

VERBALE DI ACCORDO PREMIO WELFARE AZIENDALE

ESERCIZI 2018-2019-2020

In data 25.09.2018, presso gli uffici del Consorzio Logi.co siti in Malpensa – Cargo City, New Cargo Logistics Coop, rappresentata da Simona Stella alla presenza di Massimiliano Pagni responsabile di appalto del Consorzio logi.co

E

Le OO.SS.

FILT Cgil	Samuel Colombo
FIT CISL	Gaetano Cannisi - MASSIMO SPECIALE
UILTrasporti	Giuseppe Greco

Si sono incontrati per la definizione di un premio di risultato, triennio 2018-2020.

Premesso che

- L'art 38 "secondo livello di contrattazione" del CCNL Logistica, Trasporti, Merci e Spedizioni secondo capoverso, dopo il comma 1, sancisce che *"le parti stipulanti il presente CCNL, logistica, trasporto merci e spedizione, concordano che al secondo livello di contrattazione si possono sottoscrivere accordi che consentono di favorire la crescita e la competitività delle imprese".*
- Il Successivo comma 4 del suddetto articolo, *"<<Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento delle competitività delle imprese, maggiore innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impiegata per accordo tra le parti, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi del secondo livello di contrattazione, vanno valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive di competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Precedenti erogazioni economiche contrattate a titolo di produttività, comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovranno essere ricondotte, senza assorbimenti, nell'ambito delle nuove erogazioni sia per la parte variabile che per la parte fissa.>> stabilisce che venga istituito a livello aziendale e territoriale un Premio di Risultato volto ad incentivare la produttività e il lavoro;*
- Le parti hanno inteso sviluppare e promuovere un sistema di Welfare aziendale improntato alla ricerca di soluzioni idonee alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro nonché all'individuazione di strumenti di utilità con valenza anche sociale;
- Le parti si danno atto che i contenuti del presente accordo sono in linea con i principi del D.M.L. del 25/03/16

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Valore del Premio

Il valore del Premio medio individuale annuo sarà pari ad € 275,00 per gli anni 2018 e 2019 e € 280,00 per l'anno 2020.

Il premio maturato sarà riconosciuto in base agli eventi di malattia/assenza ingiustificata dell'anno di riferimento, così come di seguito specificato:

- Fino a 3 eventi/anno = la maturazione sarà pari al 100%
- Da 4 a 6 eventi/anno = la maturazione sarà pari al 75%
- Da 7 a 8 eventi/anno = la maturazione sarà pari al 50%
- Oltre, non avrà luogo la maturazione

Premialità aggiuntiva. In aggiunta al PDR maturato con i parametri di cui sopra, verrà riconosciuto un **Bonus aggiuntivo individuale pari al 10%** del percependo, qualora il numero degli "eventi" sia, nell'anno di competenza, pari a 0.

Erogazione delle premialità

- Anno 2018 :
 - 50% del maturato con le retribuzioni del mese di luglio 2019
 - 50% del maturato con le retribuzioni del mese di dicembre 2019
- Anno 2019 :
 - 50% del maturato con le retribuzioni del mese di marzo 2020
 - 50% del maturato con le retribuzioni del mese di luglio 2020
- Anno 2020 :
 - 50% del maturato con le retribuzioni del mese di marzo 2021
 - 50% del maturato con le retribuzioni del mese di luglio 2021

Il premio, in tutte le sue componenti, verrà corrisposto ai lavoratori in proporzione al numero di mesi di effettiva attività lavorativa svolta nell'anno di riferimento e comunque a fronte di un periodo minimo di servizio non inferiore a quattro mesi, computandosi come mese intero la frazione superiore a 20 giorni.

Resta convenuto che, nei mesi in cui non ci sia prestazione lavorativa per un periodo pari o superiore a giorni 20, dovuto ad assenze quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: congedi straordinari, aspettative, congedi obbligatori, malattie (ad esclusione dei ricoveri ospedalieri, delle malattie oncologiche e patologie gravi ed invalidanti), la maturazione del rispettivo rateo non avverrà.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro le parti concordano che il maturato del premio di risultato verrà erogato nei metodi previsti da legge.

