

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE

Il giorno 28 novembre 2025, alle ore 10.00, si sono incontrati in presenza presso la sede legale della Società:

- per **SCS S.r.l.**, il legale rappresentante pro tempore, Sig. Nicola Antonello Solofrizzo, il Sig. Federico Massa e l'Avv. Massimo Longo;
- per **FILT CGIL**, i delegati, Sigg. Ignazio Oliva, Antonio Forlano e Giuseppe Previtali e le R.S.A., Sigg. Pedro Calderon e Edgardo Edinilson Mendez Reina;
- per **FIT-CISL**, i delegati, Sigg. Gennaro Piraina, e le R.S.A., Sigg. Alejandro Mata e Alan Nicolas;
- per **Uiltrasporti**, il delegato, Sig. Gian Pietro Gusmini, e la R.S.A., Sig. Vurdapa Naicken Rodney Samuel;
- per **SOL COBAS**, le R.S.A., Sigg. Abbada Mohamed El Amine, Mahmoud Fathi Eldagag e El Baldi Mourad.

È, altresì, presente in via telematica, mediante l'utilizzo della piattaforma Zoom, per FILT CGIL il Sig. Giuseppe Previtali.

* * *

S.C.S. S.r.l. avvia l'incontro sindacale, sottoponendo i seguenti temi all'ordine del giorno:

1. la sottoscrizione dell'accordo trasmesso dalla Società nel mese di luglio 2025;
2. la problematica relativa al TFR dei lavoratori che operavano precedentemente per la consorziata 4ever Logistic S.r.l.;
3. l'organizzazione dell'orario di lavoro.

Prima di avviare la discussione in merito al primo argomento all'ordine del giorno, il delegato della FILT-CGIL Sig. Ignazio Oliva chiede un chiarimento circa la natura dell'incontro, domandando se si trattasse di una sessione informativa da parte dell'azienda o dell'inizio di una trattativa sui temi posti all'attenzione delle sigle sindacali. Specifica che, in quest'ultima evenienza, non avrebbe accettato la presenza dei rappresentanti SOL COBAS.

L'Avv. Longo riferisce che l'intenzione dell'azienda è quella di definire delle regole con riferimento all'accordo sul versamento dei € 150,00, al TFR dei lavoratori che operavano precedentemente per la consorziata 4ever Logistic S.r.l. per le quali l'azienda ha già ricevuto i calcoli da parte dalle FIT-CISL e Uiltrasporti, ma non da parte delle FILT-CGIL e SOL COBAS, e all'organizzazione dell'orario di lavoro, argomento più volte sollecitato soprattutto dalla sede di Bergamo. Soprattutto con riferimento alla questione del TFR dei lavoratori che operavano precedentemente per la

consorzata 4ever Logistic S.r.l, l'Avv. Longo riferisce che l'intenzione dell'azienda è quella di raggiungere un'intesa di massima entro l'anno corrente e che procederà alle relative trattative con le sigle che hanno provveduto a condividere i conteggi.

Alla luce di quanto detto, il Sig. Oliva sostiene che non è intenzionato ad avviare delle trattative a cui partecipino anche i rappresentanti SOL COBAS, soprattutto in ragione del fatto che non gli era stato comunicata la loro presenza alla riunione.

A tal proposito, l'Avv. Longo precisa che l'Azienda non ha ricevuto alcuna risposta alla comunicazione di convocazione dell'incontro odierno, neppure in riferimento ai nominativi dei delegati e dei rappresentanti sindacali che sarebbero stati presenti.

Interviene il rappresentante legale di SCS che chiarisce che la scelta di includere la SOL COBAS è stata un'iniziativa aziendale. Tale inclusione è motivata dalla necessità di informare i lavoratori aderenti in merito alle azioni intraprese dall'Azienda per risolvere le problematiche attualmente presenti.

Il delegato FILT-CGIL Sig. Oliva, all'esito di tale discussione, abbandona l'incontro.

