

CONTRATTO AZIENDALE DI II LIVELLO

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

- United Parcel Service Italia S.r.l. rappresentata da L'amministratore delegato..... , dal Direttore Risorse Umane e dai signori, assistita dalla nella persona del dott.

e le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria:

- FILT – CGIL rappresentata

- FIT – CISL rappresentata

- UILTRASPORTI rappresentata da

PREMESSA

Le Parti, in conformità allo spirito del Protocollo del 15 aprile 2009 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo,

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 fissa sia una somma variabile in relazione al numero di giornate di lavoro effettivo,
- La situazione delle problematiche inerenti il momento congiunturale sul piano economico, nel rispetto del sistema contrattuale e delle relazioni sindacali esistenti in azienda.

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, nel recepire i contenuti previsti dal protocollo del 15 aprile 2009, ed 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 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 , nonche' 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 allegato 1 ed il resto dei dipendenti come da allegato 1 a.
- Anno 2012 e 2013 - Unificazione dei valori tra il personale operante in Lombardia ed il resto dei dipendenti come da allegato 1.

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.

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 1" 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. Le Parti dichiarano che tutti i conteggi relativi al calcolo del PDR dovranno essere effettuati sulla base del bilancio depositato e certificato dell'azienda. Pertanto rinunziano sin da ora alla facoltà di eccepire o contestare tali dati ufficiali di bilancio. **Le Parti convengono che, affinché si possa erogare il PDR, il MOL Azienda dell'anno di riferimento, non deve essere inferiore al -8 % dell'obiettivo di MOL previsto dal risultato LY. Pertanto, il parametro MOL costituisce il parametro "ON/OFF" dell'intero PDR.**

Sull' ON/OFF si deve introdurre un correttivo che garantisca comunque l' erogazione di una parte del PDR per il "resto d'Italia" (per la Lombardia già c'è la clausola di salvaguardia), quello che in DHL, se non sbaglio, chiamano paracadute

Produttività aziendale

Sarà determinata considerando in particolare l'obiettivo di **Volume movimentato / numero medio annuo dei dipendenti**, (esclusi i dirigenti). Che cosa intendono per dirigenti? Managers + supervisor? (qs osservazione vale anche per gli altri punti in cui compare la definizione "dirigenti").L'accordo aziendale e quello regionale prevedono l'assegnazione del premio anche ai dipendenti inquadrati ai livelli 1s e 1, in questa bozza di accordo non è così.

Credo sia opportuno saperlo per capire esattamente quante sono le persone tra cui dividere la "torta" del PDR.

3. Assenteismo Italia ,

sara' determinato per l'anno in corso valutando il consuntivo dell'anno 2010 convenendo che il suddetto indicatore sara' determinato escludendo le assenze per infortuni sul lavoro, compreso l'infortunio "in itinere", 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 per area dovra' essere definita prendendo in considerazione il dato assenteismo consolidato a livello Italia come da allegato 4- in linea con le direttive della casa madre.

In questo modo alcuni tipi di permesso (ad esempio i permessi studio e sindacali) concorrono a formare la percentuale di assenteismo

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 parametri di valutazione relativi ai centri operativi ed ai dipartimenti amministrativi.

Un elemento troppo vago se non discrezionale che vale troppo rispetto gli altri parametri

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

- **REDDITIVITA' – MOL:** 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' – VOLUME MOVIMENTATO / N.:**
 - 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.

(domanda e riflessione: non sarebbe più giusto una equa ripartizione fra produttività e redditività? Riguardo quest'ultima, il lavoratore non la determina anzi la subisce perché frutto di investimenti scelte che il fa il datore di lavoro se non la corporate ... ecc... la "produttività" forse è più oggettiva perché determinata dal mercato ... purché si vogliano conquistare nuove "frontiere"....)

- **ASSENTEISMO AREA**

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' - BQA:** 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 nell' "Allegato 2" che fa parte integrante del presente accordo.

D' Ercole ha detto che nel primo incontro con l'azienda non hanno parlato di cifre. Però nell'allegato 2 sono riportati gli importi minimo, medio e massimo da erogare che, per la Lombardia, sono 446, 511 e 587 euro rispettivamente. Quindi, di fatto, gli importi del PDR per il triennio 2011-13 sono già stati fissati. Secondo me il problema è dato dal fatto che, se non ho sbagliato i calcoli (fatemi sapere se ho fatto qualche errore), nel 2010 il PDR massimo erogato è stato di euro 562,94 [cioè PDR regionale di 408 euro (che è il valore medio) + PDR aziendale di euro 154,94 = prima tranche di 103,29 euro + conguaglio massimo di euro 51,65]. Quindi con i valori di questa bozza nella migliore delle ipotesi ci verrebbero erogati circa 25 euro in più rispetto a quanto abbiamo percepito l'anno scorso. Però se consideriamo che nell'accordo regionale per incrementi superiori al 6% gli importi sono maggiori rischieremmo addirittura di percepire meno con questo accordo rispetto a quello che già abbiamo.

