che il Premio di Risultato è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione di cui all'art 1 commi 182/189 della Legge 28 dicembre 2015 nr 208 e del suddetto Decreto Interministeriale 25 marzo 2016.

Ferma restando la validità dei requisiti, criteri e condizioni previste dal presente accordo, le Parti convengono di incontrarsi a livello nazionale:

- quadrimestralmente per monitorare l'andamento degli obiettivi aziendali collegati al PDR.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a stylized signature that appears to be 'A'. In the center, there is a larger, more complex signature that could be interpreted as 'Pierluigi'. To the right of this, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'a' and another that looks like 'AF'. The signatures are somewhat overlapping and written in a cursive style.

Le parti si impegnano a incontrarsi entro la fine del mese di maggio per condividere i risultati dell'anno precedente.

Art. 8

Validita' di applicazione, decorrenza e durata

Il presente contratto integrativo aziendale si applica alla società United Parcel Service Italia S.r.l. e ha durata triennale.

Milano, 15 novembre 2018

Letto, confermato e sottoscritto.

United Parcel Service Italia S.r.l.

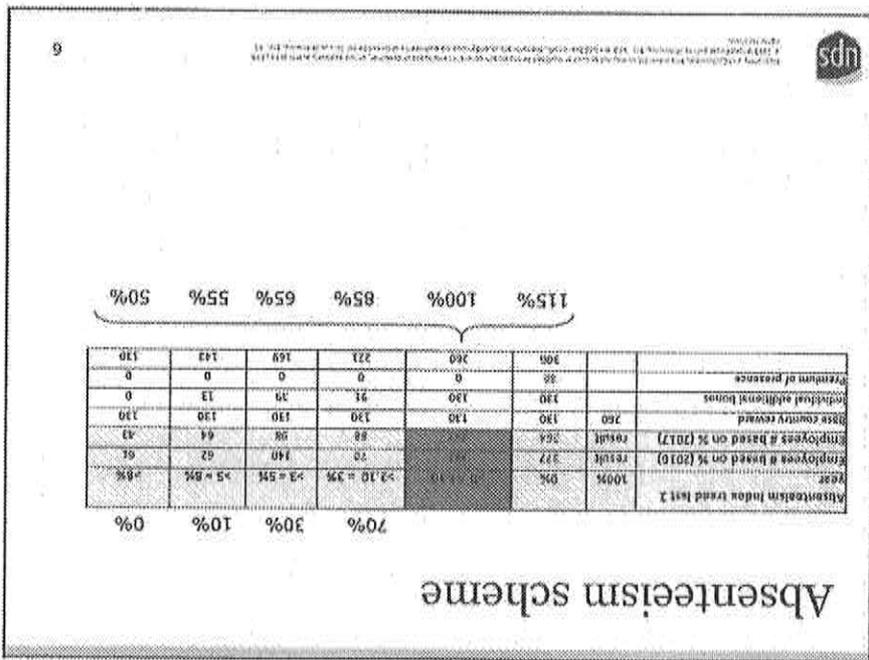
ALSEA

FILT - CGIL
Elio Galli
Walter Carot
FIT - CISL
Paolo...
ULTRASPORTI
Generatore

RSA/RSU

[Signature]
Livia Comi
[Signature]

[Handwritten signature]



Scheme comparison based on request of Increasing 2018-2020

Proposal elaborated on new PDR scheme

CHECK: 10/20/17

40% 15% EBITDA

<1%	1.00%	12.00%	20.00%	25.00%	2 32.0%
Proposed	-	48.75	73.13	97.59	108.30 120.00

30% PRODUCTIVITY

<1.40%	4.40%	6.00%	8.00%	10.00%	12.00%
Proposed	-	193.75	170.83	227.50	249.70 280.00

20% 40% ABSENTEEISM

>2.38%	2.38%	2.22%	2.10%	2.05%	<=2.00 %
Proposed	85.00	97.50	130.00	140.40	150.00
Initial AS2 Scheme baseline	65.00	97.50	130.00	140.50	150.00

10% 10% QUALITY

< 85%	85.00%	86.30%	88.90%	89.50%	>= 91.00%
Proposed	32.50	48.75	65.00	78.20	80.00

2018 proposal	335	488	650	702	800
---------------	-----	-----	-----	-----	-----



Proprietary and Confidential: This presentation may not be cited or displayed to any person other than employees of Customer, unless expressly authorized by UPS.
 © 2017 United Parcel Service of America, Inc. UPS, the UPS brandmark, the color brown and photos are trademarks of United Parcel Service of America, Inc. All rights reserved.

Handwritten signature

Handwritten signature