

## Accordo di Internalizzazione delle attività di ribalta

In data 16 luglio 2014, presso la sede della Fedit, in Roma, si sono incontrati:

La società TNT Global Express S.p.A. rappresentata dai Sigg. Massimo Boccaccio, Nino Maddaluno, Daniele Bazzini e David Landi assistita dalla FEDIT, nella persona dei Sigg. Enzo Solaro ed Alfredo D'Ascoli e dalla Confetra nella persona del Sig. Fabio Marrocco

E

Le OO.SS. nazionali di Filt CGIL, Fit CISL e Uil Trasporti rispettivamente nelle persone dei Sigg. Giulia Guida, Antonio Pepe, Valeria Mizzau, Pasquale Paniccia, Maurizio Diamante e Walter Barbieri e le OO.SS. Territoriali Alessandro Antonelli, Ilario Simonaggio, Teresa Bovino, Marco Gallo, Sergio Zerba, Mauro Barutti, Elisa Gigliarelli, Maurizio Amadori, Natale Colombo, Gabrio Guidotti, Mario Lovergine, Stefano Rivola, Quirino Anchilietti, Grazia Golosi, Raffaele Perfetto, Giovanni Ciaccio, Giorgio Bullo e Stefano Ladogana.

### Premesso che

1. In considerazione della grave situazione di crisi economica del settore e alle sue pesanti ricadute, nel giugno 2013 TNT Global Express S.p.A. ha avviato una profonda riorganizzazione aziendale, volta, da un lato, a salvaguardare, nell'immediato, la propria presenza sul mercato italiano, dall'altro a porre le basi per il proprio sviluppo futuro;
2. Successivamente, tra le Parti, nell'ambito delle trattative, si è giunti ad una diminuzione degli esuberi annunciati nell'anno 2013 (854 lavoratori) fino ad arrivare ad Agosto 2014 con un numero di esuberi pari 195 lavoratori;
3. Successivamente e dopo circa un anno dall'inizio di questo processo, durante il quale hanno avuto predominanza azioni relative al taglio dei costi, l'azienda, sebbene i risultati presentino ancora forti criticità, ha ritenuto maturi i tempi per dare corso ad un piano di investimenti che dovranno costituire le fondamenta dell'azienda futura e dare nuovo impulso al business;
4. Questi investimenti (di importo complessivamente pari a circa 35 milioni di euro), come illustrato dall'azienda alle OO.SS., consisteranno principalmente in:
  - a. Automazione delle filiali e interventi infrastrutturali per migliorare la sicurezza sul lavoro (circa 30 milioni di euro entro il primo semestre 2016);
  - b. Adeguamento indumenti di lavoro e flotta (circa 5 milioni)
5. In particolare, per quanto riguarda l'internalizzazione delle attività di magazzino, le parti hanno condiviso che questo tipo di progetto potrà:
  - a. Rafforzare la posizione di TNT sul mercato italiano dei corrieri espressi, garantendo la presenza dell'azienda sul territorio italiano;
  - b. Salvaguardare l'occupazione dei dipendenti TNT e garantire maggiore trasparenza nella gestione dei rapporti di lavoro del personale addetto al facchinaggio;
6. Affinché questi investimenti possano portare i risultati attesi, risulta imprescindibile che le parti coinvolte contribuiscano responsabilmente ai vari progetti: solo in questo modo, essi potranno essere avviati ed implementati in condizioni adeguate e sostenibili;
7. Le parti intendono dare attuazione, con il presente accordo aziendale, alle "Linee Guida per la realizzazione di un nuovo modello per il lavoro delle ribalte" sottoscritte, in data 13 febbraio 2014 presso il Ministero del Lavoro, tra la Fedit e le OO.SS. nazionali di Filt CGIL, Fit CISL e Uil Trasporti;
8. Le Parti, inoltre, in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, potranno, nel caso specifico, definire intese modificative con riferimento ad alcuni istituti contrattuali, anche in via sperimentale e temporanea, relativamente ad orario ed organizzazione del lavoro;



