

VERBALE DI ACCORDO

In Milano, in data 24 febbraio 2022,

Si sono incontrate le seguenti parti:

United Parcel Service Italia, nelle persone di Weber Britta , Linzel Anneloes , Pasquale Palombella, Davide Chierichetti , Laura Mazzolari, assistita da Laura Poti' di Alsea

Le Segreterie Regionali di Filt CGIL, Fit CISL, UILTrasporti, nelle Persone di Barosselli Emanuele, Piraina Gennaro, Tripodi Luigi, congiuntamente alle RSA/RSU

Premesso che

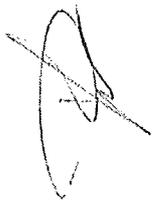
- 1) In data 26 gennaio 2022 United Parcel Service Italia srl ha avviato una procedura di riduzione di personale ai sensi dell'art 24, comma 1, della legge 223/1991, per la risoluzione del rapporto di lavoro di 138 lavoratori, strutturalmente in esubero rispetto alle proprie esigenze, il cui contenuto, ivi comprese le ragioni del menzionato esubero, e' da intendersi qui integralmente richiamato ad ogni effetti di legge.
- 2) Nel corso degli incontri tenutisi in data 7 febbraio 2022, 17 febbraio 2022 e il 24 febbraio 2022 UPS ha illustrato l'esigenza e la necessita' di riorganizzare la propria struttura aziendale e sono state esaminate e discusse le cause che hanno determinato la situazione di eccedenza di personale di cui alla procedura, cosi' come previsto dall'art 4 comma 5 della legge 223/1991. Inoltre le parti hanno approfonditamente esaminato la possibilita' di individuare tutte le soluzioni atte a ridurre e mitigare l'impatto sociale della menzionata procedura, esaminando, in tal senso, ogni possibilita' di ricollocazione all'interno della nuova organizzazione e anche eventuali misure per attenuare il disagio derivante dall'attuazione del programma.
- 3) Le Parti, alla luce di tale accordo, ritengono opportuno condividere le modalita' attraverso cui dare concreta attuazione allo stesso e definire il percorso che dovra' essere seguito teso a preservare l'occupazione.

Tutto cio' premesso si conviene quanto segue:

Gestione degli esuberanti

1. In questo accordo preliminare, le Parti esprimono la convinzione che le misure di cui al presente paragrafo ed al paragrafo successivo, con l'impegno di tutti gli interessati, portino alla messa in mobilita' dei soli lavoratori in esubero che abbiano manifestato la non opposizione.
2. La Societa' conferma l'adozione di una pluralita' di strumenti atti a ridurre l'impatto sociale della procedura sui lavoratori in esubero ed a preservare il capitale umano :

A). Individuazione di soluzioni di ricollocazione nell'ambito dell'organizzazione di UPS da perseguirsi anche con mutamento di mansioni e/o inquadramento, orari e sede di lavoro, in attuazione di quanto previsto dai commi 5 e 11 dell'articolo 4, Legge 23 luglio 1991, numero 223 e della nuova formulazione dell'articolo 2103, comma VI, c.c., al fine di consentire la conservazione del posto di lavoro e il mantenimento dell'attuale retribuzione per quei lavoratori



Laura Poti



Gennaro Piraina

dichiarati in esubero, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative aziendali. Tali opportunita di ricollocazione saranno messe a disposizione, in via prioritaria, ai dipendenti dichiarati in esubero e saranno loro assegnate subordinatamente alla sottoscrizione d'apposito verbale di conciliazione individuale.

PIANO SOCIALE

Ricollocazioni interne

1. In attuazione di quanto previsto dai commi 5 e 11 dell'articolo 4, Legge 23 luglio 1991, numero 223 e dalla nuova formulazione dell'articolo 2103, c.c ., al fine di consentire la conservazione del posto di lavoro, sono state individuate soluzioni di ricollocazioni/riassorbimento per quei lavoratori, dichiarati in esubero, aventi competenze professionali compatibili con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, con le mansioni/ruoli di destinazione e parimenti tramite percorsi di formazione professionale atti ad aumentare la fungibilita del personale ricollocabile.
2. Tali opportunita' di ricollocazione saranno attuate compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative aziendali, con possibilita' di variazioni che riguardino, ad esempio, mansioni, inquadramento, orari e sede di lavoro, fermo restando che la ricollocazione sara' in ogni caso subordinata alla sottoscrizione del verbale di conciliazione individuale.
3. L'Azienda da disponibilita' a ricercare congiuntamente e concordare tutti gli strumenti atti a mitigare eventuali disagi legati alle ricollocazioni offerte, anche tramite l'utilizzo di flessibilita', strumenti incentivanti e utilizzo dello smart working. L'azienda valutera' di destinare le incentivazioni di cui al presente articolo anche ai lavoratori e lavoratrici che accettino eventuali riduzioni orarie, trasferimenti come da CCNL ricollocazioni in orari disagiati che verranno definite tra le parti in un specifico accordo nella seconda fase del percorso negoziale. Parimenti i percorsi di ricollocazione offerti potranno anche prevedere percorsi formativi atti ad un miglioramento professionale.
4. Alla luce di quanto indicate ai punti 1, 2 e 3 che precedono, la societa' ha rinvenuto, dopo un'attenta analisi della sua struttura organizzativa di poter proporre la ricollocazione, allo stato e fermo quanto indicato al punto precedente, di un numero complessivamente pari a 88 posizioni, nei seguenti ruoli e mansioni:

