

INTEGRAZIONE ACCORDO QUADRO

**Ipotesi non condivisa di Parte Economica da discutere e sottoscrivere tra le Parti
entro e non oltre gennaio 2020**

***Sulla regolazione delle società/consorzi/cooperative delle forniture di servizi di
movimentazione e distribuzione delle merci e delle agenzie indirette su tutto il
territorio nazionale***

Il 4 dicembre 2019 presso la sede dell'Associazione Datoriale ALSEA a Milano si sono incontrate:

la Società UPS srl, rappresentata dai sgg. Pasquale Palombella, Fabio Sgobba la Sig.ra Delia Lissoni,

e le Organizzazioni Sindacali Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti, rappresentate rispettivamente a livello nazionale dai sigg. Valeria Mizzau, Roberto Legramandi e Walter Barbieri;

Filt Cgil Lombardia, rappresentata dai sigg. E. Barosselli, A. Gallotta,

Filt Cgil Roma e Lazio, rappresentate dai sigg. A. Antonelli, M Pedretti,

Filt Cgil Toscana, rappresentata dai sigg. C. Gani, M. Caroti

Filt Cgil Emilia Romagna, rappresentata dai sig.ra S. Sandri,

Fit Csil Lombardia rappresentata dal sig. M. Zaccaria

Uiltrasporti Lazio rappresentata dal sig. M. Paolucci

Con la partecipazione dei rappresentati territoriali

e le RSU/RSA Filt Cgil e Uiltrasporti, rispettivamente i sigg. A. Forlano, , J. Valdiviezo, P. Calderon, G. Rinaldo, E. Agapito, R. Baglivo, F. Tarzia, F. Carbonaro, S. Perzia, G. Batazza, S. Gorelli, C. Dobroiu, S. Chellini, A. Rudino.

premesse

- 1) Le Parti condividono che la discussione economica della presente integrazione all'accordo quadro, stipulato in data odierna, verrà avviata e conclusa nel mese di gennaio 2020, trascorso tale periodo senza la sottoscrizione di un'intesa in tal senso, le Parti saranno libere di agire in difesa e in fermo sostegno delle proprie richieste e posizioni;
- 2) Tale integrazione esprime le suddette posizioni e richieste, cristallizzandole per la prossima trattativa.




















RICHIESTE SINDACALI

Orario e Organizzazione del lavoro, mansioni e livelli di inquadramento

Seguono le disposizioni applicative, relative ai trattamenti normativi, contrattuali e retributivi minimi, suddivisi per profili professionali, dei lavoratori e delle lavoratrici indiretti, che dovranno essere adottati dai fornitori UPS, negli specifici segmenti produttivi della filiera del servizio.

Restano ferme le condizioni di miglior favore, presenti in eventuali accordi già sottoscritti, solo se contrattualizzate dalle organizzazioni sindacali stipulanti il vigente CCNL e la presente intesa ad ogni livello.

Per quanto non diversamente definitivo, comunque in conformità, con il vigente CCNL, si applica quanto in quest'ultimo stabilito.

Driver

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro ordinario settimanale dei driver di UPS è di 39 ore, distribuiti su 5 giorni lavorativi.

Agli effetti delle disposizioni del presente accordo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore/la lavoratrice driver è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività accessorie, ossia:

1. il tempo dedicato a tutte le operazioni di trasporto; in particolare la guida, eventuale carico e scarico, rifornimento carburante, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del ritiro e consegna merce o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse l'eventuale versamento di cassa, le formalità procedurali relative al ritiro e alla consegna merce;

2. i periodi di tempo durante i quali il driver non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro o sul luogo di ritiro e consegna, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

In caso di specifiche necessità di flessibilità, nelle singole filiali UPS, mediante accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. stipulanti il presente accordo, territorialmente competenti, potranno essere definite, alternativamente, le seguenti intese di diversa distribuzione/variazione dell'orario di lavoro:

- a) la definizione di un'articolazione del nastro lavorativo giornaliero, in regime di turni nei limiti e nel rispetto del CCNL e del Dlgs.66/2003 e s.m.i.;
- b) la verifica della sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del R.D.L. 15.3.1923 n. 692, R.D. 10.9.1923, n. 1953, R.D. 6.12.1923, n. 2657, ossia quando per detti lavoratori il tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione, in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e l'attività comporta l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività, e, in questo solo caso, il limite dell'orario ordinario di lavoro può essere esteso a 42 ore settimanali.

In suddetti accordi verrà anche individuato lo strumento idoneo alla verifica dell'orario di lavoro giornaliero/ settimanale, in assenza del quale potranno essere definite modalità di forfettizzazione del lavoro straordinario, che non potrà essere comunque inferiore, in caso di adozione di un orario di tipo b) ad 1 ora giornaliera.

