CONTRATTO AZIENDALE PER LA DEFINIZIONE DELLE PREMIALITA' DI RISULTATO NEL TRIENNIO 2022 - 2024

IL giorno 15 settembre 2022 mediante consultazione telematica delle parti si sono incontrate:

la società PLANET SRL Rappresentata dal legale rappresentante sig. VILCHEZ ANLAS JESUS
e
la O.S. nazionale FILT CGIL Milano e Lombardia rappresentate dai sig.ri Guglielmo Ruggiero e Antonio Forlano, alla presenza della RSA OMAR ANTONIO CEREZO BARCIA

Visti

l'art. 1 commi da 182 a 191 della Legge 28/12/2015 n°208 e succ modifiche, l'art.51 del D. Lgs.15/6/2015 n°81 e succ modifiche, l'art. 14 del D. Lgs. 14/09/2015 n°151 e succ modifiche, l'art. 55 D.L. n°50/2017 e succ modifiche.

PREMESSO CHE

- Le Parti riconoscono che l'attuale grado di efficienza e redditività dei servizi aziendali è frutto anche della produttività garantita di volta in volta dai propri dipendenti e che pertanto la misura di un PAR (premio annuale di risultato) sia conseguenza dell'impegno profuso per il raggiungimento di un grado sempre maggiore di qualità ed efficienza dei servizi erogati;
- È volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività dell'impresa nonché per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù dei provvedimenti normativi a tale finalità emanati dal legislatore;
- Le Parti, quindi, in applicazione dei principi di cui all'Art.38 del CCNL (Logistica, trasporto merci e spedizione), e dell'accordo quadro di filiera UPS del 04/12/2019 integrato dall'accordo quadro nazionale del 05/02/2020, hanno inteso istituire un premio di risultato per il triennio 2022 - 2024;

CONSIDERATO ALTRESI'

- CHE in data 19 luglio 2022 presso la sede del vettore UPS in Milano è stato siglato tra la O.S. di di FILT CGIL Milano e Lombardia ed i rappresentanti delle aziende gestori del servizio UPS della Lombardia un accordo quadro per la determinazione di accordi aziendali di produttività nel triennio 2022 – 2024 cui le Parti intendono far riferimento nel presente accordo;

- Che è volontà delle Parti, con il presente accordo aziendale, individuare la misura nonché i criteri di erogazione di un premio di risultato inteso come somma di ammontare variabile, la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa ed innovazione, oltreché collegate ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;

- le Parti, con il presente, intendono dare attuazione alle previsioni di cui alla Legge 11 dicembre 2016 n°232, nonché al Decreto interministeriale (Lavoro/Finanze) del 25 marzo 2016, con intesa di individuare i criteri di misurazione in essi contenuti, nonché le modalità di partecipazione

contenute nei commi da 182 a 191 della Legge 28 dicembre 2015 n° 208 e s.m.i. e nei commi da 160 a 162 della Legge 11 dicembre 2016 n°232 ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali nonché della determinazione della contribuzione obbligatoria;

- Le parti hanno preventivamente analizzato le condizioni produttive ed occupazionali nonché le prospettive aziendali.

TUTTO CIO' PREMESSO SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

1) Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

2) Il premio costituisce, per le parti, assolvimento agli indirizzi contrattuali alla definizione di accordi di secondo livello. Detto premio soddisfa ed esaurisce ogni condizione ad esso riferibile di cui al citato art.38 CCNL Logistica, trasporto, merci e spedizione ed al citato accordo quadro di filiera UPS del 04/12/2019 integrato dall'accordo quadro nazionale del 05/02/2020;

3) L' accordo si applica a tutto il personale in regime di subordinazione con specifiche distinzioni tra le qualifiche di AUTISTA e PERSONALE NON VIAGGIANTE

4) L'accordo ha efficacia dal 01/07/2022 al 31/12/2024 e sostituisce qualsiasi altra regolamentazione aziendale eventualmente concordata in precedenza per la gestione del premio di Risultato variabile. Se ne esclude l'applicazione a qualsiasi tipologia contrattuale diversa dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato con anzianità di almeno 6 mesi. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia istituito o sia risolto nel corso del semestre non sarà riconosciuto nessun premio. Il dipendete dovrà, infatti risultare in forza al 31/12 di ogni anno con una anzianità almeno di 6 mesi.

