

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 agosto 2022 si è svolta, in video conferenza, una riunione per l'espletamento dell'esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, finalizzato alla stipula, in sede governativa, del contratto di espansione di cui all'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e come successivamente modificato dall'art. 39 del decreto-legge 25 maggio 2021, n.73 e dall'art. 1, co. 215, della legge n. 234/2021, tenuto conto di quanto previsto dalla circolare INPS n. 88/2022.

Hanno partecipato all'incontro:

- per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali: la dott.ssa Francesca Girimonte della Divisione IV della Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali;
- per UPS Italia S.r.l.: i dottori Pasquale Palombella e Davide Chierichetti, assistiti dall'Avv. Giuseppe Cucurachi e dall'Avv. Alessandra Pisati;
- per FIT CISL: Gennaro Piraina;
- per FILT CGIL: Antonio Forlano;
- per UILTRASPORTI: Luigi Tripodi;
- la RSA, nella persona di Giuseppe Previtali.

PREMESSO CHE

1) UPS Italia S.r.l. ha inoltrato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali istanza di esame congiunto, ai sensi dell'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015, al fine di stipulare con le OO.SS. di categoria il contratto di espansione di cui all'articolo 41 del medesimo decreto legislativo, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e come successivamente modificato dall'art. 39 del decreto-legge 25 maggio 2021, n.73 e dall'art. 1, co. 215, della legge n. 234/2021, tenuto conto di quanto previsto dalla circolare INPS n. 88/2022;

2) le Parti sono state convocate in data odierna in video conferenza;

3) nel corso della presente riunione, la Società ha dichiarato quanto segue:

- UPS Italia s.r.l., con sede legale a Milano, in via Fantoli 15/2 15/8, p. iva IT08537690151, intende stipulare il contratto di espansione, secondo quanto previsto dall'articolo 41 del d.lgs. n. 148/2015;



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- La società occupa n. 1086 dipendenti e, attualmente, è coinvolta in processi di reindustrializzazione e riorganizzazione che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività
 - In particolare, è emersa l'esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e prevedendo, in ogni caso, l'assunzione di nuove professionalità;
- 4) Alla luce di questo contesto, l'adozione del Contratto di Espansione consentirà di favorire il ricambio generazionale, oltre che favorire l'uscita volontaria del personale più prossimo alla pensione.
- 5) Al fine di sostenere il programma di riorganizzazione e trasformazione, l'Azienda e le OO.SS. intendono far ricorso al contratto di espansione, quale strumento che consente di sostenere il processo aziendale e favorire il ricambio generazionale utilizzando il canale dell'accompagnamento volontario alla pensione ai sensi dell'art. 41, co. 5-bis, d.lgs. n. 148/2015.

VISTI

- l'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, introdotto dall'articolo 26-quater del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come successivamente modificato dall'art. 39 del decreto-legge 25 maggio 2021 n. 73 e dall'art. 1, c. 215, della legge n. 234/2021;
- la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 16 del 6 settembre 2019 e n. 18 del 17 ottobre 2019;
- la circolare INPS n. 88/2022.

TUTTO CIO' PREMESSO E VISTO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Le Parti intendono stipulare il Contratto di Espansione (di seguito "CdE") di cui all'art. 41, D.lgs n. 148/2015 e s.m.i. con decorrenza dal giorno 30 agosto 2022.
2. Alla luce di quanto indicato in premessa, le Parti convengono sulle seguenti direttrici di intervento al fine di rafforzare le competenze delle risorse in organico ed effettuare un ricambio generazionale, attraverso la sostituzione del personale con professionalità non più pienamente compatibili con la strategia produttiva che la Società prefigura con nuove figure professionali che diano valore aggiunto e permettano di conseguire gli obiettivi prefissati.
3. Al riguardo la Società dichiara che, per effetto della stipula del CDE, si impegna a:



- A. avviare un programma di assunzioni ricercando i profili professionali compatibili con il percorso di riorganizzazione in atto;
 - B. realizzare un programma di formazione e riqualificazione professionale per consentire l'adeguamento delle competenze e lo sviluppo del capitale umano;
 - C. realizzare un programma di uscite anticipate, in linea con le finalità della norma de quo per dipendenti che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.
4. Viene escluso l'utilizzo dell'integrazione salariale di cui al comma 7 dell'art. 41 del D. Lgs. 148/2015.

