



## ACCORDO PDR

In data odierna, presso l'impianto UPS Brescia, si sono incontrati:

- la Società CONSEA che ha in gestione l'appalto, rappresentata dal Sig. M. Zuanetto
- la Filt Cgil Lombardia e Brescia rappresentata dai Sig.ri E. Barosselli, G.P. Gusmini, A. Gallotta contestualmente alle RSA Filt Cgil del sito

### Premesse:

Tra la Società e la Filt Cgil/RSA è in corso da tempo un sistema di relazioni industriali che ha portato alla piena ed integrale applicazione del CCNL e dell'Accordo Nazionale UPS dell'Aprile 2016, nonché di Accordi di secondo livello di sito.

E' obbiettivo delle parti ricercare sistemi condivisi atti ad implemetare e migliorare le retribuzioni e le condizioni dei lavoratori, la qualità del servizio e la produttività.

Nel mese di Dicembre 2018 è stato sottoscritto un Accordo per un PDR di Picco Natalizio e l'adeguamento della retribuzione al livello 3 del CCNL 3/12/2017 ed è stata avviata la trattativa per la creazione di un PDR annuo per l'anno in corso.

**Tutto ciò premesso, dopo ampia ed approfondita discussione, le parti concordano quanto segue**

### - LIVELLO di INQUADRAMENTO

In merito al livello di inquadramento dei driver, a seguito dell'adeguamento della paga base concordato e posto in essere dall'azienda, le parti condividono di demandare la discussione al tavolo nazionale con il Committente.

Con la scadenza dell'Accordo Nazionale UPS infatti, a stretto giro, si riattiverà il tavolo sindacale tra UPS e le Segreterie Sindacali di Filt, Fit e Uilt congiuntamente alle strutture territoriali e le RSA per trovare le opportune soluzioni e dare risposte positive ai driver UPS su tutto il territorio Nazionale.

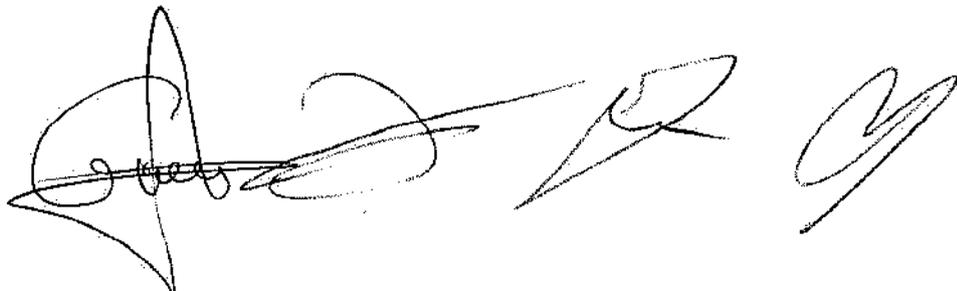
Sino alla conclusione del confronto Nazionale, Consea continuerà ad inquadrare i Driver al livello 3° del CCNL 3/12/2017 riconoscendo i dovuti prossimi aumenti secondo le scadenze previste.

Consea erogherà comunque sul prossimo cedolino paga, un mese di arretrato sull'adeguamento della paga relativa al 3° livello riconosciuto con ritardo rispetto alle scadenze previste dall'Accordo siglato con la Filt Cgil a dicembre 2018.

### -ORARIO di LAVORO

Si conferma l'orario di lavoro di 44 ore settimanali con articolazione dal Lunedì al Venerdì salvo eventi eccezionali e il riconoscimento di un'indennità di trasferta giornaliera pari a 16euro.

La Società si impegna ad una migliore gestione dell'organizzazione del lavoro con particolare attenzione alle ore di lavoro eccedenti le 44 settimanali ricercando, in accordo con le RSA, i migliori strumenti per la rilevazione dell'orario atto al puntuale riconoscimento del lavoro straordinario.





#### **-DIVISE**

Su richiesta delle RSA la Società si impegna ad una revisione del vestiario in dotazione tenendo conto dei vincoli imposti dal Committente ma con una maggior attenzione alle condizioni climatiche (es. Magliette termiche ecc.).

