

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 settembre 2021, in Firenze, presso la sede di FILT CGIL si sono incontrati:

- XPO Supply Chain Italy spa, nelle persone di Andrea Dal Corso, Alessandro Chiesa e Marco Piras;
di seguito, anche, "Committente"
- Easy Coop soc. coop., nelle persone di Attilio Napoli e Fiorenzo Facco;
di seguito, anche, "Appaltatore" o "Cooperativa"
- TSI Logistica Srl nella persona dell'Amministratore sig. Michele Bonacina;
di seguito anche "TSI"

in rappresentanza della filiera datoriale delle attività logistiche eseguite per conto del cliente "LUISAVIAROMA" (LVR);

e

- FILT-CGIL Area Metropolitana FI - PO - PT, rappresentata da Gabrio Guidotti, Claudio Gani e Stefano Gorelli

di seguito, anche, "Sindacato"

presente la RSA.

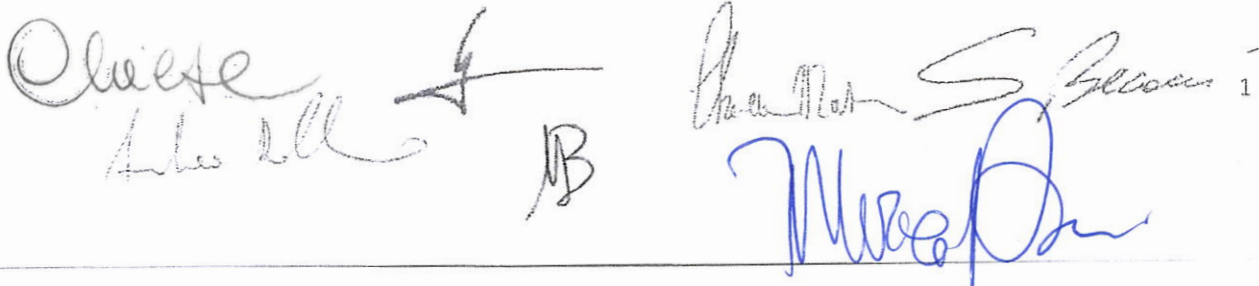
di seguito, congiuntamente, "Parti"

Per condividere, ciascuno per quanto di propria competenza, quanto sotto:

PREMESSO CHE:

- il cantiere LVR ha segnato un progressivo deterioramento delle produttività (pz/h). Ove le produttività si assestassero sui risultati del bimestre aprile-maggio 2021 si determinerebbe l'insostenibilità dell'appalto
- l'appalto svolge attività logistica, settore *labor intensive*, per il canale e-commerce che, per sua natura, necessita di forte flessibilità. Il recupero delle produttività ante 2019 è fondamentale per creare il valore aggiunto necessario a sorreggere la sostenibilità del cantiere;
- la Cooperativa sostiene che le rivendicazioni sindacali contenute nella piattaforma 19/04/2021 non sono coerenti con le obbligazioni di legge, statutarie e regolamentari a cui l'attuale Appaltatore si attiene;
- è volontà delle Parti salvaguardare e promuovere l'attività lavorativa e i posti di lavoro dell'appalto LVR ricomponendo una unità di intenti attorno a obiettivi condivisi;
- è volontà delle parti, entro la fine di ottobre 2021 esaminare e ben definire il perimetro di competenza delle attività svolte in magazzino tra personale XPO e personale dell'appaltatore onde accertarne la sua rispondenza alla normativa vigente;
- Le disposizioni qui previste sono funzionali all'introduzione in un cantiere E-COM, in via sperimentale e sostenibile, dell'applicazione della sezione Seconda del vigente CCNL anziché la Terza. Per questo motivo esse sono inscindibili e correlate.
- Visto quanto sopra, XPO disporrà un cambio appalto con effetto 01/11/2021.
- Poiché le misure individuate al buon andamento dei depositi di cui sopra debbono dispiegarsi in un lasso temporale a cavaliere del cambio appalto, l'attuale documento è sottoscritto dall'attuale appaltatore e dal successivo, ciascuno per la propria competenza.
- Nel cambio appalto, le attuali intese verranno interamente recepite da TSI LOGISTICA Srl.