5) Nell'ottica di un efficientamento della organizzazione del lavoro, vengono individuati dalle parti una serie di obiettivi tali da proiettare l'azienda a soddisfacenti gradi di produttività e competitività anche connessi all'immagine che l'azienda esporta attraverso la professionalità delle proprie risorse nell'espletamento delle proprie mansioni.

6) Per gli anni 2022 e 2023 e 2024, il presupposto per il riconoscimento del PAR al personale dipendente è rappresentato dal raggiungimento degli obiettivi di cui ai punti ed ai prospetti di seguito indicati, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo;

7) In uno spirito di equità tra i lavoratori ed al fine di estendere un PDR di valore congruo a tutte le tipologie di mansioni e orario presenti in azienda si concorda che il limite massimo del premio lordo raggiungibile e liquidabile in ragion d'anno sarà pari a:

euro 1.100,00 annuali lordi per ciascun lavoratore (drivers) full time assunto in regime di discontinuità con orario settimanale fino a 44 ore;

euro 900,00 annuali lordi per ciascun lavoratore (drivers e co-drivers) full time assunto con orario settimanale di 39 ore;

euro 500,00 annuali lordi per ciascun lavoratore non mobile full time assunto con orario settimanale a 39 ore;

Inoltre, si chiarisce che i premi, così come determinati, saranno riproporzionati per i dipendenti part time sulla percentuale di orario di lavoro.
Si specifica che per il personale non viaggiante adibito temporaneamente alla mansione di co-drivers il premio sarà calcolando con i parametri relative ai co-drivers per le mensilità di effettivo espletamento della mansione

8) **Il premio di risultato relativo al parametro di produttività** con peso pari al 40% del premio complessivo annuo e che, come di seguito meglio illustrato, viene determinato per gli anni 2023 e 2024 in linea generale secondo la seguente direttrice:

a) Il premio agirà direttamente come incremento economico ed è determinato in un valore economico diretto che sarà soggetto a variazioni in aumento e/o in diminuzione a seconda del raggiungimento dei diversi gradi di risultato di seguito regolamentati;

Il **Premio** si articolerà sull'applicazione di diversi criteri di valorizzazione:

- **Collettivo**:
  per il personale viaggiante con peso pari al 50% del premio annuale complessivo di produttività e che fungerà quale soglia di accesso alla premialità di risultato. Esso sarà attribuito al superamento (al termine dell'anno solare) del valore del 5% di incremento della media di stop dei driver per giorno rispetto alla media dell'anno precedente con confronto dei dati forniti dalla committente.
  Per il personale non viaggiante il premio sarà attribuito al superamento (al termine dell'anno solare)del valore del 15% di incremento della produttività oraria
  Nb. *Per la sola annualità 2022 il confronto dei parametri di produttività dovrà essere realizzato tra la media stop dei driver nel secondo semestre con la media mensile degli stop realizzata nel primo semestre 2022.*

- **Individuale**: con peso pari al 50% del premio annuale complessivo di produttività riconosciuto al verificarsi dell'obiettivo collettivo, in funzione degli obiettivi individuale di cui all'allegato 1, con il seguente criterio;

1° Target ind.le + 1%	= 110% del 50%
2° Target ind.le + 0%	= 100% del 50%
3° Target ind.le - 1%	= 80% del 50%
4° Sotto tale soglia	= 0% del 50%

Le parti concordano che gli obbiettivi individuali e collettivi per l'anno 2023 e 2024 verranno specificati entro il primo febbraio dell'anno di riferimento.

N.B.:

per espressa previsione ed accordo tra le parti nel caso in cui non venga raggiunto il richiesto parametro collettivo pari al superamento del 5% (per la sola annualità 2022) della media

stop individuata, ma venga comunque ad essere registrato un superamento maggiore del 3% gli Autisti saranno a percepire la sola quota di premio individuale con i criteri sopra riportati.