### **PREMIO DI RISULTATO 2019**

Viene istituito un Premio di Risultato annuale per l'anno in corso 2019 del valore massimo di **800 euro** basato su 3 parametri:

- Qualità 30 %
- Assenteismo 30 %
- Produttività 40%

#### **Linee Guida:**

A mero titolo esemplificativo

Qualità - gli elementi che saranno presi in considerazione per l'implementazione di questo parametro sono la pulizia e lo stato della Divisa (non imputabili al lavoratore condizioni dipendenti dalla Società), pulizia del mezzo e sinistri con dolo, contestazioni disciplinari, reclami da clienti.

Assenteismo - l'obiettivo è quello di ridurre il tasso di assenteismo del Sito cercando di rientrare all'interno della percentuale media Nazionale e nei casi migliori scendervi al di sotto.

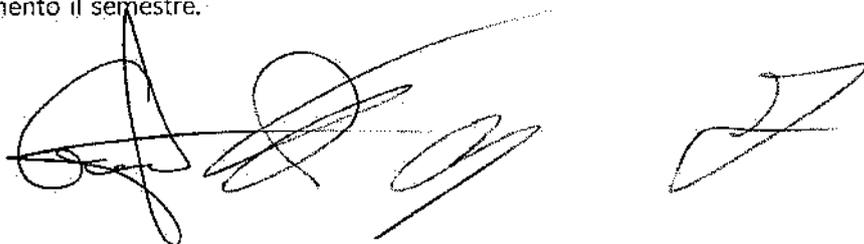
Per fare ciò si tenderà non solo ad un riconoscimento della presenza giornaliera ma puntando ad incentivare la presenza complessiva riconoscendo anche un carattere individuale.

Produttività - obiettivo è quello di lavorare su di una produttività per Zona che punti alla verifica e al mantenimento dei livelli produttivi attuali e che possa incentivare le consegne nei periodi di maggior richiesta e in casi particolari ed emergenziali. E' interesse delle parti ricercare il giusto bilanciamento della produttività ritenendo prioritario l'implementazione occupazionale.

Ogni parametro e la sua conseguente valorizzazione verrà discussa in un apposito tavolo tecnico da esaurirsi entro il mese di Marzo 2019 con il coinvolgimento di tutte le parti firmatarie del presente Accordo e fermo restando il valore economico concordato.

Il premio ha valore annuale, tuttavia le parti si riservano la verifica di adeguarlo per il solo periodo del mese di dicembre c.d. "periodo di picco", al solo fine di poter prevedere una maggiore produttività e/o conseguentemente una forfettizzazione dello straordinario oltre le 44 ore previste dall'Accordo Nazionale UPS dell'aprile 2016.

Si prevede altresì fin da subito che l'erogazione del PDR possa avvenire in due Tranche prendendo a riferimento il semestre.

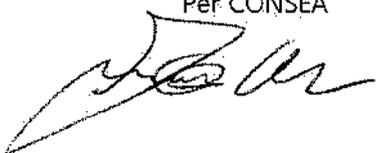


L'erogazione del premio potrà avvenire, su scelta del lavoratore, in toto o in parte, anche attraverso forme di Welfare a tassazione zero.

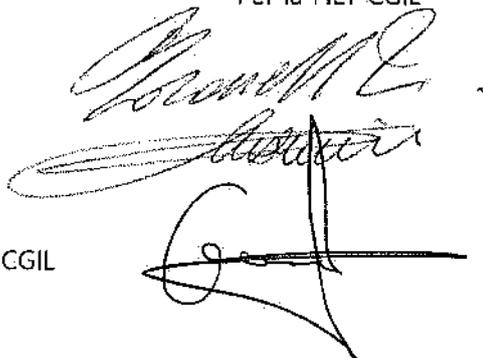
L'Accordo dovrà essere strutturato secondo i criteri di Legge al fine di poter ottenere la detassazione al 10% delle somme erogate.

Letto e sottoscritto

Per CONSEA



Per la FILT CGIL



Le RSA della FILT CGIL