9. Per queste ragioni, le parti hanno ritenuto di sottoscrivere la presente intesa, con il preciso scopo di formulare il quadro delle disposizioni che dovranno regolare il rapporto di lavoro che andrà ad instaurarsi tra TNT e il personale di ribalta;

**Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue**

**Art. 1) Personale interessato.** Considerato che si tratta di un progetto di internalizzazione, nel cui ambito la TNT intende trovare opportunità di ricollocazione al personale dichiarato in esubero nell'ambito della procedura di mobilità avviata in data 8 luglio 2014, e fermo restando, in ogni caso, l'impegno della TNT stessa a valutare le professionalità già oggi operanti nei propri siti ai fini di un possibile inserimento, la società, in ragione degli esuberanti di cui sopra e della relativa ristrutturazione, potrà procedere all'assunzione del personale necessario senza garantire il vincolo di cui al comma 4 dell'art. 42 del vigente CCNL. I lavoratori che dovranno operare sull'impianto, verranno assunti (ex novo) come dipendenti, prevalentemente con l'utilizzo di contratti a tempo indeterminato, ovvero attraverso l'istituto dell'apprendistato. Tale personale, addetto alla movimentazione merci, sarà inquadrato al livello 6°J per quanto riguarda il profilo di "attività manuali di carico e scarico merci - facchino" ed al livello 6° per quanto riguarda il profilo di "facchino qualificato"; i lavoratori, trascorso un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data di assunzione, verranno inquadrati nel livello contrattuale immediatamente superiore, ferma restando, in caso di mansioni inquadrabili in un livello superiore a quello previsto, la verifica sulla corrispondenza delle mansioni svolte ed il livello di inquadramento. Ai lavoratori assunti come apprendisti verrà riconosciuto il 100% del minimo tabellare relativo al livello di inquadramento ed al termine del periodo di apprendistato verranno confermati a tempo indeterminato.

**Art. 2) Formazione ed addestramento.** Il personale addetto alle attività collegate all'investimento in automazione verrà opportunamente formato/addestrato, per poter operare al meglio ed in tutta sicurezza.

**Art. 3) Orario di lavoro.** Per tutto il personale interessato la durata dell'orario normale di lavoro è di 38 ore e 45 minuti settimanali, distribuibili dal lunedì al sabato, con una prestazione giornaliera, anche non consecutiva e con una sola interruzione, articolata da un minimo di 4 ore ed un massimo di 10 ore, entro un nastro lavorativo giornaliero non superiore alle 13 ore.

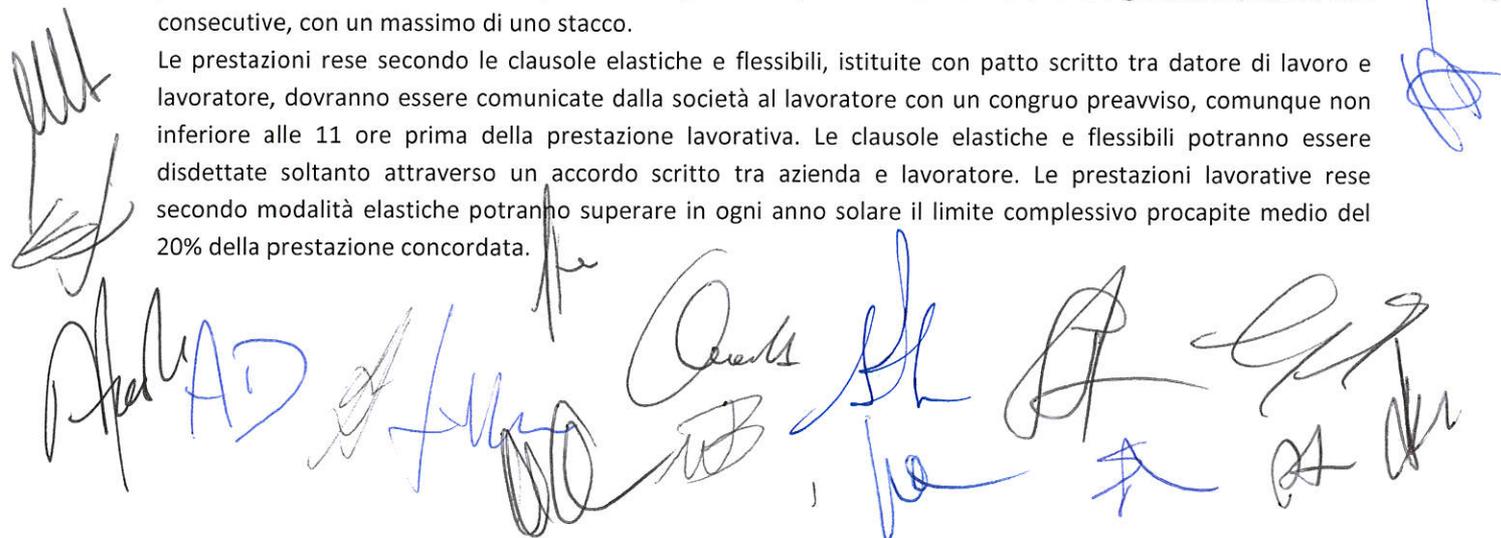
Tuttavia, in relazione a specifiche esigenze tecniche, produttive ed organizzative, a livello di ogni singolo impianto, la società potrà definire una differente durata del nastro lavorativo e della collocazione delle pause di lavoro, previo esame congiunto con le RSA aziendali/OO.SS. territoriali firmatarie la presente intesa.

