

VERBALE DI INCONTRO

Premio di Risultato (PDR)-Triennio 2026-2028

in data 29/04/2026 presso sede di TM in Via della Cerca 25/27 Lurago Marinone (CO) si sono incontrati;

- TM srl rappresentata dal Sig. Cugnonatto Pietro ed il Sig. Salvati Giorgio;
- La Uil Trasporti rappresentata dal funzionario Dipartimento Merci, Logistica e Spedizioni dal Sig. Mazzanti Valerio;
- Sono altresì presenti le RSA aziendali Sig. Spicuzza Giovanni.

Premesse

- Tra le parti firmatarie del presente accordo sono in essere stabili relazioni Industriali;
- È interesse delle Parti proseguire nel percorso di relazione atto ad un costante miglioramento delle condizioni delle maestranze che tenga conto dell'andamento del mercato e della Società Committente al fine di mantenere un costante equilibrio in merito alla sostenibilità dall'appalto e al mantenimento e implementazione della forza lavoro in essere;
- La società applica correttamente il CCNL logistica, Trasporto Merci e Spedizione e gli accordi sino ad oggi stipulati;
- La società dichiara di recepire integralmente i contenuti delle linee guida dell'Accordo Quadro del 10.12.2025 per ciò che concerne la parte normativa ed economica;
- È interesse delle parti trovare un'intesa che, in relazione alle diverse attività, riesca a garantire significativi innalzamenti dei livelli di servizio ed aumenti di produttività attesi del committente e raggiungere degli standard di qualità ottimali che consentano di dare la stabilità operativa e rilanciare l'attività, salvaguardando le condizioni economiche e normative dei lavoratori impiegati presso l'unità produttiva. Le parti convengono pertanto che la qualità dei servizi è prerogativa sempre più indispensabile al fine di mantenere condizioni lavorative stabili e durature; pertanto, è necessario attuare azioni di ottimizzazione per raggiungere gli standard richiesti;
- 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 del 10% previsto dalla vigente normativa. 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 in parte, delle somme costituenti il suddetto premio di risultato in servizi di welfare in esenzione fiscale e contributiva.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue:

1. Le premesse sono parte integrante del presente Accordo, che si applica a tutti i dipendenti, presenti al 31/12 di ogni anno con almeno 6 mesi di anzianità.
Le Parti concordano di individuare somme correlate ed incrementi di produttività, utilizzando parametri oggettivi ed effettivamente misurabili ai sensi del Decreto Interministeriale (Lavoro/Finanze) del 25 marzo 2016, valutati i livelli di produttività della Filiale UPS come monitorati e verificati dell'anno precedente a quello di maturazione (per es. livelli di produttività nel periodo dal 01 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025) e tenuto conto della capacità produttiva attesa dall'impianto medesimo come certificata da documentazione tecnica del committente, quali basi di



- valutazione oggettiva e misurabile dei livelli di produttività;
2. In uno spirito di equità tra i lavoratori e al fine di estendere un PDR di valore congruo a tutte le tipologie di mansioni e orario presenti nella filiera UPS Lombardia, le Parti concordano che per ogni anno del triennio il limite massimo raggiungibile di PDR sarà pari ad:

IN BUSTA:

- Euro 1.100,00 annui lordi per ciascun lavoratore drivers full time assunto in regime di discontinuità con orario settimanale fino a 42 ore;
- Euro 400,00 annui lordi per i lavoratori con figura professionale non mobile con orario settimanale di 39 ore.

IN WELFARE:

- Euro 1.350,00 annui per ciascun lavoratore drivers full time assunto in regime di discontinuità con orario settimanale fino a 42 ore anno 2026;
- Euro 1.350,00 annui per ciascun lavoratore drivers full time assunto in regime di discontinuità con orario settimanale fino a 42 ore anno 2027;
- Euro 1.400,00 annui per ciascun lavoratore drivers full time assunto in regime di discontinuità con orario settimanale fino a 42 ore anno 2028;
- Euro 550,00 annui per i lavoratori FT con figura professionale non mobile con orario settimanale di 39 ore

Il premio sopra riportato sarà diviso come segue:

30% del premio annuo target collettivo produttività (busta paga 330€, Welfare 405€);

- **Produttività collettiva:** costituisce soglia d'accesso e target di produttività collettivo (media mensile degli stop per driver per giorno lavorativo), il superamento, al termine dell'anno solare di riferimento del PDR, del valore del **5%** di incremento della media degli stop dei driver per giorno e per singolo territorio, rispetto alla media dell'anno precedente 2025, con dati certificati dal Committente. Il raggiungimento di tale obiettivo consente a tutti gli autisti di accedere alla quota di premio collettivo.

45% del premio annuo target individuale presenza (busta paga 495€, Welfare 607,5€);

Il premio individuale annuale sulla presenza verrà riconosciuto con le percentuali di seguito indicate:

0 eventi	=	100% Valore
1 evento	=	80% Valore
2 eventi	=	50% Valore
3 eventi	=	25% Valore

È considerata assenza ai fini del calcolo del PDR:

la malattia, la sospensione disciplinare, la sospensione per il ritiro della patente, l'assenza ingiustificata (vale 2 eventi).

