

## ACCORDO AZIENDALE DI ~~II LIVELLO~~ PDR

Il giorno 27 maggio 2011, presso la sede di ALSEA , in Milano Via Cornalia 19, si sono incontrati:

- United Parcel Service Italia S.r.l. rappresentata dal Direttore Risorse Umane Pasquale Palombella e dai signori Laura Mazzolari, Davide Chierichetti, Claudio Lacchini assistita da ALSEA nella persona del dott. Cesaris

e le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria:

- FILT – CGIL rappresentata dal Domenico D'Ercole, Valeria Mizzau
- FIT – CISL rappresentata dal Arnaldo Neri, Orazio Diamante
- UILTRASPORTI rappresentata dal Giuseppe Filippone

Le Segreterie Territoriali:

FILT CGIL Bergamo- Cesare Beretta

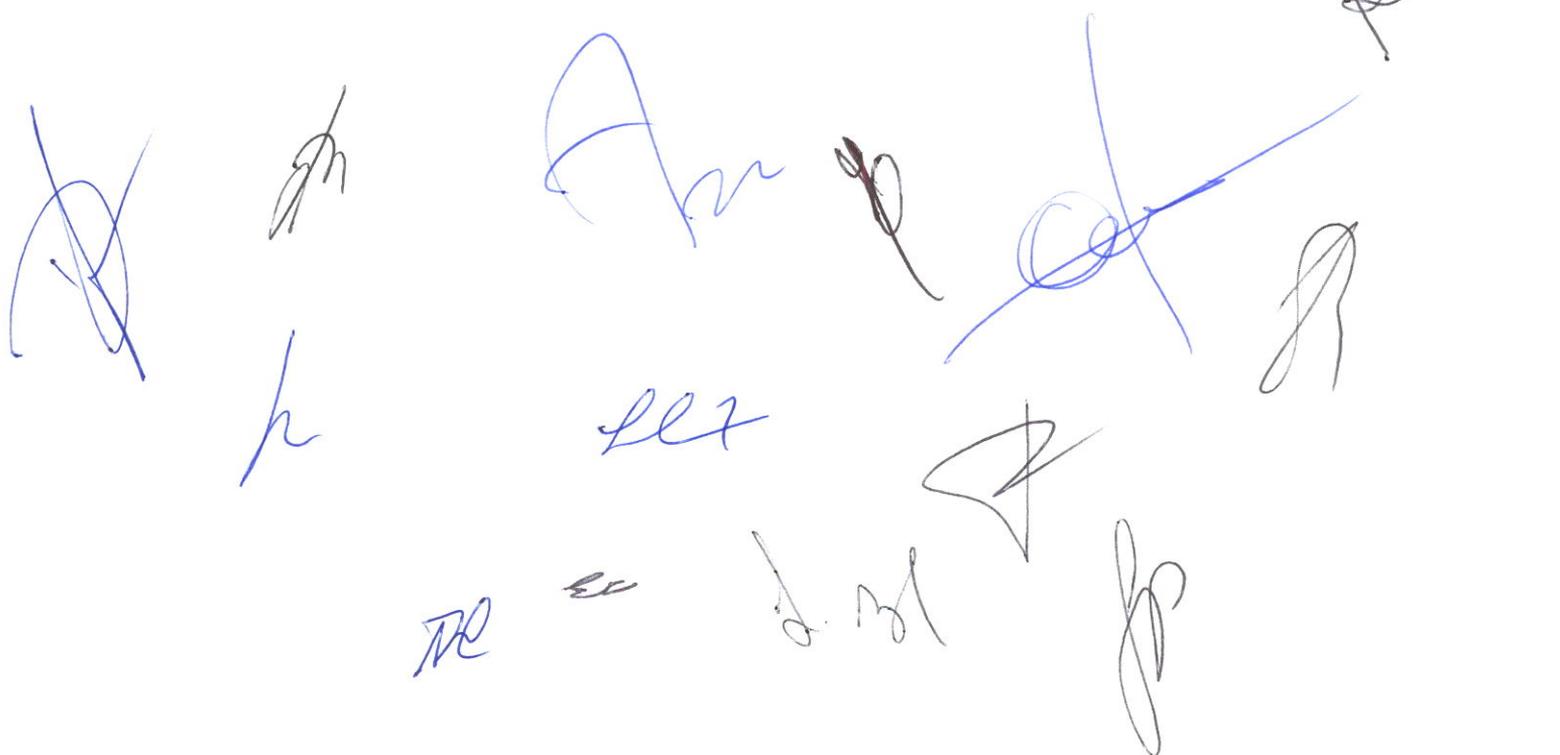
FILT CGIL Vicenza – Luca Battaglia

FILT CGIL Milano- Giulio Valente

UILTrasporti Milano – Renato Roverselli

E le RSA/RSU:

Antonio Forlano, Paola Polelli, Laura Parozzi, Carmela Di Blasi, Cinzia Crespi, Lamberto Sperandeo, Elena Colpani, Giuseppe Previtali



