

VERBALE DI ACCORDO

In data 31.08.2021 presso la sede di Assologistica in Roma, le seguenti Parti:

DHL Supply Chain Italia S.p.A. (di seguito l'Azienda o DSC) rappresentata da Gianluca Rossi, VP Human Resources & Organization e Armando Bertini, Industrial Relations Manager con l'assistenza di Assologistica nella persona di Bianca Picciurro

e
FILT CGIL rappresentata dal Segretario Nazionale Michele De Rose e da Fabrizio Tola, Dipartimento Nazionale,

FIT CISL rappresentata dal Segretario Nazionale Maurizio Diamante e da Quirino Archilietti e Roberto Legramandi, Dipartimento Nazionale,

ULTRASPORTI rappresentata dal Segretario Nazionale Marco Odone e da Walter Barbieri, Coordinatore Nazionale

PREMESSO CHE:

- 1) L'evoluzione e la rapida espansione del mercato della logistica, la sua rilevanza come arteria essenziale dell'intero Paese per la fruizione dei beni essenziali, i crescenti standard produttivi e di efficienza imposti dai clienti, la significativa evoluzione dei sistemi tecnologici dedicati, richiedono la necessità di sperimentare modelli organizzativi nuovi che possano consentire al settore di affrontare questa molteplicità di sfide e obiettivi sempre più complessi da raggiungere, ivi inclusa la competitività rispetto anche a mercati esteri sempre più aggressivi. Tutto ciò ha condotto DSC a voler iniziare la ricerca di un alternativo governo dei processi logistici basato su forme di organizzazione del lavoro improntate a maggiore flessibilità e rispondenza alla domanda di clienti e mercati offrendo nel contempo ai lavoratori la "continuità professionale" e occupazionale con un unico datore di lavoro e il miglioramento delle condizioni di lavoro fermo restando il contemporaneo utilizzo da parte di DSC anche di modelli di appalto che rispondano a rigorosi standard qualitativi e di compliance.
- 2) Le OO.SS. consapevoli che la Logistica è il vero elemento di competizione tra gli Stati, ritengono non più rinviabile la necessità di innalzare il livello di qualità dell'intero comparto, riportando la gestione dell'attività all'interno dei players del trasporto e della movimentazione merci. Per queste ragioni hanno più volte chiesto alla Soc. DSC di fare una scelta strategica di lungo respiro, iniziando ad internalizzare tutte le attività attualmente concesse in appalto.
- 3) Nel corso di recenti incontri, DSC ha illustrato alle OO.SS. un piano aziendale, avviato nell'autunno del 2020 e rallentato dalla nota emergenza pandemica da diffusione del virus Covid-19, finalizzato alla internalizzazione di una serie di attività della propria filiera, con inserimento nell'organico

1

WR

aziendale, di una parte del personale che attualmente lavora alle dipendenze di fornitori / società terze che operano in favore dell'Azienda in regime di appalto.

- 4) DSC intende pertanto procedere ad internalizzare le attività svolte dagli addetti alla movimentazione merci (manuale o tramite macchinari), quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ricevimento e/o movimentazione merci, etichettatura, picking, preparazione dei materiali da spedire, carico degli automezzi.
- 5) L'Azienda procederà a realizzare nell'arco dei prossimi 9 mesi, tenendo conto delle operazioni già di recente effettuate, l'internalizzazione di circa 700 addetti su 7 diversi siti, come da allegato, presupponendo ovviamente la positiva prosecuzione degli attuali contratti commerciali in essere nei siti interessati.
- 6) I principi-guida e ispiratori di tale piano sono i seguenti

- a) Gradualità

Il piano, in considerazione della centralità e molteplicità delle attività di cui al punto 4) e della numerosità dei siti interessati, sarà condotto in maniera progressiva, in modo da consentire un'efficiente gestione, implementazione e verifica di processi di gestione delle operazioni mai condotte fino ad oggi dall'Azienda su una scala così ampia e vasta. La graduale realizzazione del piano di integrazione, necessita pertanto in modo imprescindibile di monitorare nel tempo i risultati ottenuti, apportando i necessari eventuali correttivi nei processi produttivi. Dopo pertanto un periodo di 18 mesi dal completamento dell'ultima internalizzazione di cui all'allegato (apr 2022), l'Azienda verificata l'efficienza, la sostenibilità economica e i risultati di qualità del servizio del modello adottato, valuterà a quel punto, congiuntamente con le Parti sociali, la strategia migliore di possibile prosecuzione ed estensione ad altri siti del processo di internalizzazione.