Il miglior modo per fare un calcolo preciso è fare una tabella applicando le diverse variabili tabella simulazione

ART. 4 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

In considerazione dei trattamenti economici vigenti in Lombardia per effetto dell'accordo territoriale di Il Livello e degli accordi aziendali in vigore alla data odierna, le Parti concordano, per i soli dipendenti operanti nelle filiali\ dipartimenti nella Regione Lombardia, di fissare una clausola di salvaguardia negli importi, come da "Allegato 3a", che forma parte integrante del presente accordo.

In caso di mancato raggiungimento della condizione generale necessaria per l'erogazione del PDR – MOL Azienda dell'anno di riferimento inferiore a -% (8% come in pagina iniziale) dell'obiettivo di MOL previsto in budget – nei confronti dei soli dipendenti presenti (che hanno lavorato durante l'anno di riferimento) al 31 dicembre 2010 nella Regione Lombardia (perché ci si limita ai dipendenti presenti al 31 dicembre 2010? Secondo me dovrebbe essere corretto con "31 dicembre dell'anno di competenza", limitatamente al periodo 2011 – 2013, troveranno applicazione i criteri previsti dalla "Parte Economica" dell'accordo regionale lombardo di Il Livello (anche per la parte variabile) del 19 novembre 1998¹ e dall'accordo aziendale del 1988 come da allegato 3, negli importi previsti alla data di stipula del presente accordo. Le Parti precisano che l'accordo regionale di Il Livello, sottoscritto il 19 novembre 1998, valevole per la regione Lombardia, così come ogni altra forma di accordo integrativo territoriale precedentemente in uso viene assorbito e cessa di avere efficacia dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ferma restando la validità della clausola di salvaguardia espressa nel presente articolo.

ART. 5 EROGAZIONE PDR

L'importo del PDR verrà erogato a ciascun dipendente (attivo o cessato) 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. 6 CORRETTIVO

Le Parti convengono che l'importo del PDR è collegato all'effettiva presenza e, pertanto, ogni giornata di assenza dal servizio – fatta eccezione di quelle per ferie, congedo matrimoniale, ex festività soppresse, permessi sindacali, permessi retribuiti concessi a vario titolo, infortuni sul lavoro, permessi ex L. 104/92, malattie contratte da lavoratori con invalidità superiore al 60%, malattie di durata superiore a 40 giornate continuative, malattie dovute a patologie di particolare gravità di cui all'art. 7 lett. A parte speciale del CCNL attualmente in vigore e ricoveri ospedalieri, nonché astensione obbligatoria per gravidanza o puerperio – riduce l'importo del PDR in ragione di 1/220.

¹ Un crollo dell'8% la cifra complessiva del PDR Lombardia per le due trance (fissa e variabile) è di 393,02

Nelle assenze che non riducono l'importo del PDR non sono menzionate ROL e RIMOL

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.

Se in un reparto tutti i dipendenti hanno almeno un'assenza come viene ridistribuito l'ammontare del PDR non erogato?

ART. 7

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 ~~Contratti di Formazione Lavoro~~.

Per i dipendenti a Tempo Determinato 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.

In caso di modifica della sede di lavoro nel corso dell'anno, ai dipendenti interessati, il PDR sarà calcolato, secondo i criteri, i requisiti e le condizioni previste nel presente accordo tenendo presente la filiale/dipartimento ove questi abbia prestato la Sua attività lavorativa in prevalenza temporale.

ART. 8

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. (non mi sono chiari gli eventuali effetti..)

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:

- semestralmente per monitorare l'andamento degli obiettivi aziendali collegati al PDR. ~~Le Parti convengono, altresì, di incontrarsi a livello nazionale~~
- entro il 31 marzo di ogni anno, per esaminare gli obiettivi di budget annuale ai fini della determinazione del PDR, ~~ferma restando la validità dei requisiti, criteri e condizioni previste dal presente accordo.~~

ART. 9 VALIDITA' DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo aziendale si applica alla società United Parcel Service Italia S.r.l. e
~~Il presente contratto integrativo aziendale~~ ha durata triennale, ferma restando la validità decorrendo dal 01 gennaio 2011 e scadendo il 31 dicembre 2013.

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,.....

Letto, confermato e sottoscritto.