## **PREMESSA**

Le Parti, nel considerare la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione,

## **RILEVATA**

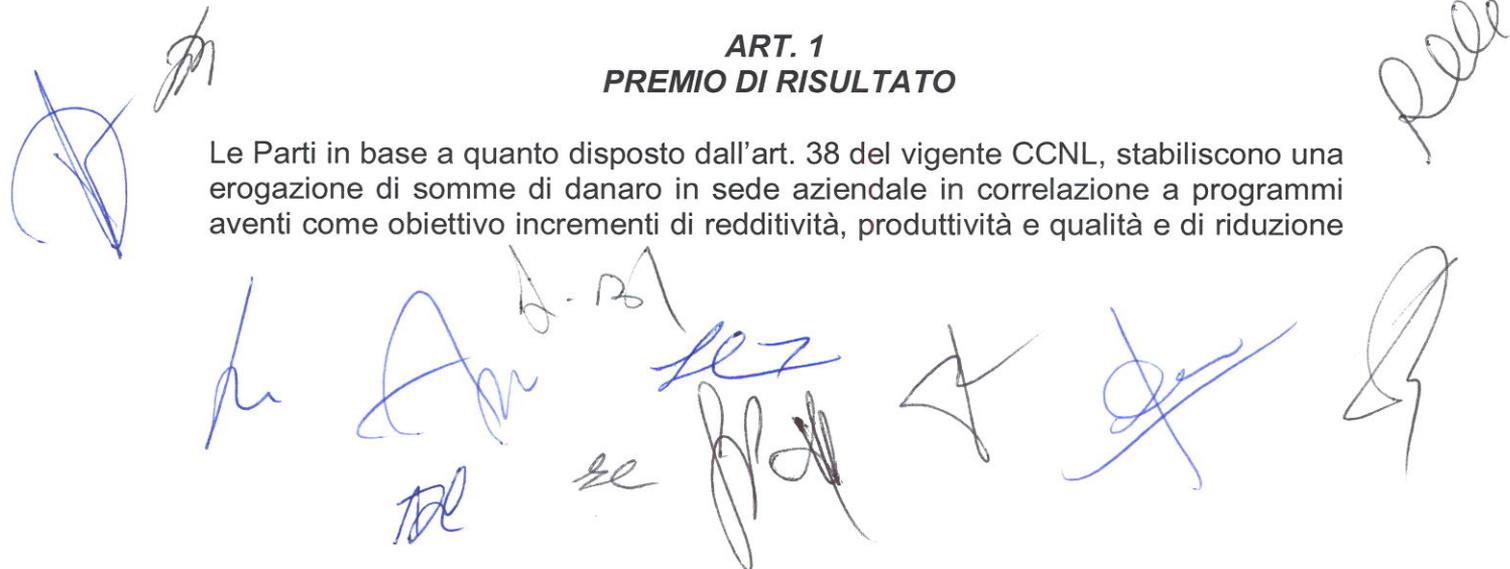
- L'esistenza di un accordo regionale di secondo livello siglato in Alsea in data 19 novembre 1998 e valido per tutti i dipendenti con sede di lavoro in Lombardia.
- L'esistenza di un accordo sindacale aziendale siglato nell'anno 1988 che garantisce a tutti dipendenti dell'Azienda sia una somma di denaro fissa sia una somma di denaro variabile in relazione al numero di giornate di lavoro effettivo,

## **DICHIARANO**

Di aver positivamente completato, con la stesura del presente accordo integrativo di Il Livello, una importante fase di confronto il cui esito positivo è frutto di una comune condivisione di obiettivi, costituendo una significativa conferma della crescita delle relazioni sindacali all'interno dell' Azienda. Quanto sopra premesso e rilevato, le Parti hanno convenuto quanto segue.