La durata dell'orario ordinario di lavoro settimanale viene determinata come media su un arco temporale di 6 mesi. Qualora dal conguaglio semestrale si superi il limite dell'orario ordinario settimanale di lavoro, le ore eccedenti saranno retribuite come straordinario con le maggiorazioni previste dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

Le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato non saranno retribuite con alcuna maggiorazione, qualora le stesse ricadano nell'ambito del normale orario di lavoro settimanale.

**Art. 4) Part time.** I rapporti di lavoro a tempo parziale (part time) potranno avere una durata minima della prestazione ordinaria settimanale pari a 16 ore, con una prestazione minima di 4 ore giornaliere, anche non consecutive, con un massimo di uno stacco.

Le prestazioni rese secondo le clausole elastiche e flessibili, istituite con patto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, dovranno essere comunicate dalla società al lavoratore con un congruo preavviso, comunque non inferiore alle 11 ore prima della prestazione lavorativa. Le clausole elastiche e flessibili potranno essere disdettate soltanto attraverso un accordo scritto tra azienda e lavoratore. Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche potranno superare in ogni anno solare il limite complessivo procapite medio del 20% della prestazione concordata.



**Art. 5) Rol ed ex festività.** Per il personale neo assunto, in sostituzione dei ROL e delle Ex festività, le Parti convengono di istituire un accordo per la corresponsione di un premio di risultato, in base a quanto disposto dall'art. 38 del vigente CCNL.

Viene istituito un PDR, alternativo a quello ad oggi erogato al personale dipendente della TNT Global Express SpA, il cui importo avrà un valore almeno pari a quello previsto dai ROL e dalle Ex Festività e del valore dei 15 minuti settimanali di riduzione dell'orario di lavoro; tale importo sarà, comunque, definito in un successivo incontro tra le parti firmatarie la presente intesa, unitamente alle modalità di erogazione. In caso di superamento degli obiettivi di cui ai successivi alinea, le parti convengono che il PDR possa avere un valore superiore a quello in precedenza indicato.

Vengono individuati i seguenti parametri collegati alla qualità, produttività ed efficienza della società:

- Presenza
- Colli per ora per uomo
- Indici di sicurezza (danneggiamento, sconfezionamenti e mancanze).

I valori obiettivo dei parametri di cui sopra saranno definiti a livello di singola unità produttiva.

In ogni caso le parti si incontreranno per valutare l'opportunità di mantenere, ovvero modificare, i termini del presente articolo.

**Art. 6) Reperibilità.** Per tutto il personale interessato, i lavoratori per esigenze tecnico/organizzative connesse alla corretta operatività del servizio nell'ambito delle ribalte sono tenuti ad essere reperibili in ore non lavorative.