A) PROGRAMMA DI ASSUNZIONI

Nel corso dell'intera durata del Contratto di Espansione, la Società intende procedere all'assunzione di almeno n. **21 unità** con contratto a tempo indeterminato, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante, con profili professionali in linea con il programma di riorganizzazione aziendale oggetto del contratto stesso.

Le assunzioni riguarderanno tutti gli ambiti aziendali/i settori aziendali relativi alla gestione amministrativa e operativa delle spedizioni in Import ed Export, con l'obiettivo di:

- finanziare nuovi progetti business;
- finanziare il ricambio generazionale;
- incrementare le competenze tecniche, le conoscenze linguistiche a supporto del processo di spedizione.

Le assunzioni riguarderanno le seguenti aree organizzative aziendali:

- Area Operativa
- Area Doganale
- Area Brokerage
- Area Handling

Per acquisire le necessarie professionalità i principali profili professionali ricercati sono:

- Addetto Hub (OPS area)
- Addetto Hub (Yard)
- Addetto operativo;
- Addetto – FDC key Entry
- Addetto – Feeder Network Admin



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- Addetto Export – operatore Gateway
- Addetto Export – operatore ESP
- Addetto Brokerage - Customer contact
- Addetto Brokerage – Rater
- Divisione Int’l – Air Ramp

Il programma di assunzioni sarà così strutturato:

- n. 14 assunzioni entro il 31/10/2022;
- n. 7 assunzioni entro il 31/03/2023.

Nel caso in cui il numero di assunzioni previsto in uno dei periodi non si riuscisse a realizzare, sarà recuperato nel periodo successivo e comunque realizzato entro il termine del 30/06/2023.

Qualora dovessero manifestarsi particolari situazioni economiche di mercato, al momento non previste e non prevedibili, in funzione delle quali potrebbero scaturire specifiche ed ulteriori esigenze connesse al programma aziendale di reindustrializzazione e riorganizzazione oggetto del presente contratto, la Società valuterà la possibilità ed opportunità di prevedere ulteriori ingressi, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali.

All’eventuale verificarsi di quanto sopra, la Società informerà il Ministero del Lavoro e le OO.SS firmatarie del Contratto di Espansione.

B) PROGRAMMA DI FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

Il Piano formativo, predisposto dalla Società, prevede varie iniziative per la riqualificazione dei dipendenti, che vengono di seguito illustrate.

- **Progetto formativo “123 all together”**

Scopo del progetto formativo: trovare un nuovo senso di unità e identità attraverso il coinvolgimento e l’ascolto delle persone.

All’inizio del 2022 UPS Italia ha annunciato una riorganizzazione interna che ha modificato dipartimenti e ruoli.

Al fine di costruire un nuovo senso di appartenenza e di ingaggio nei confronti dell’azienda, UPS ha deciso di coinvolgere la totalità dei suoi dipendenti in un percorso formativo volto a trovare nuovi modi di comunicare e di affrontare le sfide future in un contesto culturale in profondo cambiamento.

Verranno condotti incontri con i vari gruppi di lavoro, al fine di stimolare riflessioni su punti di forza e di sviluppo per trovare un nuovo modo di lavorare insieme e di comunicare, attraverso metodologie quali questionari, discussioni di gruppo, workshop e on line learning.

Struttura del progetto formativo:

Prima parte				
Corso	Durata	Edizioni	Nr. Allievi	Ore ToT
E-Learning				
Gli stili relazionali e la comunicazione	2	545	225	450
Videoconferenza				
Gestione del cambiamento	1	6	225	6
La consapevolezza e la costruzione di nuovi significati	2	30	225	60
Lavorare in Gruppo	4	30	225	120
Focus group	1.5	3	225	5
Seconda parte				
Corso	Durata	Edizioni	Nr. Allievi	Ore ToT
E-Learning				
Gli stili relazionali e la comunicazione	2	550	275	550
Videoconferenza				
Gestione del cambiamento	2	31	235	62
La consapevolezza e la costruzione di nuovi significati	4	31	226	124
Focus group	1.5	3	225	5
Ore totali	21.5			1385.5
Giorni lavorativi totali	2.6875			173.1875

- **Piano Formativo Aziendale Interno Certificato** che illustra le attività formative per la riqualificazione dei dipendenti.

