IPOTESI DI ACCORDO

In data 17 settembre 2018, presso la sede di Alsea in Milano, via Cornalia 19, si sono incontrate:

United Parcel Service Italia srl nelle persone di Lino Palombella, Laura Guzzetti, Davide Chierichetti con l'assistenza di Laura Poti' di Alsea

Le OO.SS Nazionali Filt CGIL, Fit CISL, UILTrasporti, nelle persone di Elisa Gigliarelli, Quirino Achilletti, Walter Barbieri, con la partecipazione delle OOSS Territoriali nelle persone di Marco Sala, Marcello Salbitani, Alessio Gallotta, Massimo Caroti, Mario Lovergine, Gennaro Piraina, e delle RSA/RSU Antonio Forlano, Giuseppe Previtali, Lorella Camoni, Cinzia Crespi, Ornella Bettiol.

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

Premesso che in data 27 maggio 2011 le parti sottoscrivevano un accordo aziendale di PDR, dopo approndita discussione le parti si accordano su quanto segue:

Il suddetto accordo viene integralmente confermato ad eccezione dei seguenti punti:

1) In sostituzione di quanto previsto dagli art 2 e 3 verra' applicato lo schema allegato relativo ai parametri e agli importi erogati.
2) Il parametro "*Assenteismo*" verra' determinato escludendo le assenze per ferie, permessi retribuiti concessi a vario titolo, congedo matrimoniale, ex festivita' soppresse, infortuni sul lavoro, compreso l'infortunio in itinere, permessi sindacali, periodi di malattia della durata superiore o uguale a venti giorni continuativi di calendario, anche se coperti 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.
3) 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.
4) 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.
5) 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.

6) Le parti concordano di incontrarsi annualmente a livello nazionale per monitorare l'andamento degli obiettivi aziendali collegati al PDR entro la fine del mese di maggio.
7) Il presente accordo si applica alla Societa' United Parcel Service Italia srl e ha durata triennale, decorrendo dal 1 gennaio 2019 (risultati anno 2018) e scadendo il 31 dicembre 2021 (risultati anno 2020).

Le parti si impegnano a sciogliere la riserva entro 10 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo a seguito del quale verra' presentata la "Piattaforma Welfare".

LCS

L'Azienda

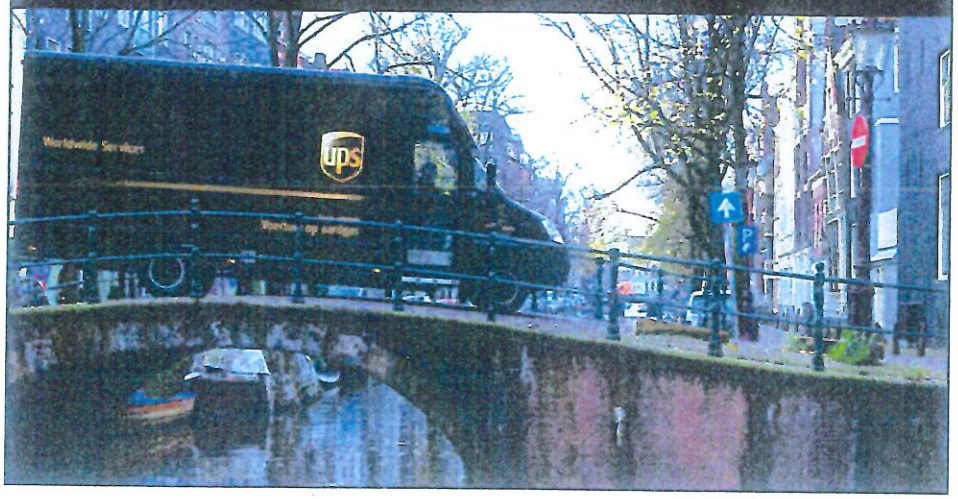
OO.SS.