Brokerage "opportunity"					
Location	HC	Dept.	Job Title	FT/PT	Level
Vimodrone	45	Import	Rater&Customer Care	FT	2
Vimodrone	1	Export	Key Entry	FT	3
Vimodrone	10	Import	Customer Contact	PT 4h	3 - 3s
Vimodrone	1	Import	Customer Contact	PT 5h	3 - 3s
Vimodrone	10	Export	Key Entry	PT 4h	3
Vimodrone	1	Export	Key Entry	PT 6h	3

Open Position					
Milano	1	NETWORK PLANNING	Spv	FT	1
Milano	1	OPS/Preload	Spv	FT	1
Milano	1	Operation	Key entry	PT 4h	4
Bergamo	1	AIR GTW	Ramper	PT 4h	3
Bergamo	1	AIR GTW	TL ramper	FT	2
Mpx	1	AIR GTW	Ramper	PT 4h	3

Open Temporary Filled					
Milano	3	Hub	Clerk	PT 4h	3
Milano	1	Hub	Clerk	PT 5h	3
Milano	1	Operation	Clerk	Pt 4h	4
Miano	1	HR	Clerk	FT	2
Milano	1	OSP	OSP Specialist	FT	2
Mpx	1	AIR GTW	Ramper	PT 4h	3s
Mpx	1	AIR GTW	Sorter	PT 5h	4
Bgy	2	AIR GTW	ramper	PT 4h	3s
Brescia	1	Operation	Clerk	PT 4h	4
Bgy	1	AIR GTW	Sorter	PT 4h	4

5. Al fine di concretizzare tali opportunita di ricollocazione, la Societa' ha condiviso con le Parti Sociali le precedenti posizioni disponibili e iniziera' a pubblicare, a partire dal 24 febbraio, le posizioni disponibili, indirizzandole prioritariamente ai dipendenti in esubero, al fine di agevolare la propria candidatura, se in possesso delle competenze richieste, e per facilitare la loro permanenza in azienda.

L'Azienda provvedera' a fornire accurati dettagli e informazioni sulle posizioni disponibili e sara' a disposizione del personale per ricevere informazioni utili per il miglior collocamento delle risorse coinvolte, anche tramite colloqui individuali atti a rilevare le specifiche condizioni ed esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori oggetto della riorganizzazione.

6. Per i lavoratori impattati, le Parti valuteranno, a livello locale, eventuali nuove posizioni lavorative medio tempore create.

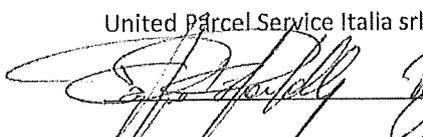
7. Al fine di rendere maggiormente agevole il raggiungimento dell'obiettivo del ricollocaimento, la Societa' si rende disponibile a considerare particolari misure, nei limiti del quadro normativo di riferimento, come il cd "contratto di espansione", per quei dipendenti prossimi - entro e non oltre 60 mesi - alla maturazione dei requisiti per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia o di anticipate, prioritariamente in ambito Lombardo.

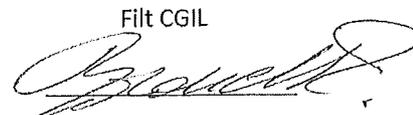
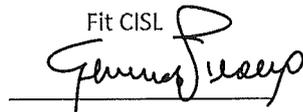
Zane Bli

Ferruccio

8. La Società si dichiara disponibile, secondo modalità che verranno concordate, a valutare uscite volontarie per i lavoratori prossimi alla maturazione dei requisiti per accesso a trattamento pensionistico cd. "Opzione Donna", "quota 102" e "lavoratori precoci" in costanza di anno solare, prioritariamente in ambito Lombardo.
- L'accesso a quanto previsto dai precedenti punti 7 e 8 potrà essere esteso anche a lavoratori non impattati dalla riorganizzazione, con ciò intendendo personale che lasci vacanti posizioni lavorative strutturali, le quali possano essere offerte e vengano accettate dai lavoratori oggetto della procedura, ferma restando la sostenibilità dell'assetto organizzativo anche in termini di competenze professionali.
- L'Azienda invita quindi i lavoratori in possesso dei predetti requisiti, se interessati, a far pervenire all'azienda la propria candidatura – precisando il trattamento pensionistico cui si riferiscono – entro il 18 marzo 2022.
9. L'Azienda offrirà alle lavoratrici e ai lavoratori che rientrino nei requisiti di cui ai punti 8 un'incentivazione atta al mantenimento del potere d'acquisto tenendo a riferimento il valore dell'assegno pensionistico raggiungibile dai singoli soggetti aderenti a tali percorsi.
10. Anche per il personale impattato dalla riorganizzazione si applica quanto previsto dai vigenti accordi sindacali in materia di ferie – ciò significa che gli stessi potranno iniziare a predisporre il proprio piano ferie. A seguito della ricollocazione in altri reparti, ferme restando le esigenze tecnico organizzative, tale piano sarà oggetto di verifica ed successiva conferma.
11. Le Parti hanno contezza di come l'obiettivo del suddetto programma sia quello di riassorbire tutti i lavoratori inclusi nel presente piano di riduzione dell'organico, attraverso il programma di ricollocazione professionale in attività strutturali. A tale fine, la Società si impegna a valorizzare le iniziative formative volte ad accrescere le competenze professionali dei propri dipendenti, per favorirne la ricollocazione nell'ambito aziendale.
12. Le parti, nei prossimi incontri, si impegnano a definire le modalità, i dettagli operativi relativi alle misure programmate per ridurre l'impatto della riorganizzazione aziendale, nonché i percorsi incentivanti. A tal fine le Parti si incontreranno per un primo incontro tecnico congiunto in data 7 marzo 2022.

Milano, addì 24 febbraio 2022

United Parcel Service Italia srl

 Alsea
 Luca Polini

Filt CGIL

 Fit CISL

 UIL Trasporti
 Giuseppe


 Elena
 Elena