Con riferimento al **primo punto all'ordine del giorno**, l'Avv. Longo riferisce che l'azienda aveva previsto di effettuare il versamento di € 150,00 - di cui all'accordo nazionale UPS - nel mese di novembre rispetto alla busta paga del mese di ottobre, ma che non si è proceduto poiché le parti sindacali non hanno sottoscritto il relativo accordo.

Le sigle sindacali intervengono sottolineando che la proposta dell'azienda presenterebbe delle discordanze rispetto a quanto previsto nell'accordo di UPS ed avanzano la seguente proposta:

- riconoscere ai lavoratori full-time un ticket da €8,00;
- riconoscere ai lavoratori part-time (con almeno 4h di turno lavorativo) un ticket da €2,00;
- riconoscere ai lavoratori con turno spezzato che già percepiscono un ticket da €8,00 ulteriori €4,00 nella forma di credito welfare, così come proposta dall'azienda.

Con riferimento all'Hub, la FILT-CGIL interviene riferendo che le indennità riconosciute ai lavoratori cd. "*flessibili*" dovranno rimanere inalterate.

Segue discussione sul concetto di flessibilità, così come dovrà essere applicato concretamente dall'azienda.

Al termine di tale discussione, le sigle presenti al tavolo richiedono l'applicazione del CCNL in merito al suddetto tema.

Infine, si procede alla rilettura, modifica e sottoscrizione dell'accordo, dando atto che quest'ultimo non viene siglato da parte di FILT CGIL.



Con riferimento al **secondo argomento all'ordine del giorno**, l'Avv. Longo riferisce che, fermo restando il mancato invio dei conteggi da parte di FIT-CGIL e SOL COBAS, la quasi totalità dei lavoratori che hanno ricevuto importi ex art. 29 D.lgs. n. 276/2003 da parte dell'azienda pari ad € 3.500,00 netti ed i cui conteggi sono stati oggetto di verifica, ha ricevuto somme sufficienti a coprire la retribuzione relativa al mese di giugno 2024 e l'intera liquidazione delle spettanze relative al TFR residuo. Ciò perché 4ever Logistic aveva liquidato acconti sul TFR di copiosa entità tra i mesi di gennaio e maggio 2024.

Per i lavoratori i cui crediti non sono stati integralmente coperti tramite l'importo di € 3.500,00, l'Azienda formalizza la seguente proposta:

- le somme ancora dovute a titolo di TFR saranno liquidate ai lavoratori nelle modalità che verranno concordate all'esito dell'invio dei conteggi da parte di tutte le organizzazioni sindacali;
- le spettanze maturate e non godute relative a ferie, ex-festività, banca ore e R.O.L. verranno trasferite e aggiunte al monte ore maturato a seguito dell'inizio del rapporto di lavoro con S.C.S. S.r.l..

L'Avv. Longo specifica, in ogni caso, che nell'ipotesi in cui un lavoratore dovesse rassegnare le dimissioni, l'Azienda si impegna a liquidare interamente tutte le spettanze residue.

La SOL COBAS evidenzia, tuttavia, che i lavoratori che hanno già maturato presso l'azienda un ingente quantità di giorni/ore a titolo di ferie, ex-festività, banca ore e R.O.L. avrebbero un interesse maggiore alla monetizzazione di tali importi.

La Società propone, dunque, di stabilire un criterio per cui al superamento di un determinato limite massimo di giorni/ore accumulate, si prevede che le spettanze aggiuntive non vengano accantonate, ma siano liquidate al lavoratore. In particolare, la proposta dell'azienda – ferma restando la verifica di quanto effettivamente dovuto – potrebbe prevedere una liquidazione del 50% delle suddette indennità ed un accantonamento in busta paga per il restante 50%.

La Ultrasporti interviene proponendo di utilizzare il meccanismo della banca ore.