Formazione specializzata interna	Partecipanti	Ore corso	Monte ore totale
UPS OVERVIEW	42	8	336
NETWORK UPS			
ORGANIGRAMMA AZIENDALE UPS ITALIA e DEPT			
FLUSSO DELLE SPEDIZIONI			
WAYBILL UPS			
SYSTEM OVERVIEW - SISTEMI OPERATIVI	41	16	656



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

ISPSYS - BISI MATCHING			
OPSYS			
ICRISYS			
ERN			
IDIS - IDIS UPLOADER			
IVP			
BOSS			
DICHIARAZIONE DOGANALE	41	40	1640
REGIMI E DESTINAZIONI DOGANALI			
PROCEDURA PRESSO LUOGO APPROVATO			
ELEMENTI NECESSARI AI FINI DELL'AMMISSIBILITA' DELLA DICHIARAZIONE DOGANALE DI IMPORTAZIONE			
DICHIARAZIONE E CERTIFICATI NECESSARI AI FINI DELL'AMMISSIBILITA' DELLA DICHIARAZIONE DOGANALE DI IMPORTAZIONE			
CLASSIFICAZIONE DOGANALE			
CONSULTAZIONE AIDA			
BOSS SYSTEM	42	16	672
APPLICAZIONI E FUNZIONALITA'			
RATING STATUS/HOLD REASONS			
WARNING E REMARKS			
REINGEGNERIZZAZIONE SISTEMI DOGANALI IMPORT	42	16	672
VAT REFORM - OPERATIVITA' E FUNZIONALITA'			
TARIFF LOADER	42	8	336
RATING OPERATIONS AND NEW TARIFF STRUCTURE			
PROCEDURE DOGANALI PARTICOLARI	41	16	656
FUORI CIRCUITO			
REINTRODUZIONE IN FRANCHIGIA			
IMPORTAZIONE IN FRANCHIGIA			
PROCEDURE OPERATIVE PARTICOLARI	41	24	984
APERTURA E GESTIONE ERN			
RITORNI AL MITTENTE - REINSTRADAMENTO - MISSORT			
SPEDIZIONI DESTINATE A UPS			
CAMBI RESA			
RISK MITIGATION			

CONTATTO CLIENTI	41	16	656
GESTIONE SHARED - INBOX - SMISTAMENTO MAIL			
ALLEGAMENTO ISTRUZIONI			
SURGHARGES UPS			
MODALITA' E GESTIONE CONTATTO (TEL, MAIL, SMS)			
NULLA OSTA SANITARIO	27	5	135
OVERVIEW			
GESTIONE SPEDIZIONI RIGUARDANTI MERCI A NOS			
TRAINING ON JOB	27	160	4320
AFFIANCAMENTO/CLASSIFICAZIONE DOGANALE			
AFFIANCAMENTO/MATCHING			



AFFIANCAMENTO/RATING				
AFFIANCAMENTO/CONTATTO CLIENTI				
AFFIANCAMENTO/GESTIONE CASI PARTICOLARI				
Totale ore			325	11063
Giorni Lavorativi totali			40.625	1382.875

A garanzia del processo formativo, le attività connesse alla realizzazione dei processi formativi (analisi dei fabbisogni, scelte delle metodologie, definizione dell'impianto di monitoraggio) saranno gestite e monitorate con il supporto della società "Forma del Tempo S.r.l."

C) PIANO DI ESODO

Ai sensi dell'art. 41, co. 5-bis, d.lgs. n. 148/2015, nel corso dell'intera durata del Contratto di Espansione, la Società e le OO.SS. hanno definito il seguente piano di esodo.

Il piano è finalizzato ad accompagnare alla pensione complessivamente n. 31 risorse, le quali cesseranno il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2022.

Pertanto, il piano troverà applicazione per i lavoratori che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro entro il 30 novembre 2022 e che alla data di risoluzione del rapporto di lavoro abbiano maturato i requisiti richiesti dal punto 3, comma 3.1, della circolare INPS n. 48 del 24 marzo 2021, ossia lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia o alla pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

Le risorse alle quali sarà consentito l'accesso al Piano previsto dal presente contratto di espansione dovranno sottoscrivere accordi di non opposizione con esplicito consenso in forma scritta.