Tutto ciò premesso, dopo approfondito confronto, le Parti hanno convenuto quanto segue relativamente all'appalto LVR, attualmente articolato nei Depositi Campi Bisenzio e Osmannoro costituenti l'unità produttiva,



SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE:

1. Le premesse sono parte integrante della presente intesa.

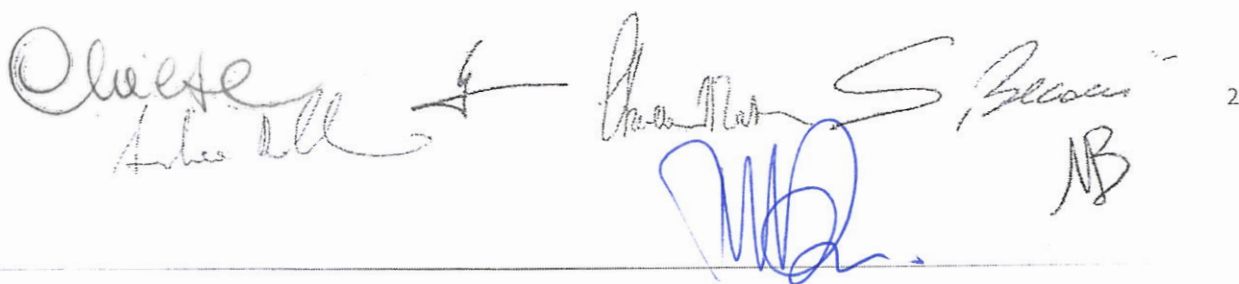
Occupazione: part time – contratti stagionali – nuovi assunti

2. Percentuali: Per tutto quanto qui non menzionato, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato (art. 55 CCNL) e/o tempo parziale (art. 56) avverrà entro i limiti massimi previsti dal CCNL.
3. Part time: A far data dal 01/10/2021 verrà proposta, con effetto da quella data, la trasformazione a full time a tutti i lavoratori part time attualmente in forza alla Cooperativa ed assunti entro il 31/12/2019. Ciò facendo l'azienda avrà ottemperato all'art. 56 co. 23 e 29 del vigente CCNL.
4. Stagionalità: Il concetto di stagionalità, già presente nella normativa e nella contrattazione nazionale, sezione quarta, per il settore artigiano autotrasporto, si è nel tempo significativamente modificato ed ampliato, estendendosi da una stagionalità legata alle materie prime ad una stagionalità di consumo fortemente condizionata dalle domande del consumatore. Le Parti convengono pertanto, sulla sussistenza dei requisiti di stagionalità per le attività dei cantieri LVR segnatamente nei seguenti periodi caratterizzati da ciclicità annuale:
 - Campagna natalizia (ottobre-dicembre)
 - Campagna estiva (Seconda metà di maggio -Prima metà di luglio)
5. Le Parti concordano quindi sulla facoltà datoriale di ricorrere a lavoratori stagionali per i periodi sopra citati e per lo svolgimento delle attività logistiche presso i depositi di cui sopra. Le Parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione previsto dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs 81/2015, concordano di applicare tutte le specificità concesse dalla normativa relativamente all'intervallo obbligatorio tra la scadenza di un contratto e l'inizio del successivo (art. 21, c. 2, D.Lgs 81/2015), ai limiti quantitativi (art. 23, c. 1, D.Lgs 81/2015) nonché di ricorso temporale (art. 19, c. 2, D.Lgs 81/2015).
6. Secondo le modalità di legge i detti lavoratori potranno esercitare il diritto di precedenza sulle future assunzioni stagionali.
7. Trattamento per i lavoratori nuovi assunti. Successivamente al cambio appalto, al nuovo personale – quindi non oggetto della procedura ex art. 42 - si applicherà il "Trattamento per i lavoratori nuovi assunti" di cui al CCNL 03/12/2017 e s.m.i.

Secondo livello di contrattazione ex art. 38 CCNL – Premio di Risultato - Produttività

8. Con efficacia dal 01/10/2021- 30/09/2024 viene sottoscritto ex art. 38 il presente accordo di secondo livello, con le caratteristiche di seguito elencate, che verrà integralmente recepito da TSI LOGISTICA Srl. Tale accordo, ai sensi dell'art. 38 co. 5 sostituisce eventuali accordi territoriali e potrà essere rinnovato con le modalità previste all'art. 38 punto 2.
9. Si conviene, sulla istituzione di un Premio di Risultato (PDR) mensilizzato per incentivare la produttività dell'appalto. Nell'allegato A, che costituisce ad ogni effetto parte integrante del presente accordo, sono indicati i valori di riferimento per ciascuna Area/Attività. A tal fine si formulano le seguenti definizioni:
 - SOGLIA MINIMA INDIVIDUALE: movimentazione minima conseguibile da ciascun addetto privo di limitazioni all'idoneità lavorativa.
 - SOGLIA MINIMA COLLETTIVA: rappresenta la movimentazione minima che deve essere conseguita, mensilmente, nell'appalto. È pari alla media pesata (come da colonna H dell'allegato) delle produttività minime collettive di ogni singolo reparto definite in colonna F.

La produttività minima di reparto si definisce come la produttività target -5%. Ove la prestazione media complessiva mensile di sito sia inferiore a tale valore, non verrà erogato il PDR ad alcun reparto.