La FIT-CISL interviene dichiarando che dai conteggi risulta esserci un significativo numero di lavoratori con saldo negativo, i quali hanno - pertanto - ricevuto, a titolo di acconto da parte dell'azienda, un importo più alto rispetto a quello ad essi spettante a titolo di retribuzione del mese di giugno 2024, ratei, TFR e competenze di fine rapporto. Per tali lavoratori, la FIT-CISL propone - anziché una formale restituzione delle somme da parte dei dipendenti - una compensazione tra il debito maturato ed i giorni di ferie accumulati fino ad azzeramento del suddetto debito.

La FILT-CGIL dichiara che dai propri conteggi, non ancora condivisi con la società, risulta che diversi lavoratori abbiano crediti rilevanti e chiede che nel pagamento da parte dell'azienda venga



data priorità ai lavoratori che abbiano problematiche di natura legale con soggetti terzi, quali ad esempio pignoramenti in corso di 1/5 dello stipendio.

Alla luce di quanto discusso, con riferimento alla proposta aziendale relativa alla gestione e liquidazione dei pagamenti, l'Avv. Longo specifica che, per poter procedere in modo definitivo, l'Azienda necessita di ricevere i conteggi dei lavoratori coinvolti, elaborati e forniti dalle sigle sindacali.

In merito al **terzo argomento all'ordine del giorno**, l'Avv. Longo riferisce che relativamente ai turni lavorativi dell'Hub, l'azienda è vincolata contrattualmente con UPS a garantire la copertura di un nastro lavorativo che inizia alle ore 13.30 e termina alle ore 3.30. A tal fine, l'azienda utilizza due turni, di cui uno dalle ore 13.30 alle ore 22.30 con un'ora di pausa (cd. Twilight), e uno dalle ore 18.30 alle ore 3.30 con un'ora di pausa (cd. Night). Tuttavia, l'Avv. Longo spiega che ad oggi l'azienda ha bisogno di forza lavoro anche nella giornata del sabato, motivo per cui vi è necessità che i turni dell'Hub vengano modificati. L'Azienda avanza la seguente proposta di riorganizzazione dell'orario di lavoro: considerato che nella fascia oraria compresa tra le ore 13.30 e 14.30 non vi è volume lavorativo, al fine di garantire la copertura del turno del sabato dalle ore 4:30 alle ore 8:30, pur mantenendo l'orario di lavoro complessivo entro il limite contrattuale di 39 ore settimanali, si potrebbe suddividere e articolare i turni secondo la ripartizione riportata di seguito:

- dal lunedì al mercoledì dalle ore 14.30 alle ore 22.30 per il turno Twilight e dalle ore 18.30 alle ore 03.30 per il turno Night;
- dal giovedì al venerdì dalle ore 15.30 alle ore 22.30 per il turno Twilight e dalle ore 18.30 alle ore 03.30 per il turno Night;
- nella giornata di sabato, dalle ore 04.30 alle ore 08.30, per i lavoratori che nei giorni precedenti abbiano svolto il turno Twilight.

Definiti i predetti turni orari, l'Azienda richiede che i medesimi siano organizzati su base settimanale e a rotazione e che, pertanto, ciascun lavoratore sarà impegnato in maniera sequenziale per una settimana sul turno Twilight e per la settimana successiva sul turno Night, garantendo così il rispetto del riposo giornaliero di 11 ore consecutive.

La Ultrasporti interviene e afferma che la turnazione prospettata dall'azienda rientrerebbe nella tipologia di turni sfalsati e continuativi, motivo per cui l'ora di pausa diminuisce per chi svolge il turno Twilight, ed aumenta di 15 minuti per i lavoratori che svolgono il turno Night. Inoltre, la retribuzione delle 4 h di lavoro prestate nella giornata del sabato devono essere incrementate dalla maggiorazione notturna e dalla maggiorazione per lavoro prestato il sabato.

La FIT-CISL, la FILT-CGIL e la Uiltrasporti rispondono negativamente ma la Uiltrasporti propone, in ogni caso, di formalizzare anche gli orari di tale sito.

Infine, relativamente alla distribuzione oraria prevista per il sito di Bergamo, la FILT-CGIL chiede di discutere della questione dei turni spezzati.