Il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'INPS.

Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro verserà anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto.

Per l'intero periodo di spettanza teorica della Naspi al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'articolo 1 del d.lgs. n. 22/2015, e il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'articolo 12 del d.lgs. n. 22/2015, fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa.



A norma dall'art. 41, comma 5-bis, del d.lgs. n. 148/2015, la società, avendo un organico superiore alle 1000 unità lavorative, si avvarrà della riduzione dei versamenti per 36 mesi, di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'art. 1 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22 (NASpl).

Il lavoratore non potrà optare per uno dei due trattamenti pensionistici dovendo obbligatoriamente aderire al primo diritto di pensione per il quale raggiungerà i relativi requisiti.

Per i lavoratori che aderiranno al Piano di esodo le eventuali e successive riforme pensionistiche non potranno in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dall'articolo 41 del d.lgs. n. 148/2015.

Allo scopo di dare attuazione al presente contratto di espansione, il datore di lavoro presenterà apposita domanda all'INPS e, come previsto dal Messaggio INPS n. 2419 del 25 Giugno 2021 al paragrafo 10 - Piano di esodo, le Aziende, nella sezione del "PRAT" denominata "Scelta metodo di pagamento", sceglieranno tra fideiussione e pagamento in unica soluzione.

L'azienda si obbliga a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa.

Le Parti convengono che le uscite riguarderanno unicamente e soltanto il personale che su base volontaria aderirà allo scivolo in possesso dei requisiti previsti dal punto 3, comma 3.1 della Circolare INPS n.48 del 24 marzo 2021. L'indennità non è, pertanto, riconosciuta ai fini del conseguimento della pensione di vecchiaia o anticipata con il cumulo dei periodi assicurativi di cui all'art.1, commi 239 e seguenti della legge 24 dicembre 2012, n. 228, della pensione anticipata (c.d. quota 100 o opzione donna) di cui rispettivamente agli artt. 14 e 16 del D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019 e s.m.i. nonché della pensione anticipata per i lavoratori c.d. precoci di cui all'art. 1, commi 199 e seguenti della legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 e s.m.i.

Le uscite saranno comunque subordinate alla compatibilità della richiesta di adesione del lavoratore interessato con le finalità del contratto di espansione, con le esigenze tecnico-organizzative aziendali, tenuto altresì conto di particolari situazioni di fungibilità e capacità professionali, nonché al completamento da parte dell'INPS delle verifiche sui requisiti individuali per l'accesso a pensione.

Al fine di consentire all'INPS il monitoraggio in ordine alle risorse stanziare dalla Legge 234/2021, in base alle indicazioni di calcolo fornite dall'Istituto a questo Ministero, si è proceduto alla quantificazione dell'importo di spesa tenendo conto:

- a. del numero dei beneficiari pari a n. 31 lavoratori;
- b. del numero di mesi di richiesta del beneficio pari a 36;
- c. della data di inizio del beneficio identificata nel 1° dicembre 2022 con risoluzione consensuale al 30 novembre 2022;



Pertanto, l'importo complessivo a copertura del beneficio di cui al comma 5 bis dell'art. 41 del D.lgs. n.148/15, è stimato in euro 1.849.765,00 così distribuito per annualità:

- 2022: euro 61.673,00
- 2023: euro 714.785,00
- 2024: euro 582.454,00
- 2025: euro 490.853,00

Le Parti concordano di monitorare con periodici incontri di verifica l'attuazione della presente intesa.

Con la sottoscrizione del presente accordo in sede governativa, le Parti concordano sull'attivazione del contratto di espansione di cui all'art. 41 del decreto legislativo n. 148/2015, come sostituito dall'articolo 26-quater del decreto-legge n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e successivamente modificato dall'art. 1, comma 215, della legge n. 234/2021.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, preso atto dell'accordo raggiunto dalle Parti in sede governativa in merito al contratto di espansione, dichiara esperita con esito positivo la procedura di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 148/2015.

Letto, confermato e sottoscritto.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

UPS ITALIA S.R.L.

FIT CISL

FILT CGIL

UILTRASPORTI

RSU