## **ART. 1 PREMIO DI RISULTATO**

Le Parti in base a quanto disposto dall'art. 38 del 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



Handwritten signatures in blue ink are present around the text of Article 1. On the left, there is a large signature. On the right, there are several smaller signatures. Below the main text, there are more signatures, including one that appears to be 'A. P.' and another that looks like 'SE'.

del fenomeno dell'assenteismo, nonché in correlazione ai risultati legati all'andamento economico aziendale.

Le Parti convengono, dunque, sull'opportunità di istituire un premio di risultato (di seguito PDR), sulla base di opportuni indicatori atti a misurare l'andamento economico dell'impresa, il miglioramento delle prestazioni del suo processo industriale ed il miglioramento della qualità del servizio verso i clienti che, ai sensi dell'art. 38 del CCNL attualmente in vigore, assorbe e sostituisce altre forme analoghe precedentemente in uso derivanti da accordi integrativi territoriali.

Le parti concordano, vista la nuova metodologia del premio di risultato, nonché dell'attuale diversificazione di metodi di riconoscimento del premio sul territorio nazionale, il seguente percorso teso al raggiungimento della parametrizzazione per l'intera popolazione aziendale con la successiva gradualità:

- Anno 2011 - Doppia classificazione di valore tra il personale operante in Lombardia come da allegato 1 ed il resto dei dipendenti come da allegato 1a.
- Anno 2012 e 2013 - Unificazione dei valori tra il personale operante in Lombardia ed il resto dei dipendenti come da allegato 1b.

Il nuovo premio di risultato, che entrerà in vigore a partire dal 1 gennaio 2011, con riferimento ai risultati conseguiti nell'anno precedente, che sarà composto da quattro elementi, genera un premio minimo, medio e massimo a seconda del risultato raggiunto, suddiviso come da allegato 2.

Le parti specificano che a partire da gennaio 2011, a tutti i lavoratori in forza alla data odierna, verrà riconosciuto un superminimo non assorbibile pari a eur 10 mensili in sostituzione delle somme erogate in forza dell'accordo sindacale siglato nell'anno 1988.

## **ART. 2 PARAMETRI – OBIETTIVI**

Vengono individuati i seguenti quattro parametri che contribuiscono, ciascun in relazione al peso assegnato ed alla scala di scostamento dagli obiettivi individuati, come da tabella "Allegato 1b" che forma parte integrante del presente accordo, alla determinazione ed alla conseguente erogazione del PDR.

### **1. Redditività aziendale**

Sarà determinata considerando in particolare il Margine Operativo Lordo (MOL) così come indicato nel bilancio d'esercizio aziendale, ossia la differenza tra valore e costi di produzione ante ammortamenti e oneri e proventi diversi. Le Parti dichiarano che tutti i conteggi relativi al calcolo del PDR dovranno essere

effettuati sulla base del bilancio dell'azienda. Le Parti convengono che, affinché si possa erogare la tranche del premio relativa al suddetto parametro, il MOL Azienda dell'anno di riferimento, non deve essere inferiore al - 8 % del MOL dell'anno precedente .

## 2. Produttività aziendale

Sara' determinata considerando in particolare il Volume movimentato / numero dei dipendenti (numero teste) al giorno 31/12 versus Volume pianificato da movimentare / numero dei dipendenti (numero teste) pianificato al giorno 31/12, (esclusi i dirigenti).