Ai lavoratori in reperibilità verrà riconosciuta una indennità lorda di 30 euro mensili, a fronte di una disponibilità non superiore ai sette giorni/mese.

In caso di chiamata dovranno essere, in ogni caso, retribuite ai lavoratori interessati almeno due ore di lavoro straordinario nelle filiali medio piccole ed almeno tre ore nelle filiali di maggiori dimensioni. La definizione di filiale medio piccola o grande deriva dalla gestione operativa aziendale e fa riferimento ai relativi volumi di traffico.

Le modalità della reperibilità saranno definite con le strutture regionali delle OO.SS. firmatarie della presente intesa e con le RSA aziendali nominate dalle predette OO.SS.

**Art. 7) Malattia.** Al personale neo assunto nell'ambito del progetto di internalizzazione delle attività di handling, al fine di evitare che le assenze per malattia raggiungano, sia a livello individuale che di singola unità produttiva, livelli tali da incidere negativamente sulla normale organizzazione del lavoro, si conviene che, qualora il tasso di assenteismo superi il 4%, dopo due eventi di malattia verificatisi nel corso di ogni anno solare, i primi 3 giorni di assenza, saranno retribuiti come segue:

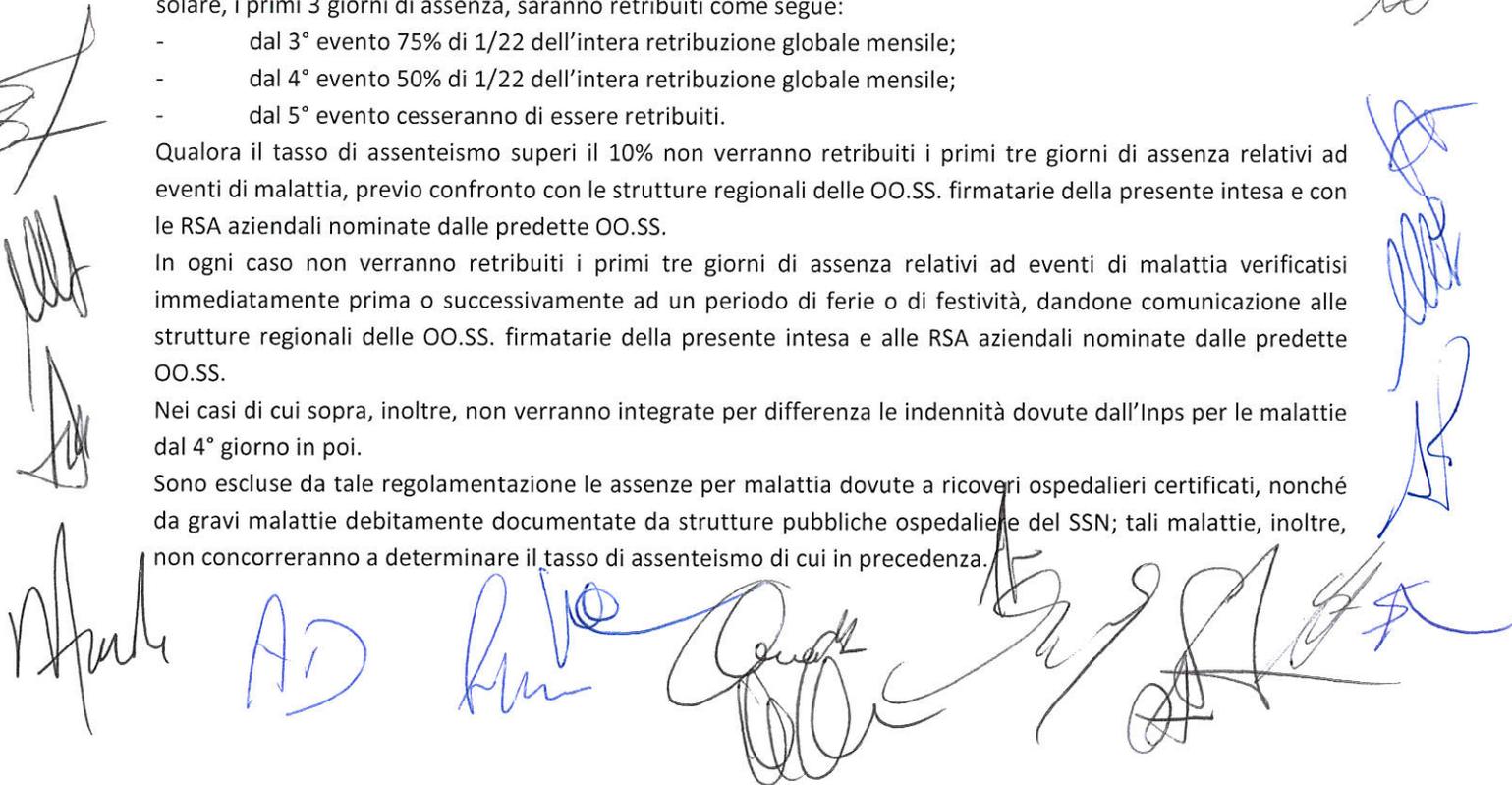
- dal 3° evento 75% di 1/22 dell'intera retribuzione globale mensile;
- dal 4° evento 50% di 1/22 dell'intera retribuzione globale mensile;
- dal 5° evento cesseranno di essere retribuiti.

