

I lavoratori decideranno quale PDR 2026-2028!

I conti UPS Italia vanno bene! La Corporate con le sue scelte strategiche (riorganizzazione delle attività negli USA) ha mantenuto alto il livello di redditività delle sue azioni, e le previsioni sono un cambio di passo importante da giugno 2026. In Italia le preoccupazioni sorte nel primo semestre 2025 per un mercato asfittico dilaniato da guerre e dalle castranti politiche energetiche governative sono state tutte riassorbite nel secondo semestre con un picco di dicembre che ha permesso di chiudere positivamente l'anno. Tutto frutto del nostro lavoro! *Siamo stati una grande squadra* ma i risultati sono andati tutti nelle tasche del management e degli azionisti. A noi, miseri (aumenti) contrattuali (2%) ed un'inflazione che cresce costantemente rendendo precario la nostra vita.

E il 2026? Come sarà? Abbiamo un'occasione: il rinnovo del PDR 2026-2028!

Ad una prima discussione le rappresentanze hanno riflettuto e respinto la proposta che ricalcava in peggio quella precedente. Dalla discussione le rappresentanze sindacali sentita la Filt Cgil, si fanno promotori di una proposta di PDR basata su tre punti fermi:

una valorizzazione importante, PDR esigibile e che sia equo per tutte le categorie professionali che operano in UPS Italia. In questi anni nonostante i ritocchi ed aggiustamenti, il premio, non ha mai raggiunto un valore corrispondente all'impegno dato dai lavoratori.

Le rappresentanze sindacali condividono con tutti i lavoratori la proposta frutto di discussioni serrate che hanno avuto come punto di riferimento l'esperienza di questi anni. Chiedono ai lavoratori un parere utile per andare con decisione a rivendicare i nostri interessi uniti sulla base di un programma comune a tutti i lavoratori del mondo UPS.

LOTTIAMO PER:

- **UN PDR EQUO**, DAL VALORE UNICO PER TUTTE LE CATEGORIE DI LAVORATORI IN PROPORZIONE ALLE PROPRIE ORE D'IMPEGNO.
- **UN PDR VERO** -1500 EURO –
- **UN PDR CON PARAMETRI RAGGIUNGIBILI** IN BASE ALL'IMPEGNO DEI LAVORATORI

Lottiamo insieme per un PREMIO DI RISULTATO che faccia i nostri interessi!

Milano 05/06/2026
rsuups.milano@gmail.com

Le rappresentanze sindacali indiretti UPS Italia Milano e Rho

Proposta delle rappresentanze sindacali FILT-CGIL UPS per il PDR 2026-2028

AMBITO DI APPLICAZIONE E IMPORTO BASE. In uno spirito di equità tra tutti i lavoratori operanti per le attività di UPS Italia e al fine di estendere un PDR di valore congruo a tutte le tipologie di mansioni presenti in Lombardia, le rappresentanze a fronte di un precedente accordo che ha avuto insufficienti modifiche e mancate comunicazioni di verifica dei dati, rivendicano un PDR adeguato alle condizioni di profittabilità del settore e dei risultati ottenuti dalla multinazionale per il triennio 2026-2028 pari a: · Euro 1.500,00 annui lordi per tutti i lavoratori che operano negli impianti UPS o società ad esse collegate

SCELTA BUSTA PAGA / WELFARE. Il lavoratore avrà facoltà di scegliere annualmente, senza alcuna differenza di importo, le quantità da percepire in busta paga (con applicazione dell'imposta sostitutiva agevolata ai sensi di legge) oppure in welfare aziendale.