- b) Efficienza

La scelta dei siti oggetto di internalizzazione avviene a valle di una valutazione aziendale complessiva che, tra molteplici fattori, ha incluso anche la congruità dell'attuale dimensionamento degli organici rispetto ai volumi di produzione presenti e pianificati nonché ai programmi ed esigenze di servizio dei clienti di ciascun sito.

Nel corso del tempo si procederà all'implementazione di processi operativi volti al conseguimento dei più elevati standard di qualità, finalizzati al raggiungimento di livelli di eccellenza del servizio.

- c) Formazione e qualità delle risorse umane

Si conviene di dare il massimo impulso alla formazione del personale operativo e alla condivisione della cultura e dei valori del lavoro, puntando alla piena integrazione dei nuovi assunti e al loro coinvolgimento ed *engagement* nelle dinamiche aziendali.

AB

cel

AA

SP

Si procederà anche a piani mirati di formazione al fine di mantenere ed elevare le competenze professionali, nell'ottica della migliore impiegabilità delle risorse.

- 7) Mediante tale progetto di progressiva internalizzazione si conseguiranno importanti risultati e cioè:
- a) un incremento dell'occupazione in DSC;
 - b) una valorizzazione delle risorse umane attraverso strutturati processi di formazione;
 - c) un conseguente incremento della competitività realizzato attraverso il raggiungimento di alti standard qualitativi e di una sempre più efficiente e rapida capacità di risposta alle mutevoli richieste del mercato;
 - d) un miglioramento della qualità e delle condizioni complessive dei rapporti di lavoro all'interno di processi governati da un unico datore di lavoro.

Considerato il significativo investimento economico e il notevole impegno gestionale che il piano di internalizzazione comporterà per l'Azienda, la descritta progressiva implementazione richiede imprescindibilmente una maggiore flessibilità, sia nelle forme contrattuali utilizzate sia nella modulazione dell'orario di lavoro sia, ancora, nello sviluppo di competenze trasversali da parte del personale per far sì che questo modello possa risultare, in combinazione con quello di gestione attraverso appalti pienamente efficaci e "compliant", una valida scelta operativa nel mondo della logistica attuale e futura.

Quanto sopra premesso le parti, conformemente alle precipue prerogative riconosciute dalla legge ai contratti stipulati a livello aziendale dai sindacati comparativamente più rappresentativi, nell'ottica di dotarsi di strumenti e modalità lavorative che consentano di avviare nuove attività, non in precedenza gestite su larga scala dall'Azienda, in linea con gli obiettivi e le condizioni delineati in premessa, vale a dire quelli di garantire una maggiore occupazione e qualità dei contratti di lavoro

CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e inscindibile del presente accordo

2. Orario di lavoro e flessibilità

2.1 Personale Uffici "non operativo"

Con riferimento al personale "non operativo" addetto agli uffici, viene confermato quanto previsto dalla disciplina di cui all'accordo del 14.11.2014 (Parte 1 – gestione della flessibilità dell'orario di lavoro), confermato con accordo del 25.2.2019 in tema di flessibilità.