Qualora il tasso di assenteismo superi il 10% non verranno retribuiti i primi tre giorni di assenza relativi ad eventi di malattia, previo confronto con le strutture regionali delle OO.SS. firmatarie della presente intesa e con le RSA aziendali nominate dalle predette OO.SS.

In ogni caso non verranno retribuiti i primi tre giorni di assenza relativi ad eventi di malattia verificatisi immediatamente prima o successivamente ad un periodo di ferie o di festività, dandone comunicazione alle strutture regionali delle OO.SS. firmatarie della presente intesa e alle RSA aziendali nominate dalle predette OO.SS.

Nei casi di cui sopra, inoltre, non verranno integrate per differenza le indennità dovute dall'Inps per le malattie dal 4° giorno in poi.

Sono escluse da tale regolamentazione le assenze per malattia dovute a ricoveri ospedalieri certificati, nonché da gravi malattie debitamente documentate da strutture pubbliche ospedaliere del SSN; tali malattie, inoltre, non concorreranno a determinare il tasso di assenteismo di cui in precedenza.



Su questo specifico articolato le parti si incontreranno a livello aziendale con cadenza trimestrale per verificare l'andamento dell'assenteismo per malattia.

Entro trentasei mesi le parti si incontreranno a livello nazionale per valutare i termini del presente articolo, con l'obiettivo di individuare un percorso di armonizzazione di tali trattamenti.

**Art. 8) Buoni pasto.** Al personale neo assunto verrà riconosciuto un buono pasto del valore iniziale di 3,00 euro per ogni giornata di lavoro con prestazione superiore alle 4 ore giornaliere. Decorsi sei mesi dall'assunzione il valore del buono pasto sarà pari a 5,29 euro/giorno.

**Art. 9) Modalità attuative.** Le modalità attuative di quanto stabilito nel presente accordo, in modo particolare per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro conseguente all'automazione, sarà oggetto di esame congiunto tra le parti a livello nazionale e territoriale.

**Art. 10) Varie.** I rapporti di lavoro, per le materie non espressamente regolamentate nell'ambito della presente intesa, saranno regolati in ragione delle norme di legge, di quelle del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e degli accordi in vigore presso la società. Le parti si incontreranno con cadenza trimestrale per verificare l'andamento della presente intesa.

Il presente accordo, al quale si applica il principio della ultrattività, ha una durata di 3 anni decorrenti dalla data di sottoscrizione della presente intesa.

La società si impegna a depositare la presente intesa presso il costituendo Osservatorio in seno ad EBIOLOG.

p. la TNT Global Express SpA

p. la FEDIT

p. la CONFETRA

p. la FILT CGIL

p. la FIT CISL

p. la UIL Trasporti