Le malattie gravi e documentabili, i permessi 104, i permessi retribuiti, i congedi parentali e lo sciopero nazionale sono esclusi dal conteggio degli eventi

25% del premio annuo target qualità (busta paga 275€ Welfare 337,5€)



considerata l'importanza che il Committente UPS riconosce all'immagine dei Drivers in appalto, si stabiliscono 4 parametri di qualità:

- Pulizia e decoro personale del mezzo nella misura del 25% del target;
 - o 0 segnalazioni 100% del 25% del target (busta 68,75€, Welfare 84.35€)
 - o 1 segnalazioni del 50% del 25% del target (busta 34.35€, Welfare 42.15€)
- Sinistrosità:
 - o 0 sinistri 110% del 25% del target (busta 75.65€, Welfare 92.75€)
 - o 1 sinistro 100% del 25% del target (busta 68.75€, Welfare 84.35€)
 - o 2 sinistri 65% del 25% del target (busta 44.65€, Welfare 54.85€)
 - o 3 sinistri 0% del 25% del target
- Disservizi in maggiorazione all'anno precedente:
 - o 0 110% del 25% del target (busta 75.65€, Welfare 92.75€)
 - o 1 100% del 25% del target (busta 68.75€, Welfare 84.35€)
 - o 2 65% del 25% del target (busta 44.65€, Welfare 54.85€)
- Lead:
 - o 12 150% del 25 del target (busta 137.5€, Welfare 168.7€)
 - o 10 125% del 25% del target (busta 85.95€, Welfare 105.45€)
 - o 8 80% del 25% del target (busta 55€, Welfare 67.50€)
 - o 6 50% del 25% del target (busta 34.35€, Welfare 42.17€)
 - o 3 20% del 25% del target (busta 13.75€, Welfare 16.85€)

Riproporzionamento del PDR: l'importo del PDR individualmente determinato alla stregua dei target che precedono, spetta in misura riproporzionata, rispetto al ridotto orario di lavoro in caso di lavoratori part-time, ovvero al ridotto periodo di tempo di lavoro presso la Filiale UPS rispetto all'anno solare di riferimento, in caso di avvio del rapporto di lavoro o adibizione stabile alla filiale successivamente al 01 gennaio di ogni anno, in caso di aspettativa non retribuita concessa dal datore di lavoro sarà riproporzionato in dodicesimi. Ai fini del ri-proporzionamento che precede, le frazioni di mese superiori a 15 gg saranno considerate mese intero;

In caso di assenze superiori ai 21 giorni annui il premio sarà riproporzionato per i giorni di effettiva presenza.

Il PDR così costruito sarà riconosciuto ai lavoratori aventi diritto nel mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento con le agevolazioni previste dalla legge (welfare/detassazione);

In tal caso gli importi maturati a titolo di PDR sono da ritenersi al lordo delle trattenute e ritenute di legge e sono esclusi dal calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c. e dell'art. 37 del vigente CCNL; tali importi non entrano a far parte della retribuzione globale di cui all'art. 61 del vigente CCNL, ne' nel computo delle retribuzioni di fatto, ne' delle mensilità aggiuntive; sono infine esclusi da ogni ricalcolo retributivo e non concorrono agli effetti di alcun istituto contrattuale diretto, indiretto e/o differito e concorrono alla ripartizione, 50e50% sui più meritevoli, prevista dell'art 54-bis del CCNL.;

Viene altresì concordato un premio aggiuntivo per il periodo "PICCO DI NATALE" (dal 14 novembre al 23 dicembre) – date da valutare anno per anno in base alla cadenza di detto periodo – nella misura di euro:

- euro 200,00 welfare per ciascun lavoratore driver full time assunto in regime di discontinuità, con orario settimanale di 42 ore anno 2026;
- euro 250,00 welfare per ciascun lavoratore driver full time assunto in regime di discontinuità, con orario settimanale di 42 ore anno 2027;
- euro 250,00 welfare per ciascun lavoratore driver full time assunto in regime di discontinuità, con orario settimanale di 42 ore anno 2028;
- euro 100,00 welfare per i lavoratori con figura professionale non mobile con orario settimanale di 39 ore;



Gli obiettivi ed i valori per l'accesso a tale ulteriore premio per gli autisti sono i seguenti:

- 50% del premio sarà riconosciuto al raggiungimento di un incremento del 7,5% sulla produttività media di filiale raggiunta nel Corso dell'anno 2025 (periodo da gennaio a ottobre);
- 50% premio sarà riconosciuto agli autisti che abbiano fatto registrare al massimo 1 giorno di assenza per malattia o assenza ingiustificata nel periodo del picco.

Per i lavoratori operanti nei magazzini (non mobile) il premio verrà riconosciuto a coloro che avranno fatto registrare massimo un solo giorno di assenza per malattia o assenza ingiustificata durante il periodo di picco.

I così detti "natalini" ovvero personale assunto o utilizzato per il periodo di picco, non parteciperanno agli obiettivi di produttività e non accederanno alla riscossione del "PREMIO PICCO".

Il presente accordo di PDR annulla e sostituisce altre forme di accordi analoghi eventualmente in uso antecedentemente alla data della presente intesa, nonché premi di operosità ed ogni altra voce di premio riconducibile alla fattispecie di cui sopra;

Le parti condividono che venga istituito un comitato paritetico per il controllo dei dati del PDR, i membri saranno selezionati tra i lavoratori di cui 1 come Driver e 1 come Handler, gli incontri verranno fatti su base trimestrale o su richiesta di una delle due parti nel momento in cui ci sia qualche evento non imputabile all'azienda per cali di lavoro.

Il presente accordo sarà da considerarsi valido previa firma di tutti i titolari.

Letto, confermato e sottoscritto

La O. S.

Le Aziende