Personale Escluso dalla maturazione:

Saranno esclusi dall'erogazione:

- i soci che nell'anno di riferimento siano stati in forza per un periodo pari o inferiore a mesi 4.

Premio Aziendale Welfare

Le parti, al fine di conseguire il massimo beneficio economico e sociale per i lavoratori, decidono di erogare il Premio Aziendale ai soci lavoratori mediante la piattaforma Welfare che prevedrà per i soci lavoratori la possibilità di scegliere tra le diverse categorie di beni, servizi e utilità disponibili sulla piattaforma (individuata quella Edenred) previsti dalla normativa (artt. 51 e 100 TUIR). Inoltre, con la mensilità del mese di ottobre 2018 e di marzo 2019, verrà versato sulla piattaforma Welfare a titolo "**contributo di ingresso**" per singolo socio un importo aggiuntivo pari a € 120,00 (riproporzionato all'effettiva presenza).

Il costo di utilizzo della piattaforma Welfare sarà a totale carico della Cooperativa NCL.



Resta convenuto che la cooperativa NCL si impegna a tenere aperta la piattaforma Welfare per ulteriore 6 mesi oltre il versamento dell'ultima tranche.

Al fine di agevolare l'utilizzo della piattaforma welfare, verranno fornite brochure informative ed organizzate giornate di presentazione della piattaforma.

Le parti inoltre stabiliscono di incontrarsi entro il 30 giugno 2020 per verificare le condizioni per il rinnovo dell'accordo.

Il presente accordo verrà depositato telematicamente entro 30 giorni dalla Sua sottoscrizione, presso la Direzione territoriale di lavoro di competenza

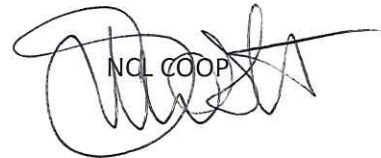
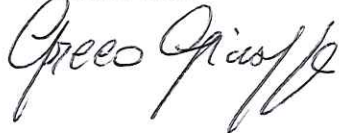
FILT CGIL



FIT CISL



UILTRASPORTI



NCL COOP

VERBALE DI ACCORDO PREMIO WELFARE AZIENDALE

ESERCIZI 2017

In data 25 settembre 2018, presso gli uffici del Consorzio Logi.co siti in Malpensa – Cargo City, New Cargo Logistics Coop, rappresentata da Simona Stella alla presenza di Massimiliano Pagni responsabile di appalto del Consorzio logi.co

E

Le OO.SS.

FILT Cgil Samuel Colombo

FIT CISL Gaetano Cannisi - MASSIMO SESTALE

UILTrasporti Giuseppe Greco

Si sono incontrati per la definizione del premio di risultato dell'anno 2017.

Le parti, dopo ampio dibattito, analizzato l'andamento di bilancio del 2017 della Cooperativa NCL, tenuto conto del verbale di ispezione del MISE, stabiliscono che non sussistono le condizioni necessarie all'erogazione del Premio Di Risultato per l'anno 2017.

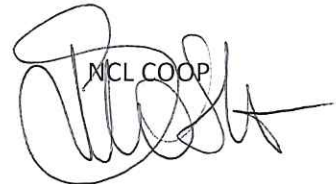
FILT CGIL



FIT CISL

UILTRASPORTI



NCL COOP

VERBALE DI ACCORDO PREMIO WELFARE AZIENDALE

ESERCIZI 2017

In data 25 settembre 2018, presso gli uffici del Consorzio Logi.co siti in Malpensa – Cargo City, New Cargo Logistics Coop, rappresentata da Simona Stella alla presenza di Massimiliano Pagni responsabile di appalto del Consorzio logi.co

E

La OO.SS. CUB Trasporti Renzo Canavesi

Si sono incontrati per la definizione del premio di risultato dell'anno 2017.

Le parti, dopo ampio dibattito, analizzato l'andamento di bilancio del 2017 della Cooperativa NCL, tenuto conto del verbale di ispezione del MISE, stabiliscono che non sussistono le condizioni necessarie all'erogazione del Premio Di Risultato per l'anno 2017.

Cub Trasporti



NCL COOP