Le medesime intese avranno una durata massima di 3 anni.

In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui punto b), deve essere verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto. In nessun caso l'adozione dell'orario in regime di flessibilità/discontinuità può modificare o alterare le previsioni del comma 5 dell'articolo 73 del vigente CCNL, in materia di divisori e retribuzione.

A livello aziendale, secondo quanto previsto dal comma 8 dell'articolo 11 del vigente CCNL, per i driver, che effettuano la loro attività lavorativa al di fuori del territorio comunale, dovranno essere definite le modalità di erogazione e gli importi di una specifica indennità ai sensi di quanto disposto dall'art. 51 c.5 del TUIR il cui valore non potrà essere inferiore a 20 €.

Nell'ambito di tali accordi, per tale personale che esercita la propria prestazione lavorativa esclusivamente nell'ambito del territorio comunale, in alternativa all'indennità di cui al precedente alinea sarà prevista l'erogazione di un buono pasto elettronico del valore minimo di 7 € e di una "indennità di disagio traffico e inquinamento" pari a 13 euro.

Gli accordi di forfettizzazione dovranno contenere la clausola di decadenza semestrale, che dovrà essere sottoscritta per adesione da ogni singolo lavoratore e lavoratrice.

INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

Nell'ottica di una valorizzazione della figura professionale dell'autista e del suo nuovo inquadramento contrattuale, previsto nell'accordo di rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 3 dicembre 2017, UPS farà riconoscere dai propri fornitori ai driver, assunti con contratto a tempo indeterminato al momento della stipula della presente intesa, come dipendenti di società di trasporto operante presso UPS, un superminimo non riassorbibile, incidente su tutti gli istituti contrattuali e di legge, pari all'attuale differenza tra il livello 3s impiegatizio (parametro 132 minimo tabellare euro 1750,37) e il nuovo livello competente G1 (parametro 124 minimo tabellare 1644,29). Detto importo, pari a euro 106.08, sarà appunto erogato per 14 mensilità come superminimo non riassorbibile, farà a tutti effetti parte della base imponibile retributiva e contributiva del personale alla data odierna operante presso i fornitori UPS con la qualifica di driver e sarà sempre e in ogni caso riconosciuto come parte retributiva accessoria, senza soluzione di continuità, nel caso di trasferimento del rapporto di lavoro ad altro fornitore, parimenti operante presso UPS, in caso di cambio fornitore di servizio/appalto. Detto importo si rivaluterà di 8 punti parametrali ad ogni rinnovo del CCNL.

Le Parti condividono che, al fine di ottenere una perequazione retributiva tra il personale, attualmente dipendente, cui si applica la suddetta disposizione salariale, e il personale, che sarà assunto successivamente alla stipula del presente accordo, a questi ultimi verrà riconosciuto un superminimo non riassorbibile, trascorso un anno dalla data di assunzione a tempo indeterminato, pari a 80 euro, con le medesime condizioni retributive e contributive sopra descritte. Tale importo raggiungerà 106.08 Euro dopo ulteriori 24 mesi. Vengono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore presenti in accordi territoriali già sottoscritti, solo se stipulati dalla Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici la presente intesa.

Movimentazione merci/Handling**ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro ordinario settimanale nello specifico settore di attività di UPS è di 39 ore, esso dovrà rigorosamente seguire i dettami dell'art.9 del vigente CCNL e del Dlgs.66/2003 e s.m.i.. Particolare attenzione dovrà essere rivolta al corretto riconoscimento retributivo del lavoro straordinario, festivo e notturno, con le relative maggiorazioni contrattuali.

L'orario di lavoro ordinario e straordinario non potrà in nessun caso essere esteso giornalmente/settimanalmente/mensilmente oltre i limiti dettati dalle suddette norme, pena l'esclusione automatica del datore di lavoro/appaltatore inadempiente, con procedura di infrazione di cui al precedente art.3 della presente intesa e nel pieno rispetto del CCNL.

Le Parti avranno cura di verificare la corretta applicazione delle disposizioni relative all'orario di lavoro, durante le fasi di verifica e controllo previste ai sensi Articolo 3 del presente accordo.

In caso di specifiche necessità di flessibilità, nelle singole filiali UPS, mediante accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. stipulanti il presente accordo, territorialmente competenti, potranno essere definite, alternativamente, le seguenti intese di diversa distribuzione/variazione dell'orario di lavoro, dietro riconoscimento di un'indennità di disagio:

- 1) la definizione di un'articolazione del nastro lavorativo giornaliero a turni;
- 2) turni spezzati nei limiti e nel rispetto del CCNL e del Dlgs.66/2003 e s.m.i.;
- 3) particolari condizioni di polifunzionalità della mansione.