 2

- VALORE TARGET: per ciascuna Area/Attività rappresenta il numero di pezzi/colli medi (rapporto fra pezzi/colli totali e n. addetti) da movimentare nell'unità di tempo (1 ora) per assicurare l'equilibrio economico delle lavorazioni.

Il Premio di risultato è quantificato come una percentuale del fatturato variabile dell'appaltatrice suddiviso per il numero di persone del reparto con performance superiore al VALORE TARGET.

Con prestazioni superiori a tale valore maturerà il diritto alla percezione del Premio che verrà calcolato con la seguente modalità:

Per Performance superiori fino al 10%, verrà riconosciuto al reparto e di conseguenza al singolo lavoratore il 60% del fatturato variabile del reparto in proporzione alla performance effettiva.

es: prelievo_campi performa +4%, PDR (reparto) = $4\% \cdot 60\% \cdot \text{Fatturato Variabile del reparto}$

Per Performance superiore dal +10% ad oltre, verrà riconosciuto al reparto e di conseguenza al singolo lavoratore il 80% del fatturato variabile del reparto in proporzione alla performance effettiva oltre al +10% oltre al 60% del fatturato variabile in proporzione alla performance effettiva

Es: Prelievo_campi performa + 16%, PDR(reparto) = $10\% \cdot 60\% \cdot \text{Fatturato Variabile}$
+ $(16-10)\% \cdot 80\% \cdot \text{Fatturato Variabile del reparto}$

Nell'ambito di ogni reparto, laddove tutte le altre condizioni di erogazione del PDR sono state verificate, al lavoratore che nel mese ha ottenuto la migliore performance individuale, viene erogato una maggiorazione del 20% rispetto al PDR eventualmente maturato dal reparto del quale il lavoratore fa parte. Nel caso in cui il reparto non maturasse PDR non sarà erogato alcun premio individuale.

Le presenze costituiranno criterio di ripartizione ai singoli del PDR maturato dal reparto.

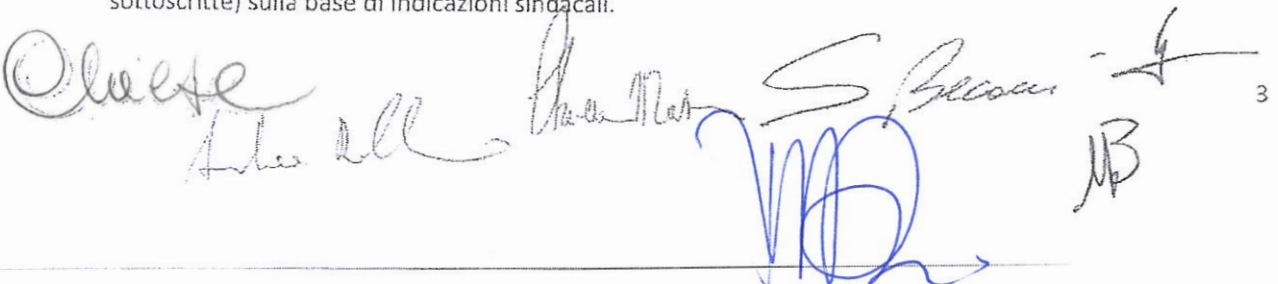
Costituirà deprezzamento del premio maturato individualmente il numero di giorni imputati ad assenze brevi (1-4 giorni) in misura del 25% per ogni evento nel mese.

In caso di mancato raggiungimento dei parametri, le parti – su richiesta di una di esse – si incontreranno per esaminare la situazione.

Qualora la produttività di cantiere non sorregga il break even minandone la profittabilità, le parti si incontreranno entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti per esaminare situazione e rimedi da mettere in campo.

Cambio appalto

10. A far data dal 1 novembre 2021 le attività oggi svolte da Easy Coop soc. coop. verranno affidate ad una Società di capitale individuata in TSI LOGISTICA.
11. Il personale oggi in forza a Cooperativa transiterà alla Società di capitale di cui sopra, senza soluzione di continuità ed alle medesime condizioni contrattuali individuali (salvo quanto qui previsto) in applicazione dell'art 42 del vigente CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione liquidando TFR e spettanze tutte di fine rapporto nei tempi di rito.
12. TSI LOGISTICA Srl si impegnerà come da CCNL logistica, trasporto merci e spedizione in vigore alla congrua corresponsione di tutti gli istituti contrattuali ed economici vigenti nonché all'iscrizione dei lavoratori a Sanilog ed Ebilog
13. Detta Società di capitale applicherà il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione, Parte Generale e Sezione seconda della Parte Speciale, anche con particolare riferimento agli art. 69 e 70 di detta sezione.
14. EASY COOP si impegna in tempo utile a trasmettere alla subentrante i dati fiscali utili alla elaborazione da parte di quest'ultima di un unico CU 2022 redditi 2021
15. Parallelamente al cambio appalto, al personale coinvolto verrà proposta la sottoscrizione di una transazione tombale PER COMPLESSIVI EURO TOTALI 30.000 da ripartire tra n.82 lavoratori (tenuto conto del periodo lavorato nell'arco 2015-2021, di casi particolari e di conciliazioni in sede sindacale già sottoscritte) sulla base di indicazioni sindacali.