2.2 Personale "operativo"

WR

Per quanto riguarda il personale “operativo”, vale a dire quello che svolge la propria attività lavorativa all’interno dei magazzini nell’ambito della movimentazione delle merci come anche descritta al punto 4) in premessa, la gestione della flessibilità avverrà con le seguenti modalità:

- a) la pianificazione dell’orario di lavoro – in modalità ordinaria, o su turni –avvicendati e non-, per cinque o sei giorni alla settimana – avverrà nelle modalità previste dall’Art 9 del vigente CCNL;
- b) nel corso di ciascun mese, l’Azienda potrà richiedere lo svolgimento di ore di lavoro aggiuntive “in flessibilità” rispetto all’orario normale di lavoro, nella misura massima di 10 ore al mese;
- c) ci sono poi alcune “settimane annuali”, diverse sito per sito a seconda dello specifico business, nelle quali diventa necessario assicurare la massima flessibilità per gestire i picchi di lavoro relativi allo specifico ciclo di vendita del cliente e nelle quali si realizza la maggior parte dell’impatto economico positivo del sito stesso; considerando che, in assenza di dati relativi allo “storico”, l’azienda non è in condizione – nei suddetti periodi di maggior flusso di lavoro - di poter gestire la pianificazione dell’orario di lavoro con il preavviso sopra indicato, le parti pattuiscono che, il “periodo di picco” determinato in 18 settimane all’anno, anche non consecutive, verrà comunicato alle OO.SS. territoriali 4 mesi prima. La pianificazione dell’orario di lavoro relativo alle 18 settimane avverrà all’inizio di ciascuna settimana/gruppo di settimane continuative e sarà comunicata al dipendente entro dieci giorni dalla prima settimana (esempio: 3 settimane consecutive a dicembre, la comunicazione della pianificazione avverrà il 21 novembre per tutte e 3 le settimane di dicembre).

Ai lavoratori inseriti nei calendari delle 18 settimane viene riconosciuta un’indennità di 8 € giornaliera, erogate nella modalità mensile analoga a quella applicata al personale che già la percepisce come “parametro flessibilità-acconto”, in aggiunta a 50 € per ogni eventuale comunicazione di variazione dell’ orario dell’ intera settimana rispetto a quello comunicato al capoverso precedente (ossia dieci giorni antecedenti la prima settimana di picco).

- d) nell’ambito di queste 18 settimane, in linea con quanto già attualmente disciplinato dai vigenti accordi aziendali, ai dipendenti potrà essere richiesto lo spostamento della collocazione oraria della loro prestazione lavorativa e lo svolgimento di ore in eccesso entro il limite massimo di 144 ore complessive;
- e) le ore lavorate in eccesso sulla base di quanto previsto ai punti b) e d) che precedono saranno recuperate entro la fine dell’anno solare mediante riduzione dell’orario di lavoro normale, fermo restando che con il primo cedolino utile sarà retribuita la maggiorazione oraria nella misura prevista dal CCNL in tema di lavoro straordinario;

B

em

F/

GA

WR

- f) ove tali ore non fossero recuperate entro il 31.12 dell'anno di riferimento, saranno pagate con il successivo cedolino come ore ordinarie (essendo la relativa maggiorazione già stata anticipata);
- g) resta inteso che, in base all'andamento dell'attività aziendale, la riduzione dell'orario di lavoro ordinario così come disciplinata al punto e) potrà essere sia precedente che successiva allo svolgimento di lavoro in eccesso nell'ambito dello stesso anno solare;
- h) laddove - in caso di periodi di particolari e severe flessioni delle attività lavorative - nonostante quanto previsto al punto g) che precede, non fosse possibile utilizzare il meccanismo della riduzione oraria come sopra delineato, su indicazione dell'azienda, previo confronto con le OOSS Territoriali/Rsa, saranno utilizzate, fino a concorrenza, le ROL, al fine di consentire una articolazione oraria ridotta rispetto alle 39 ore settimanali;

Le parti pattuiscono che durante il Periodo di Picco, in caso di modificazioni dei turni di riposo, il lavoratore sarà preavvisato entro il secondo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso; in caso contrario, troverà applicazione la maggiorazione retributiva prevista dal CCNL, nella misura del 45%. Al di fuori del Periodo di Picco, troverà invece integrale applicazione quanto previsto dalla disposizione contrattuale dell'art.10 comma 3 vigente CCNL, con obbligo dell'azienda, quindi, di comunicare la variazione entro il terzo giorno precedente e con applicazione della maggiorazione retributiva in caso di mancato rispetto di tale preavviso.