9) APPLICAZIONE DEI PARAMETRI

PREMIO COLLETTIVO PRODUTTIVITA'

PREMIO COLLETTIVO AUTISTI a 44 ore

VALORE ANNUALE PDR € 220,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	**VALORE OPZIONE WELFARE**
€ 220,00 LORDI	**€220,00 NETTI**

PREMIO COLLETTIVO AUTISTI a 39 ore

VALORE ANNUALE PDR € 180,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	**VALORE OPZIONE WELFARE**
€ 180,00 LORDI	**€180,00 NETTI**

PREMIO COLLETTIVO PERSONALE NON VIAGGIATE a 39 ore

VALORE ANNUALE PDR € 100,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	**VALORE OPZIONE WELFARE**
€ 100,00 LORDI	**€100,00 NETTI**

PREMIO INDIVIDUALE PRODUTTIVITA'

PREMIO INDIVIDUALE AUTISTI a 44 ore

VALORE ANNUALE PDR € 220,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	**VALORE OPZIONE WELFARE**
€ 220,00 LORDI	**€220,00 NETTI**

IL PREMIO E' DA RIPROPORZIONARE SECONDO I SEGUENTI CRITERI

1° Target ind.le + 1% = 110% del 50%
2° Target ind.le + 0% = 100% del 50%
3° Target ind.le - 1% = 80% del 50%

4° Sotto tale soglia = 0% del 50%

PREMIO INDIVIDUALE AUTISTI a 39 ore

VALORE ANNUALE PDR € 180,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	**VALORE OPZIONE WELFARE**
€ 180,00 LORDI	**€180,00 NETTI**

IL PREMIO E' DA RIPROPORZIONARE SECONDO I SEGUENTI CRITERI

1° Target ind.le + 1% = 110% del 50%
2° Target ind.le + 0% = 100% del 50%
3° Target ind.le - 1% = 80% del 50%
4° Sotto tale soglia = 0% del 50%

PREMIO INDIVIDUALE TARGET PRESENZA

- Con peso pari al 30% del premio complessivo annuo e che, come di seguito meglio illustrato, viene determinato per gli anni 2023 e 2024 in linea generale secondo la seguente direttrice:
- Per quanto attiene al premio determinato su parametro individuale di presenza, quello che verrà preso in considerazione sarà l'indice di presenza rispetto agli eventi di assenza sulla base dei giorni lavorativi dell'anno oggetto di valutazione:
  Si considerano ai fini del presente accordo come assenze: *la malattia, l'assenza non retribuita, la sospensione disciplinare, la sospensione cautelativa (qualora la stessa porti a sanzione disciplinare definitiva), la sospensione per ritiro patente.*
  L'assenza ingiustificata vale n° 2 eventi

  Non è considerata assenza la malattia grave e documentabile, così come anche gli eventi di positività al COVID – 19 per un massimo di n° 2 eventi annuali

PREMIO INDIVIDUALE PRESENZA AUTISTI A 44 ORE

VALORE ANNUALE PDR € 330,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	**VALORE WELFARE**
€ 330,00 LORDI	**€ 330,00 NETTI**

CRITERI DI RIPROPORZIONAMENTO ED ASSEGNAZIONE

N° 0 EVENTI = 110% DEL PREMIO
N° 1 EVENTI = 100% DEL PREMIO
N° 2 EVENTI = 80% DEL PREMIO
N° 3 EVENTI = 60% DEL PREMIO
N° 4 EVENTI = 50% DEL PREMIO
SUPERIORE A 4 EVENTI = 0% DEL PREMIO

PREMIO INDIVIDUALE PRESENZA AUTISTI A 39 ORE

VALORE ANNUALE PDR € 270,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	VALORE WELFARE
€ 270,00 LORDI	€ 270,00 NETTI

CRITERI DI RIPROPORZIONAMENTO ED ASSEGNAZIONE

N° 0 EVENTI = 110% DEL PREMIO
N° 1 EVENTI = 100% DEL PREMIO
N° 2 EVENTI = 80% DEL PREMIO
N° 3 EVENTI = 60% DEL PREMIO
N° 4 EVENTI = 50% DEL PREMIO
SUPERIORE A 4 EVENTI = 0% DEL PREMIO