Orario di Lavoro – Flessibilità – Insaturazione oraria.

16. Per sua natura, il flusso degli ordini E-COM giunge h.24, 7 giorni su 7; conseguentemente, il cantiere sarà di necessità attivo in tutti i giorni feriali. Stante l'attuale livello di volumi e fermo restando quanto previsto dal CCNL in tema di orario di lavoro e sua articolazione, a far data dal 01/11/2021 l'orario di lavoro ordinario verrà articolato su turni programmati di 5 giorni di lavoro nell'arco di 6 giorni feriali di apertura settimanale del magazzino, secondo le disposizioni ex art.70 co.1.
17. Per eventuali prestazioni svolte in sesta giornata, la maggiorazione al 17% prevista dall'art.70 punto 3 sarà elevata al 35%.
18. Le parti concordano che una settimana di ferie potrà essere programmata dal nuovo appaltatore nel periodo febbraio-aprile a copertura eventuali insaturazioni.
19. 24 ore di ROL verranno prioritariamente utilizzate a copertura dei cali di lavoro imprevisi e/o imprevedibili.
20. Dell'utilizzo degli istituti di cui ai precedenti punti 18 e 19 verranno informate le RSA.
21. A motivo della variabilità dei flussi di lavoro il conguaglio di cui all'art. 70 del CCNL avverrà (in deroga allo stesso) semestralmente.

Malattia:

22. A far data dal 01/11/2021 la malattia verrà trattata ai sensi della normativa di cui al capo 4) lettera b) del nuovo Articolo "Misure per contenere l'assenteismo del personale" del CCNL 03/12/2017.
23. Le parti convengono altresì di estendere, in caso di aumento in misura pari al 20% dell'attuale tasso di assenteismo per malattia (5%) al netto di eventi morbosi di lunga durata e ospedalizzazioni, la normativa di cui capo 4) lettera b) del nuovo Articolo "Misure per contenere l'assenteismo del personale" del CCNL 03/12/2017 anche alle assenze che iniziano il giorno precedente a giornate non lavorative. Resta inteso che, al rientro del tasso di assenteismo al 5%, le misure di cui al presente comma decadranno automaticamente. Qualora l'indice di assenteismo per malattie brevi crescesse ulteriormente, le parti si incontreranno entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti per esaminare situazione e rimedi da mettere in campo.

Disposizioni finali

24. Col presente accordo e con la piena applicazione di quanto sin qua convenuto, le parti si danno atto di aver recuperato buone e corrette relazioni sindacali. Pertanto, ogni azione unilaterale fin qui sospesa tra viene definitivamente annullata.

Letto, confermato e sottoscritto.

XPO SUPPLY CHAIN ITALY SPA

FILT CGIL

EASY/COOP

RSA

TSI LOGISTICA SRL

Chiese

ALLEGATO A) VERBALE DI ACCORDO 30/09/2021

SOGGIE PRODUTTIVITA' - PdR				95%	80%	
#	REPARTO	LAVORAZIONE	PRODUTTIVITA' TARGET	SOGGIA MINIMA COLLETTIVA	SOGGIA MINIMA INDIVIDUALE	PESO DELLE ATTIVITA'
progressivo	Area	descrizione	udm/hr	udm/hr	udm/hr	%
1	RICEVIMENTO	Ric	50,0	47,5	40,0	18%
		IRN	28,0	26,6	22,4	45%
		CQ	28,0	26,6	22,4	6%
		Stock	250,0	237,5	200,0	5%
2	RESI INTERNET	CQR	23,0	21,9	18,4	6%
		Procedura 013	30,0	28,5	24,0	5%
		CQR + 013	13,0	12,4	10,4	
3	PRELIEVO	Prelievo_C	73,0	69,4	58,4	10%
		Ventilazione_C	270,0	256,5	216,0	2%
		Prelievo_O	75,0	71,3	60,0	8%
		Ventilazione_O	270,0	256,5	216,0	2%
4	IMBALLO	Ordini Internet (EBS EMO EMP)	35,0	33,3	28,0	26%
		Ordini negozi/studio fotografico (NMO)	90,0	85,5	72,0	1%
		Resi (RES)	35,0	33,3	28,0	1%
		Speciali (BMO)	80,0	76,0	64,0	0%
5	FINE LINEA	Fine Linea_C	70,0	66,5	56,0	4%
		Fine Linea_O	80,0	76,0	64,0	3%
TOTALE IMPIANTO			66,0	62,7		

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]