Fatto salvo il parametro della flessibilità, come sopra rivista per il "personale operativo", resta inteso che il premio di risultato per le restanti componenti (gross profit, renewal rate, tasso di presenza individuale) viene applicato anche a tutto il personale operativo nuovo assunto, come disciplinato dall'accordo aziendale del 25.02.2019; tale accordo, integrato dal presente, manterrà la sua validità fino al 30.09.2023.

Va da sè l'importanza riconosciuta responsabilmente tra le Parti, nell'interesse *in primis* della stessa forza-lavoro e della solidità economica e gestionale del sito, di garantire la massima concentrazione e continuità operativa nei Periodi di Picco o di particolari esigenze del servizio.

Per quanto concerne il personale operativo già in forza relativamente ai siti in gestione diretta di Nogarole Rocca, Vercelli e Cologne, quanto previsto al presente paragrafo, previa verifica, verrà recepito mediante i relativi accordi con le OOSS locali firmatarie del presente accordo.

3. Contratti a tempo determinato

- 3.1 In attuazione di quanto previsto dall'art. 41 bis del D.L. 73/2021 (cd. "Sostegni bis"), convertito dalla legge 106/2021, le Parti confermano la piena validità delle causali previste dall'art. 55, comma 2 del CCNL, qui da intendersi espressamente trascritte e fatte proprie dal presente accordo. Inoltre, nell'ambito delle possibilità loro riconosciute dalla suddetta nuova normativa, al

B *Colt*

FZ

AME

WR

fine di supportare il processo di progressiva internalizzazione e assunzione diretta del personale in DSC, le parti prevedono l'inserimento della seguente causale, limitatamente al periodo di vigenza previsto dall'art. 41 bis del D.L. n. 73/2021, convertito in legge 106/2021 (e cioè fino al 30.09.2022, salvo estensioni date dalla norma stessa): *«inserimento di personale nell'ambito del processo di internalizzazione di cui al presente accordo»*, processo che le parti concordano avere durata pari a 18 mesi decorrenti dall'ultima delle internalizzazioni attualmente programmate (aprile 2022).

3.2 I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non potranno superare il 45% del totale dell'organico aziendale del sito internalizzato. In tale limite percentuale saranno computati anche i lavoratori somministrati nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo determinato nonchè le eventuali assunzioni di personale a termine c.d. svantaggiato (es. disoccupazione lungo periodo etc..)

4. Somministrazione

4.1 È ammesso l'utilizzo di personale con contratto di somministrazione a tempo determinato, nell'ambito dei complessivi nei limiti quantitativi indicati al punto 3.2.

5. Contratto a tempo parziale

5.1 I lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale non potranno superare il 40% del totale dell'organico medio calcolato su base annua del sito internalizzato.

5.2 I contratti part time, in linea con quanto previsto dalla legge e dal CCNL, potranno essere di tre tipologie: orizzontale, verticale, misto.

6. Contrasto all'assenteismo

6.1 Le parti sono consapevoli del fatto che livelli significativi di assenze del personale operativo collegato alla movimentazione delle merci e dei mezzi di trasporto possa incidere negativamente sulla pianificazione dei servizi, determinando gravi e irreversibili ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, e sull'efficienza e competitività dell'azienda finendo per poter abbattere la stessa efficacia dell'intero modello diretto in via di implementazione. Pertanto Le parti concordano sull'esigenza di contrastare fortemente e strutturalmente tale fenomeno, anche tramite la piena applicazione di quanto previsto in materia dal vigente CCNL.

6.2 Conseguentemente laddove il livello di assenteismo per malattia valutato sul singolo sito e su base progressiva mensile da inizio anno, dovesse raggiungere un livello di "allarme", l'Azienda potrà convocare le OO.SS. a livello di sito / Territoriale per valutare le azioni da intraprendere.