ALSEA

RSA/RSU

UPS Italy SP – New P.D.R scheme

September , 2018



PDR reward scheme 2018-2020

UPS

- New weight index balancing
- Increase focus on Absenteeism reduction
- Align new targets
- Welfare Program implementation

Unions

- 3 Year of agreement (2018-2020)
- New weight index balancing
- € 650 for 100 % targets & € 800 eu max of targets

Last reward scheme agreement (2015-2017)

- The performance bonus was established on the basis of appropriate indicators to measure the economic performance of the company, the performance improvement of its industrial process and improving the quality of service to customers
- The "PDR" based on 4 elements (indicators), which have a different weight to each other, generating a minimum amount, average and maximum. They are depending on the results achieved
- PDR is valid for 3 years from the signature and every Year goals could be negotiated in case of important changing. In 2018 the PDR scheme has expired and must be renegotiated

PERFORMANCE CRITERIA STATEMENT

% of total budget	40%	30%	20%	10%
	EBITDA • UPS balance	Productivity • Total Volume plan • Total Volume act • # employees Plan • # employees Act	Absenteism • Absenteism rate	Business Quality Ass. • BQA Country result audit

% of result achievement	< 80%	80 %	90%	100%	105%	110%
Reward scheme payout 2015-2017	0 €	264.00 €	396.00 €	528.00 €	570.00 €	650.00 €

3

Objectives for the reward scheme agreement (2018-2020)

PERFORMANCE CRITERIA & GOAL STATEMENT

CRITERIA	Previous BUDGET %	New BUDGET %	BP/or target range Measurement	LY result	LY Goal %	New Yearly Target proposal 2018-2020	
PROFITABILITY	40%	15%	TY vs LY	36%	13%	20%	
PRODUCTIVITY	30%	35%	TY vs LY	11.3%	5%	8%	
ABSENTEESIM RATE	20%	40%	TY vs PLN	2.10%	2.30%	2.10%	
BQA RATE	10%	10%	TY vs PLN	88.90%	87.70%	87.70%	

4

Scheme comparison based on request of Increasing

Proposal elaborated on old PDR scheme							INDEX WEIGHT	Proposal elaborated on new PDR scheme						
EBITDA							40% 15%	EBITDA -						
2015-2017 EBITDA	<-8%	-8.00%	5.00%	12.00%	19.00%	≥ 24%		2018-2020 EBITDA	<1%	1.00%	12.00%	20.00%	26.00%	≥ 32.0%
Payout	-	130.00	195.00	260.00	280.80	329.11		Payout	-	48.75	73.13	97.50	105.30	120.00
PRODUCTIVITY							30% 35%	PRODUCTIVITY						
2015-2017 Productivity	<4.00%	4.00%	4.50%	5.00%	5.30%	>=5.5%		2018-2020	<4.40%	4.40%	6.00%	8.00%	10.00%	12.00%
Payout	-	97.50	146.25	195.00	210.60	240.08		Payout	-	113.75	170.63	227.50	245.70	280.00
ABSENTEEISM							20% 40%	ABSENTEEISM						
2015-2017 Absenteeism	>2.76%	2.76%	2.53%	2.30%	2.21%	<=2.13 %		2018-2020 goal	>2.38%	2.38%	2.22%	2.10%	2.06%	<=2.00 %
Payout		65.00	97.50	130.00	140.40	160.06		Payout		65.00	97.50	130.00	140.40	160.00
								ABS Scheme payout		65.00	97.50	130.00	140.00	160.00
QUALITY							10% 10%	QUALITY						
2015-2017 BOA	< 85%	85.00%	86.30%	87.70%	89.50%	>= 91.00%		2018-2020 goal	< 85%	85.00%	86.30%	87.70%	89.50%	>= 91.00%
Payout		32.50	48.75	65.00	70.20	80.03		Payout		32.50	48.75	65.00	70.20	80.00
2015-2017 approved		325	488	650	702	800		2018 proposal		325	488	650	702	800

Proprietary and Confidential: This presentation may not be used or disclosed to any person other than employees of Customer, unless expressly authorized by UPS. © 2012 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.

Absenteeism scheme

				70%	30%	10%	0%
Absenteeism index trend last 2 year	100%	0%	[illegible]	>2.10 = 3%	>3 = 5%	>5 = 8%	>8%
Employees # based on % (2016)	result	377		70	140	62	61
Employees # based on % (2017)	result	364		88	98	64	43
Base country reward	$ 260	130	130	130	130	130	130
Individual additional bonus		130	130	91	39	13	0
Premium of presence		40	0	0	0	0	0
		300	260	221	169	143	130
		115%	100%	85%	65%	55%	50%

Proprietary and Confidential: This presentation may not be used or disclosed to any person other than employees of Customer, unless expressly authorized by UPS. © 2012 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.