COMPOSIZIONE DEL PREMIO E PARAMETRI DI MATURAZIONE. Il premio annuo di 1.500,00 euro lordi si compone di tre voci:

- Produttività: 15% (225,00 euro)
- Presenza: 40% (600,00 euro)
- Qualità: 45% (675,00 euro)

PRODUTTIVITA' – il peso del valore 15% (225,00 €) a raggiungimento del target da concordare è del 15% del premio annuo. La quota produttività è così ripartita:

AUTISTI:

- **7,5% - Target collettivo** (125,00 €): calcolato sulla media mensile dei pacchi movimentati nella filiera/macro-zona di riferimento, confrontata con la media del benchmark dell'anno precedente. L'obiettivo si intende raggiunto al conseguimento di un incremento della produttività media di filiale rispetto al dato storico di riferimento.
- **7,5% - Target individuale**(125,00 €): misurato sul rendimento giornaliero del singolo lavoratore, secondo parametri oggettivi e verificabili definiti per ciascun cantiere (fermate, pacchi consegnati, rispetto dello standard di zona). I target specifici saranno definiti cantiere per cantiere in sede di analisi congiunta tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali.

MAGAZZINIERI: media dei volumi (7,5%) calcolati su base mensile/anno precedente

PRESENZA – **40%** del premio annuo (600,00 €). La quota di presenza sarà riconosciuta secondo il seguente meccanismo a franchigia. **Eventi di assenza %**

Quota presenza:

- da 0 a 2 eventi 100% (600,00 €)
- 3 eventi 80% (480,00 €)
- 4 eventi 60% (360,00 €)
- 5 eventi 40% (240,00 €)

- 6 o più eventi 0%

FRANCHIGIA la malattia (fatta eccezione per le malattie gravi e documentabili, che restano escluse dal conteggio), l'assenza non giustificata, la sospensione disciplinare, la sospensione cautelativa (qualora la stessa porti a sanzione disciplinare), la sospensione per ritiro della patente. L'assenza ingiustificata vale 2 eventi.

QUALITÀ – 45% del premio annuo (675,00 €)

AUTISTI

- Pulizia e decoro personale e del mezzo;
- Sinistrosità;
- Penalità. Il numero e il peso dei parametri saranno definiti singolarmente per cantiere, con analisi congiunta (ddl – Rappresentanze Sindacali), in base alle problematiche e alle esigenze specifiche.

MAGAZZINIERI: condivisione di un piano di misurazione della qualità (fondo nastro, scarico e smistamento pacchi, allocazione pacchi nei furgoni)

RIPROPORZIONAMENTO DEL PDR L'importo del PDR individualmente determinato alla stregua dei target raggiunti vengono quantificati in misura riproporzionata all'orario contrattuale del lavoratore/trice

- **In costanza di rapporto di lavoro** il lavoratore non stabilizzato ha diritto a percepire in dodicesimi quote di PDR
- **In caso di aspettativa non retribuita** concessa dal datore di lavoro, il lavoratore percepirà il Premio secondo i criteri stabiliti sopra e in dodicesimi.

Ai fini del proporzionamento, le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero.

EROGAZIONE. Il premio sarà erogato con cadenza trimestrale (acconti) e conguaglio annuale a febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, con le agevolazioni previste dalla legge (welfare/detassazione).

Gli acconti trimestrali saranno calcolati in base ai parametri di produttività, presenza e qualità rilevati nel trimestre di riferimento, salvo conguaglio finale.

PICCO DI NATALE. Per ciascun anno del triennio 2026-2028, è riconosciuto un premio aggiuntivo una tantum per il periodo di picco natalizio (14 novembre – 23 dicembre, date da valutare anno per anno in base alla cadenza di detto periodo), del valore di: · euro 250,00 lordi per ciascun lavoratore, in proporzione al contratto di riferimento a fronte della maggiore intensità lavorativa e della disponibilità richiesta nel periodo. La valorizzazione sarà concordata con quota giornaliera.

ATTIVITÀ RICHIESTA NEL GIORNO DI RIPOSO: In caso di richiesta di una prestazione aggiuntiva, oltre al normale salario straordinario come da CCNL, sarà riconosciuto un gettone di disponibilità (30 euro) per un massimo di 6 ore di lavoro, da riproporzionare per numero di ore inferiori.

Milano 29-maggio- 2026

Le rappresentanze sindacali Filt -Cgil