Il rappresentante legale della Società chiede una relazione dettagliata della situazione del sito di Bergamo in merito a tale tema, di modo da poter trovare una soluzione concreta.

Al termine della riunione, l'Avv. Longo riferisce di non aver ricevuto alcun riscontro in merito all'e-mail contenente la proposta, trasmessa alle sigle sindacali in data 22 ottobre 2025, sul riconoscimento un credito welfare di € 3,00 ai lavoratori impiegati con turno spezzato.

Si procede, pertanto, alla sottoscrizione del predetto testo.

Non essendovi null'altro da discutere, la riunione si chiude alle ore 14:30.

Per **S.C.S. S.r.l.:**

Nicola Antonello Solofrizzo

Federico Massa

Massimo Longo

Per **FILT CGIL:**

Ignazio Oliva

Antonio Forlano

Antonio Forlano

Giuseppe Previtali

Giuseppe Previtali

Pedro Calderon

Pedro Calderon

Edgardo Edinilson Mendez Reina

La FILT-CGIL interviene e sottolinea che preliminarmente è necessario formalizzare il normale orario di lavoro. In particolare, evidenzia che il nastro lavorativo richiesto da UPS, pari a 18 ore, eccede i parametri di orario ordinario giornaliero. Di conseguenza, ritiene essere fondamentale fissare e formalizzare il normale orario di lavoro, prima di poter procedere alla determinazione della rotazione dei turni di lavoro. In particolare, si ritiene che dovrebbe essere operata una scelta tra la previsione di un'articolazione di turni di lavoro che eccedano la soglia massima prevista dal CCNL, nel qual caso le ore prestate oltre tale limite dovranno essere integralmente retribuite come straordinario; oppure, in alternativa, l'applicazione dei limiti di durata del turno stabiliti dal CCNL. L'Avv. Longo chiarisce che la soglia massima di 9 ore di lavoro, prevista dal CCNL, non viene superata dal momento che, nell'orario comunicato dall'azienda, sono già tenute in considerazione le pause spettanti per la consumazione del pasto e le eventuali pause retribuite, così come previste dal contratto collettivo.

La Uiltrasporti propone di procedere alla stesura di un accordo in cui venga formalizzato che il normale orario di lavoro - fissato dalle ore 08.00 alle ore 17.00 - viene modificato per esigenze operative dell'Hub, della Filiale, e del sito di Bergamo. Tale accordo dovrà altresì prevedere, preso atto della necessità dell'azienda di estendere la prestazione lavorativa anche alla giornata del sabato, l'espressa applicazione delle disposizioni del CCNL con riferimento alle maggiorazioni e ai turni sfalsati, l'adozione di un criterio di rotazione tra il personale e la formalizzazione di un accordo sui turni spezzati. La Uiltrasporti spiega che l'accordo è fondamentale ai fini della garanzia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, soprattutto nella filiale di Bergamo, in quanto i lavoratori hanno bisogno del giusto recupero psicofisico sia ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 che del CCNL applicato.

Interviene la FIT-CISL che, in alternativa alla proposta aziendale, avanza un'ulteriore formulazione in merito all'articolazione dei turni. La proposta consiste nel disporre una rotazione del personale che preveda l'impegno di una parte dei lavoratori dal lunedì al venerdì e della restante parte dal martedì al sabato.

La Uiltrasporti aggiunge che si potrebbe riconoscere la possibilità ai lavoratori di scegliere la propria distribuzione oraria. Il delegato interviene, inoltre, sottolineando che le due distinte distribuzioni orarie proposte, ossia una dal lunedì al venerdì e l'altra dal martedì al sabato, non potranno essere retribuite in modo eguale. Viene specificato che l'articolazione lavorativa che include la giornata di sabato, infatti, dovrà prevedere il riconoscimento della maggiorazione relativa all'indennità per lavoro notturno e quella per il lavoro prestato nella giornata del sabato.

L'Avv. Longo chiede se problemi di orario lavorativo sussistano anche con riferimento al sito cd. Filiale.