PREMIO INDIVIDUALE PRESENZA PERSONALE NON VIAGGIANTE A 39 ORE

VALORE ANNUALE PDR € 400,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	VALORE WELFARE
€ 400,00 LORDI	€ 400,00 NETTI

CRITERI DI RIPROPORZIONAMENTO ED ASSEGNAZIONE

N° 0 EVENTI = 110% DEL PREMIO
N° 1 EVENTI = 100% DEL PREMIO
N° 2 EVENTI = 80% DEL PREMIO
N° 3 EVENTI = 60% DEL PREMIO
N° 4 EVENTI = 50% DEL PREMIO
SUPERIORE A 4 EVENTI = 0% DEL PREMIO

N.b. per il solo anno 2022 il parametro di presenza sarà valutato su base semestrale rispetto alle presenze registrate nei singoli semestri con applicazione della medesima griglia stabilita per base annua e con eliminazione del criterio riferito al 4° evento.

PREMIO TARGET INDIVIDUALE DI QUALITA'

- Con peso pari al 30% del premio complessivo annuo e che, come di seguito meglio illustrato, viene determinato in linea generale secondo le seguenti direttrici:

PREMIO INDIVIDUALE QUALITA' AUTISTI A 44 ORE

VALORE ANNUALE PDR € 330,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	**VALORE WELFARE**
€ 330,00 LORDI	**€ 330,00 NETTI**

PREMIO INDIVIDUALE QUALITA' AUTISTI A 39 ORE

VALORE ANNUALE PDR € 270,00 LORDI	
VALORE MONETARIO	**VALORE WELFARE**
€ 270,00 LORDI	**€ 270,00 NETTI**

CRITERI DI RIPROPORZIONAMENTO ED ASSEGNAZIONE

Il premio target individuale qualità è suddiviso in base ai seguenti criteri di assegnazione:

75% del premio target qualità complessivo sarà assegnato agli Autisti che nell'arco dell'anno avranno fatto registrare non più di un sinistro per colpa;
25% del premio target qualità complessivo sarà assegnato agli Autisti che nell'arco dell'anno non avranno fatto registrare sanzioni disciplinari conclusesi con la sospensione disciplinare;

PREMIO PICCO NATALIZIO

Viene altresì concordato un premio aggiuntivo per il periodo di picco Natalizio che verrà erogato ai dipendenti attraverso beni e servizi di welfare aziendale. Il premio, da verificare annualmente come durata e generalmente dal 14/11 al 24/12, è stabilito nella misura massima di euro lordi:

euro 200,00 annuali lordi per ciascun lavoratore (drivers e co-driver) full time assunto sia in regime di discontinuità con orario settimanale fino a 44 ore che con orario di lavoro a 39 ore.

euro 100,00 annuali lordi per ciascun lavoratore (non mobile) full time.

Detto premio spetterà al superamento dei seguenti obiettivi:

- Per personale drivers o co-drivers:
  - 50% del premio riconosciuto (driver e co-driver) al raggiungimento di un incremento del 12,5 % della produttività di filiale della società raggiunta nel corso dell'anno nel periodo (Gennaio – Ottobre);
  - 50% del premio riconosciuto a tutti i dipendenti che nel periodo di picco abbiano fatto registrare al massimo 1 giorno di assenza.

- Per personale non viaggiante:
  - 100% del premio riconosciuto a tutti i dipendenti che nel periodo di picco abbiano fatto registrare al massimo 1 giorno di assenza.

Per l'attivazione del premio picco natalizio:

- per i lavoratori è necessario che gli stessi concedano disponibilità lavorativa nel periodo di picco per almeno 3 sabati e/o festivi;

sono tassativamente esclusi dal premio picco natalizio i cosiddetti Natalini, ovvero, personale assunto nel periodo di picco.