## 3. Assenteismo Italia

Sara' determinato per l'anno in corso valutando il consuntivo dell'anno precedente convenendo che, il suddetto indicatore sara' determinato escludendo le assenze per ferie, permessi retribuiti concessi a vario titolo, congedo matrimoniale, ex festività sopresse, infortuni sul lavoro, compreso l'infortunio "in itinere", permessi sindacali, le malattie il cui primo attestato abbia una durata superiore o uguale a 20 giorni, i permessi ex legge 104/92, i ricoveri ospedalieri, la degenza post-operatoria e l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio. La percentuale di miglioramento del parametro di assenteismo dovra' essere definita prendendo in considerazione le direttive della casa madre, che verranno comunicate annualmente.

## 4. 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 fattori di valutazione operativi amministrativi.

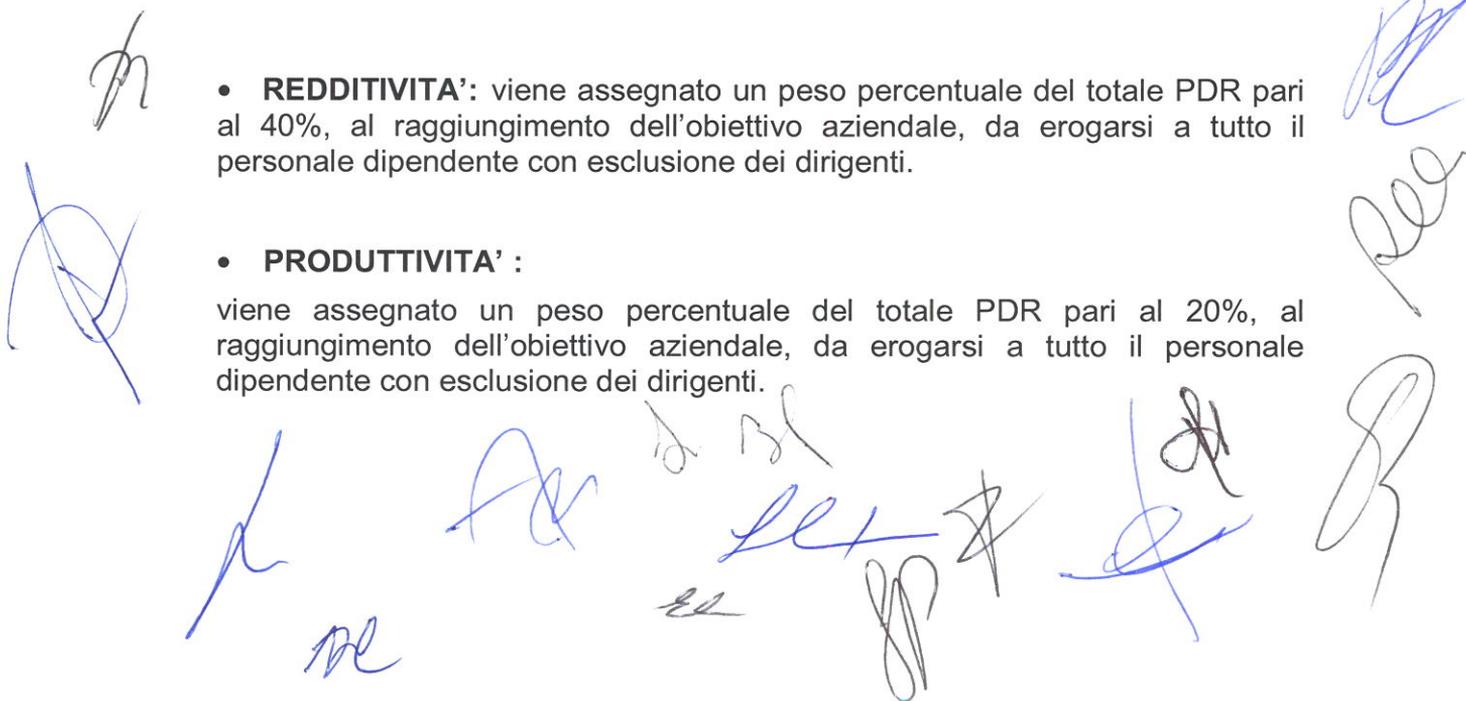
Le parti concordano che, a partire dall'anno 2012 ( PDR da pagarsi nel 2013), tutte le filiali operative saranno sottoposte a audit interno di verifica.