B coll

FZ

SM

7. Identificazione dei "distretti"

- 7.1 Le parti concordano sull'esigenza di individuare meccanismi che consentano di supportare la mobilità del personale operativo tra siti contigui, anche al fine di far fronte a picchi di lavoro o a fluttuazione della disponibilità di forza lavoro dovuti ad assenza per malattie, ferie, etc.
- 7.2 Pertanto, in applicazione del comma 1 dell'art. 33 del CCNL, verrà avviato un confronto per individuare i distretti attraverso specifici accordi con le OO.SS. Regionali.

8. Condizioni e modalità di inserimento del personale

Il processo di progressiva internalizzazione avverrà, come detto in premessa, nel rispetto dei principi di gradualità ed efficienza e, pertanto, riguarderà i soli siti produttivi caratterizzati, tra gli altri molteplici fattori, anche da una situazione di equilibrio tra livelli occupazionali ed effettivi carichi di lavoro.

Il processo di internalizzazione riguarderà i soli lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, siano già operanti sul sito e che abbiano già maturato un'anzianità di sito continuativa pari ad almeno 6 mesi.

Saranno interessati dal processo quei lavoratori che:

- a) siano in possesso di tutti i requisiti legali per operare alle dirette dipendenze dell'Azienda, in quanto operatore regolamentato (a titolo esemplificativo e non esaustivo, documento di identità, eventuale permesso di soggiorno etc.);
- b) per il personale con mansioni direttive e/o di coordinamento (a titolo esemplificativo e non esaustivo team leader, preposti, coordinatori, supervisori etc.), ferma restando la proposta all'assunzione da parte dell'Azienda, si fa riferimento a quanto previsto dal vigente CCNL nei termini del rispetto dell'autonomia organizzativa apicale dell'Azienda subentrante (DSC) e delle innovazioni tecnologiche, informatiche e di automazione intervenute ossia con discrezionalità dell'azienda di adibirlo a mansioni diverse dalle precedenti.
- c) abbiano sottoscritto un ordinario verbale di conciliazione in una delle sedi di cui all'art. 2113 cc con rinuncia - nell'ambito di una transazione generale novativa - a ogni diritto, pretesa o credito nei confronti di DSC anche connessa o conseguente al rapporto di lavoro intercorso con il fornitore.

Ai lavoratori che soddisfino i requisiti di cui sopra e che abbiano manifestato il proprio interesse entro la data prevista per l'internalizzazione così come comunicata dalla Società alle OOSS, DSC offrirà un contratto di lavoro alle seguenti condizioni:

- ai lavoratori che, alla data di sottoscrizione del presente verbale, avevano già in essere con l'appaltatore un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, DSC formulerà una proposta di assunzione a tempo indeterminato, senza apporre un nuovo periodo di prova, con riconoscimento dell'anzianità convenzionale pari a quella pregressa e i seguenti trattamenti:

WR

- I. fermo restando la verifica della sussistenza dei requisiti necessari all'assunzione da parte del gruppo DSC, le assunzioni dei lavoratori avverrà con applicazione dei trattamenti salariali e dei diritti normativi previsti dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione vigente nonché quelli individualmente acquisiti, maturati e/o maturandi (esempio gli scatti di anzianità maturandi) presso il precedente datore di lavoro, -armonizzato con i trattamenti e le modalità amministrative in essere in DSC e a quanto previsto dal vigente CCNL- così come riconosciuti alla data della sottoscrizione del presente accordo; eventuali trattamenti economici e normativi derivanti da accordi collettivi aziendali saranno sostituiti e armonizzati con i trattamenti in essere presso DSC. Restano altresì escluse eventuali indennità o elementi *ad personam* legati a specifiche attività / responsabilità qualora non siano più attribuite
- II. per i lavoratori attualmente assunti in forza di un contratto stipulato prima del 7 marzo 2015, l'applicazione della legge 92/2012

Qualora i lavoratori fossero in assenza giustificata (ferie, permessi retribuiti e non, malattia, infortunio etc.) la proposta di assunzione verrà effettuata al termine di tale periodo.

- ai lavoratori operanti sul sito in forza di un contratto di lavoro a tempo determinato, l'Azienda offrirà un contratto di lavoro a tempo determinato di durata uguale alla durata residua del contratto a termine in essere con l'appaltatore al momento della cessazione del rapporto con quest'ultimo.