Per l'esercizio del diritto al pasto sarà prevista l'erogazione di un buono pasto elettronico del valore minimo di 7 € a tutto il personale.

INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

Le Parti riconoscono che una delle caratteristiche normative essenziali del contratto di appalto debba essere l'autonomia organizzativa e imprenditoriale del fornitore del servizio, pertanto la struttura di ogni singola impresa, sia essa cooperativa o meno, deve presupporre

una gerarchia interna di mansioni, competenze e professionalità, quindi anche di livello contrattuale.

Le Parti condividono che le attività accessorie, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, attività doganali, produzione documentali, packaging, picking, carico e scarico mediante utilizzo di mezzi complessi delle merci, interfaccia con strumenti di automazione, utilizzo di apparecchiature elettroniche, gestione di informazioni attraverso software, ecc..., siano entrate, di fatto, a far parte di dinamiche integrate di alta professionalità, in modo sempre più diffuso, tra il personale impiegato nell'handling e nei magazzini UPS. La qualità del prodotto offerto da UPS ai propri clienti, richiede sempre una maggiore automazione e, di conseguenza, sviluppo di competenza da parte del personale impiegato, tale sviluppo deve necessariamente avere un riscontro nell'inquadramento contrattuale, attribuito al personale impiegato. La diversificazione dei livelli classificatori e la progressione di carriera sulla base delle competenze, acquisite mediante l'anzianità aziendale o la formazione interna, deve poter essere riscontrata in una diversificazione dei livelli all'interno degli operativi UPS. Alla luce di quanto suddetto sarà oggetto di verifica ai sensi dell'articolo 3 della presente intesa, la corretta applicazione dei livelli contrattuali corretti, in funzione della declaratoria contrattuale, del lavoro oggettivamente svolto e in funzione di quanto mediante specifici accordi aziendali, la Parti individueranno essere essenziale alla organizzazione operativa, in termini funzionali e autonomi per la produzione del servizio UPS, sia nei magazzini che negli HUB/GTW

Disposizioni finali - attivazione dell'accordo quadro e monitoraggio periodico complessivo

Il presente accordo diviene immediatamente esecutivo tra le Parti, che si attiveranno a farne recepire i contenuti ai fornitori di servizi e appaltatori di UPS, mediante gara in caso di sostituzione dei soggetti imprenditoriale da parte della Società, mediante accordo commerciale *in itinere* da parte sempre di UPS o mediante accordo sindacale con il supporto di UPS, entro e non oltre sei mesi dalla data di sottoscrizione dello stesso.




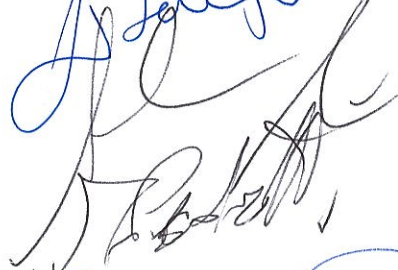
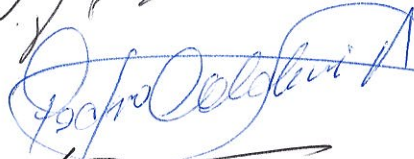
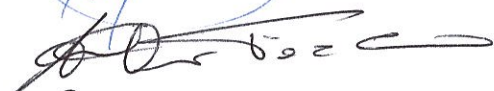
La presente intesa ha validità triennale e scadrà il __/__/2020, tuttavia, continuerà a produrre i suoi effetti in modo ultrattivo fino al suo effettivo rinnovo.


Viene previsto un monitoraggio semestrale del presente accordo quadro per verificarne l'effettiva ed estensiva applicazione. A tal fine Ups si farà carico di raccogliere e archiviare gli accordi aziendali sottoscritti tra le organizzazioni sindacali territoriali, congiuntamente con le RSA, e i fornitori per la sua piena applicazione negli specifici rimandi interni alla negoziazione locale/aziendale.

Le parti si incontreranno nei giorni 20 e 21 Gennaio 2020, in modo da addivenire ad un intesa sulle materie illustrate nelle proposte sopra descritte entro e non oltre gennaio 2020, tale intesa economica integrerà e completerà l'accordo quadro.




Per UPS


D. S. P.
Dedini



Tognoli

Sironi
Sironi

Roberto


Bianchi


Per Filt Cgil
Veni
Per Fit Cisl
Mancini

Per Ultrasporti


Podda


Lodoli
Mariano