**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 40%, al raggiungimento dell'obiettivo aziendale, da erogarsi a tutto il personale dipendente con esclusione dei dirigenti.

• **PRODUTTIVITA'** :

viene assegnato un peso percentuale del totale PDR pari al 20%, 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 25%, al raggiungimento dell'obiettivo aziendale, da erogarsi a tutto il personale dipendente con esclusione dei dirigenti.

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

**ART. 3  
IMPORTI**

Gli importi relativi al PDR lordo pro – capite, per tutti gli anni di validità del presente accordo, sono individuati negli allegati del presente accordo.

**ART. 4  
EROGAZIONE PDR**

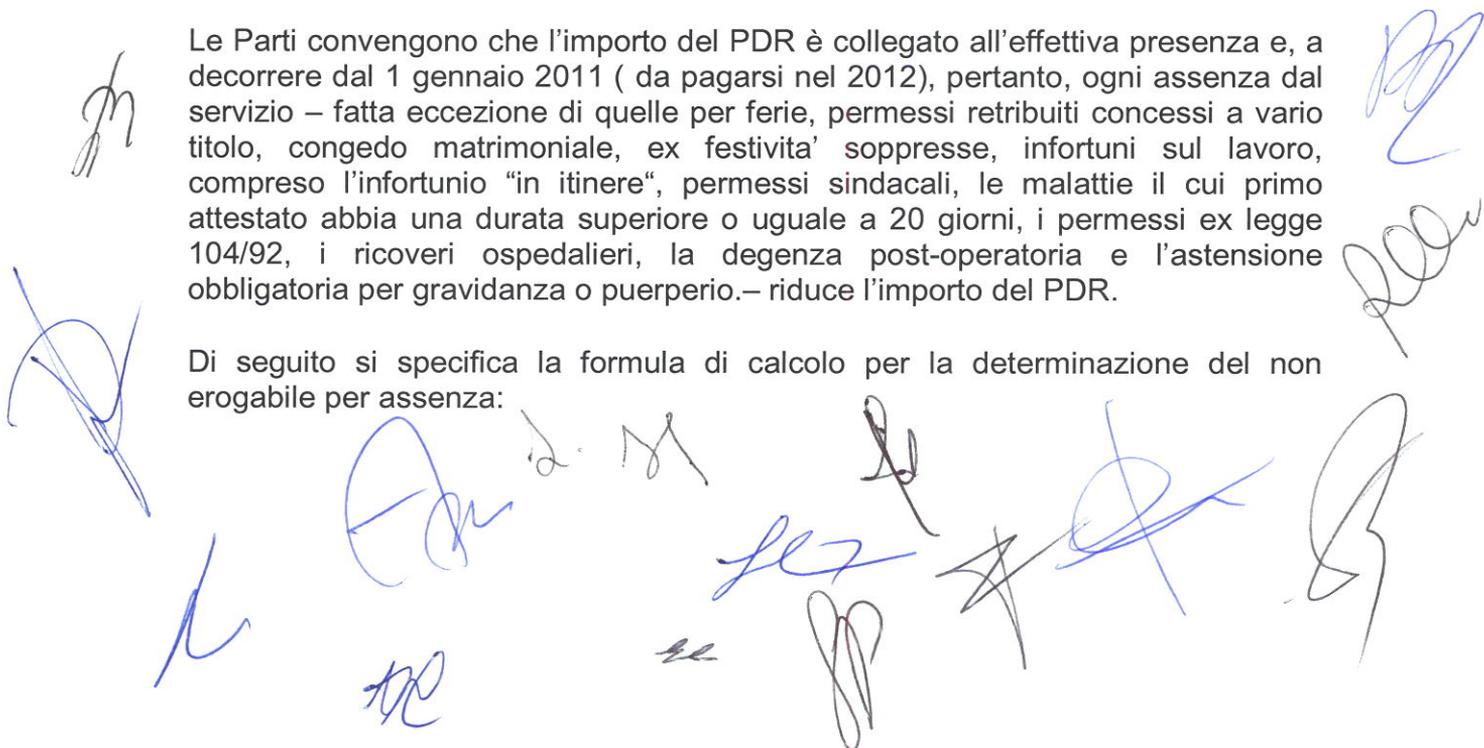
L'importo del PDR verrà erogato a ciascun dipendente nell'anno successivo a quello preso come riferimento per il calcolo, con la retribuzione del mese di giugno.