Resta ferma la facoltà di ciascun lavoratore di rifiutare l'offerta ricevuta al fine di proseguire il rapporto di lavoro con il proprio attuale datore di lavoro; nella esclusiva ipotesi in cui il precedente datore di lavoro non avesse alcuna oggettiva possibilità di reimpiego, DSC valuterà congiuntamente con il lavoratore se sussistano i requisiti e i presupposti per una risoluzione consensuale transattiva in luogo dell'assunzione.

A livello locale saranno effettuate riunioni preliminari con le OO.SS. territoriali al fine di verificare le specifiche modalità attuative degli inserimenti in azienda come sopra descritte.

Resta inteso, che la realizzazione del piano di internalizzazione, come già ampiamente illustrato in premessa, viene improntata al criterio della necessaria gradualità.

Pertanto, tale processo di internalizzazione, viene avviato in via sperimentale sui siti indicati nell'allegato 1. Solo all'esito di tale sperimentazione, come specificata della durata di 18 mesi dall'ultima internalizzazione (apr. 2022) - e una volta verificata, anche con il confronto delle OO.SS., la sostenibilità del piano di "insourcing" sia da un punto di vista economico che gestionale, DSC valuterà la possibilità di proseguire il processo comprendendo anche sedi ulteriori rispetto a quelle indicate nell'allegato.

B
el

FA

gn

WR

9. Durata

Il presente accordo, in linea con il processo di sperimentazione sopra descritto e illustrato, avrà durata fino al 30.09.2023.

10. Verifica e monitoraggio dell'implementazione delle azioni del presente Accordo.

Come indicato nel modello delle relazioni sindacali del CCNL, il monitoraggio avverrà periodicamente sia a livello Nazionale sia a livello territoriale/locale.

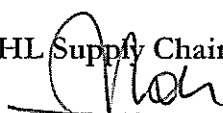
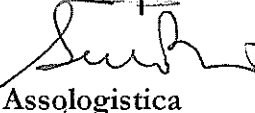

Un primo incontro a livello nazionale si terrà entro il mese di luglio 2022.

Incontri periodici tra l'Azienda (presente con le figure dell'Industrial Relations Manager e degli HR Business Partner interessati) saranno tenuti a livello Regionale, al fine di esaminare l'andamento e l'implementazione del piano incluse le misure di flessibilità di cui al presente accordo. Tale livello territoriale diventa essenziale per l'esame periodico congiunto con i rappresentanti aziendali locali del progresso dei dati qualitativi e di servizio di sito, proponendo, laddove necessario, eventuali azioni che possano portare ciascun sito a livelli di massima sostenibilità e qualità del servizio reso.

Successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, l'Azienda procederà a convocare incontri con le OOSS territoriali di ciascuna regione al fine di approfondire il contenuto del presente accordo e necessari passaggi per la sua implementazione.

Letto, confermato, sottoscritto

DHL Supply Chain Italia



Assologistica


FILT CGIL



FILT CISL

UILTRASPORTI


UR

Allegato – accordo sindacale del 31/08/2021

**PIANO DI INTERNALIZZAZIONE PERSONALE OPERATIVO
PROGRAMMA DI MASSIMA**

SITO	n. Addetti (approx.)	Tempistica prevista
		Entro il
Peschiera B	21	3° trimestre 2021 (già realizzato)
Pomezia	43	4° trimestre 2021
Monselice	20	4° trimestre 2021
Corteolona	300	4° trimestre 2021
Piacenza	57	1° trimestre 2022
Novara	43	1° trimestre 2022
Vignate	147	1° trimestre 2022
Borgo S.G	65	2° trimestre 2022

fe

coll

SM

B

F

NOTA A VERBALE

In relazione a quanto previsto al punto 8 dall'accordo del 31/08/2021, l'Azienda utilizzerà i cedolini relativi ai 4 mesi precedenti la data di sottoscrizione del suddetto accordo (aprile-luglio 2021).

DHL Supply Chain Italy

A handwritten signature in blue ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, positioned below the printed text 'DHL Supply Chain Italy'.