NOTE AL MARGINE

a) 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 a sensi dell'art. 2120 del C.C cosi come modificato dalla legge 297/82 ed ai sensi dell'art. 37 del vigente CCNL; gli importi non entrano a far parte della retribuzione globale di cui all'art. 61 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, indiretti e/o differito;

b) Le Parti convengono che il PDR, avendo le caratteristiche della totale variabilità ed indeterminabilità rientra nel regime di decontribuzione e detassazione dei premi di risultato, e pertanto potrà beneficiare del regime previdenziale e fiscale di decontribuzione e detassazione previsto dalla vigente normativa.

c) Ai sensi dell'art. 1 co. 184 della Legge n° 208/2015, **resta ferma la facoltà per il lavoratore di convertire in sostituzione, in tutto o almeno il 50%, delle somme costituenti il suddetto premio di risultato in servizi di welfare in esenzione fiscale e contributiva.**

Tale scelta dovrà essere effettuata entro il termine del periodo paga di determinazione degli obiettivi (dicembre 2022 e dicembre 2023 e dicembre 2024) tramite apposito modulo messo a disposizione dall'azienda.

d) L'erogazione del premio avverrà con la mensilità retributiva del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione dei requisiti, mentre l'erogazione del premio Picco Natalizio avverrà con la mensilità retributiva del mese di dicembre.

e) Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione ai lavoratori sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione. Il datore di lavoro provvederà a depositare, nei termini e con le modalità previste dall'art 5 del decreto interministeriale 25/03/2016 il presente accordo. Il datore di lavoro, prima dell'erogazione delle somme soggette a tassazione agevolata, dovrà compilare e tramettere con le modalità telematiche definite dal Ministero.

f) L'accordo decorre dalla data di sottoscrizione e fino al 31/12/2024 e sostituisce qualsiasi altra eventuale normativa e regolamentazione aziendale concordata in precedenza per la gestione del premio di Risultato variabile; se ne esclude l'applicazione a qualsiasi tipologia contrattuale diversa dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato espressi al punto 3) del presente accordo.

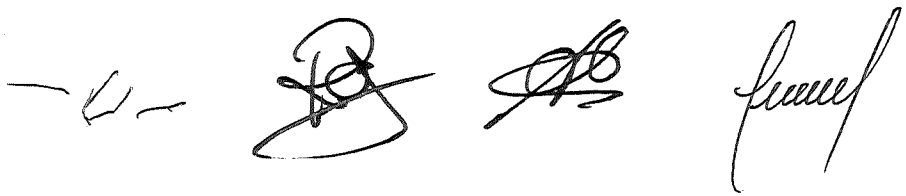
g) L 'accordo non è soggetto a tacito rinnovo. Le parti, pertanto, addiverranno a separato e successivo accordo per le annualità successive.

h) Il presente accordo verrà depositato a cura della società telematicamente alla ITL competente entra 30 giorni dalla sua sottoscrizione.

p. la Società

VILCHEZ ANCAS JESUS

p. la O.S.....

p. RSA.....

Planet	Driver		Produttività 1° Semestre	Produttività PDR	Produttività PDR Picco
	Filiale		75,03	**78,78**	**84,41**
	Andy Rosales	ITFU1R01X	81,94	86,04	
	Armando Barros	ITFU1R02X	88,55	92,98	
	Alonso Cuevas	ITFU1R03X	74,69	78,42	
	Alejandro Ochoa	ITFU1R04X	78,29	82,20	
	Irvin Deras	ITFU1R05X	72,99	76,64	
	Genoiu Pompilio	ITFU1R06X	74,40	78,12	
	Geral Mitacc	ITFU1R07X	77,61	81,49	
	Jefferson Illagan	ITFU1R08X	79,78	83,77	
	Nelson Raya	ITFU1R09X	76,95	80,80	
	Leonardo Meza	ITFU1R10X	77,76	81,65	
	Gianfranco Li Greci	ITFU1R11X	75,11	78,87	
	David Cuevas	ITFU1R12X	73,86	77,55	
	Jiuloris Tragura	ITFU1R13X	78,41	82,33	
	Miguel Cuevas	ITFU1R14X	81,40	85,47	
	Manuel Nunes	ITFU1R15X	82,22	86,33	
	Carlos Cuello	ITFU1R43X	41,97	44,07	
	Francisco Rosales	ITFU1R44X	81,77	85,86	
	Marx Dimano	ITFU1R45X	72,40	76,02	
	Gil Endri	ITFU1R48X	55,46	58,23