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

**ART. 5  
CORRETTIVO**

Le Parti convengono che l'importo del PDR è collegato all'effettiva presenza e, a decorrere dal 1 gennaio 2011 ( da pagarsi nel 2012), pertanto, ogni assenza dal servizio – fatta eccezione di quelle per ferie, permessi retribuiti concessi a vario titolo, congedo matrimoniale, ex festività sopresse, infortuni sul lavoro, compreso l'infortunio "in itinere", permessi sindacali, le malattie il cui primo attestato abbia una durata superiore o uguale a 20 giorni, i permessi ex legge 104/92, i ricoveri ospedalieri, la degenza post-operatoria e l'astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio.– riduce l'importo del PDR.

Di seguito si specifica la formula di calcolo per la determinazione del non erogabile per assenza:



**(PDR / 220) \* Giornate di assenza**

*PDR = Importo Premio di Risultato*

*220 = Giornate lavorabili teoriche annue*

Le quote di PDR non erogate al personale di ciascuna filiale/dipartimento, in ragione delle assenze fatte registrare da ciascun lavoratore, verranno ripartite tra tutto il personale della rispettiva filiale/dipartimento in proporzione alle giornate effettivamente lavorate da ciascun dipendente fatte registrare nell'anno di riferimento. Le suddette quote saranno erogate ai destinatari con la retribuzione del mese successivo a quello di erogazione del PDR, utilizzando la seguente formula di calcolo:

**(TPD / GLE ) \* GIE**

*TPD = Totale PDR di filiale\Dipartimento da ridistribuire;*

*GLE = Totale giornate di filiale\Dipartimento effettivamente lavorate ;*

*GIE = Giornate individuali di effettiva presenza.*

**ART. 6**

**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.

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

L'erogazione del PDR per i lavoratori part-time sarà calcolata in misura proporzionale all'orario effettivamente svolto nel periodo di riferimento.

**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 del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 del C.C., così come modificato dalla legge 297/82 ed ai sensi dell'art. 34 del vigente CCNL ( trattamento di fine rapporto); tali importi non entrano a far parte della retribuzione globale di cui all'art. 3 parte speciale 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, indiretto e/o differito.

Le Parti convengono, altresì, che il PDR avendo le caratteristiche della totale variabilità ed indeterminabilità rientra nella fattispecie di cui all'art. 2 del D.L. 25 marzo 1997, n.67, convertito con modificazioni dalla Legge 23 maggio 1997, n.135, ed eventuali successive modifiche, e pertanto beneficerà del regime previdenziale di decontribuzione previsto da tale disposizione.

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.

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

#### **ART. 8 VALIDITA' DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo integrativo aziendale si applica alla società United Parcel Service Italia S.r.l. e ha durata triennale, decorrendo dal 01 gennaio 2011 ( PDR da pagarsi sui dati dell'anno 2010) e scadendo il 31 dicembre 2013 ( PDR da pagarsi sui dati dell'anno 2012).

Il presente accordo è immediatamente operativo dalla data di sottoscrizione, dalla quale decorre anche il termine previsto dalla Legge per il deposito del relativo originale presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano.

Milano, 27 maggio 2011  
Letto, confermato e sottoscritto.

United Parcel Service Italia S.r.l.

ALSEA

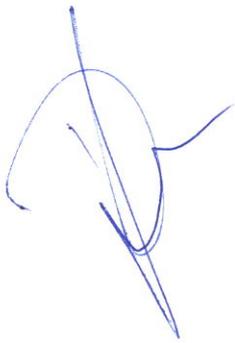
FILT - CGIL

FIT - CISL

ULTRASPORTI

Proffa  
Rovercell

Le OOSS si riservano di sciogliere la riserva sul presente accordo entro e non oltre il giorno 10 giugno 2011.



Line



Elena edpa



Luca Di