

Verbale di Accordo

In data 16 dicembre 2014, presso la sede della Fedit, in Roma

Tra

La Cooperativa C.G.A. scarl rappresentata dalla Sig.ra Evangelista Maria Maddalena, assistita dalla FEDIT, nella persona del Sig. Alfredo D'Ascoli

E

Le OO.SS. nazionali di Filt CGIL, Fit CISL e Uil Trasporti rispettivamente nelle persone dei Sigg. Antonio Pepe, Maurizio Diamante e Walter Barbieri unitamente alla Filt CGIL Umbria nella persona della Sig.ra Elisa Gliarelli e la RSA Sig.ra Alessandra Lecce

Premesso che

- a) È interesse delle parti favorire la realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali che persegua la stabilità del lavoro e condizioni di competitività e di maggiore produttività aziendale, tali da consentire maggiore flessibilità per lo svolgimento delle attività all'interno dei magazzini e delle ribalte e garantire i diritti e le tutele dei lavoratori;
- b) È volontà delle parti stesse incentivare l'utilizzo esclusivo di rapporti di lavoro dipendente per il personale di ribalta, impiegato nell'alpalto;
- c) Le parti intendono dare attuazione, con il presente accordo aziendale, alle "Linee Guida per la realizzazione di un nuovo modello per il lavoro delle ribalte" sottoscritte, in data 13 febbraio 2014 presso il Ministero del Lavoro, tra la Fedit e le OO.SS. nazionali di Filt CGIL, Fit CISL e Uil Trasporti;
- d) Nelle Linee guida di cui sopra, le Parti sociali hanno inteso definire la stabilizzazione come la scelta adottata dalle imprese, comprese quelle in forma cooperativa, di instaurare rapporti di lavoro con personale dipendente;

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue

- 1) A decorrere dal 1° gennaio 2015, la cooperativa procederà alla stabilizzazione del personale utilizzato per le attività di impianto presso l'unità produttiva di Perugia della società SDA Express Courier S.p.A., in forza alla data del 30 settembre 2014 alla cooperativa MGM, trasformando il rapporto di lavoro da socio lavoratore a lavoratore dipendente, utilizzando le opportune modalità e forme previste dalla vigente legislazione, ivi compreso l'apprendistato. Il personale addetto alla movimentazione merci, assunto successivamente alla data di sottoscrizione della presente intesa, sarà inquadrato al livello 6°J per quanto riguarda il profilo di "attività manuali di carico e scarico merci- facchino" ed al livello 6° per quanto riguarda il profilo di "facchino qualificato"; il lavoratore, trascorso un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data di assunzione, verrà inquadrato nel livello contrattuale immediatamente superiore. Ai soci della cooperativa MGM, stabilizzati ai sensi del presente accordo, verranno mantenuti i livelli di inquadramento e retributivi in atto. Ai soci stabilizzati come apprendisti verrà, in ogni caso, riconosciuto il 100% del



minimo tabellare relativo al livello di inquadramento ed al termine del periodo di apprendistato verranno confermati a tempo indeterminato. Ai soci stabilizzati verrà garantita la retribuzione mensilizzata (168 ore mese).

- 2) La durata dell'orario normale di lavoro è di 39 ore settimanali, distribuibili dal lunedì al sabato, con una prestazione giornaliera articolata da un minimo di 4 ore ed un massimo di 10 ore, fermo restando che il nastro lavorativo giornaliero non potrà eccedere le 13 ore.

La durata dell'orario ordinario di lavoro settimanale viene determinata come media su un arco temporale di 6 mesi. Qualora dal conguaglio semestrale si superi il limite dell'orario ordinario settimanale di lavoro, le ore eccedenti saranno retribuite come straordinario con le maggiorazioni previste dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

Le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato non saranno retribuite con alcuna maggiorazione, qualora le stesse ricadano nell'ambito del normale orario di lavoro settimanale.

- 3) In sostituzione dei ROL e delle Ex festività, le Parti convengono di istituire un accordo per la corresponsione di un premio di risultato, in base a quanto disposto dall'art. 38 del vigente CCNL, la cui trattativa inizierà, a livello territoriale, già a partire dal prossimo mese di gennaio.

Verranno individuati nel PDR dei parametri collegati alla produttività, qualità ed efficienza della società. L'importo del PDR sarà definito in fase di accordo ed avrà un valore almeno pari a quello previsto dai ROL e dalle Ex Festività.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, la cooperativa si impegna a valutare - e concedere - richieste dei lavoratori di godere di permessi non retribuiti.

- 4) I rapporti di lavoro a tempo parziale (part time), instaurati successivamente alla presente intesa, potranno avere una durata minima della prestazione ordinaria settimanale pari a 16 ore, con una prestazione minima di 4 ore giornaliere consecutive. Le prestazioni rese secondo le clausole elastiche e flessibili, istituite con patto scritto tra datore di lavoro e lavoratore, dovranno essere comunicate dalla società al lavoratore con un preavviso di almeno 11 ore prima della prestazione lavorativa. Le clausole elastiche e flessibili potranno essere disdettate soltanto attraverso un accordo scritto tra azienda e lavoratore. Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche potranno superare in ogni anno solare il limite complessivo procapite medio del 20% della prestazione concordata. Le ore di lavoro supplementare saranno retribuite secondo quanto previsto dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

- 5) I lavoratori per esigenze tecnico/organizzative connesse alla corretta operatività del servizio nell'ambito delle ribalte sono tenuti ad essere reperibili in ore non lavorative e non possono rifiutarsi, salvo giustificato impedimento, di rispondere alle chiamate.

I periodi di reperibilità saranno comunicati al lavoratore ad inizio di ogni mese.

Le modalità e l'indennità saranno definite con le strutture regionali delle OO.SS. firmatarie della presente intesa e con le RSA aziendali nominate dalle predette OO.SS.

- 6) Al fine di evitare che le assenze per malattia raggiungano, sia a livello individuale che di singola unità produttiva, livelli tali da incidere negativamente sulla normale organizzazione del lavoro, si conviene che, qualora il tasso di assenteismo superi il 4%, dopo due eventi di malattia verificatisi nel corso di ogni anno solare, i primi 3 giorni di assenza, saranno retribuiti come segue:

- dal 3° evento 75% di 1/22 dell'intera retribuzione globale mensile;
- dal 4° evento 50% di 1/22 dell'intera retribuzione globale mensile;
- dal 5° evento cesseranno di essere retribuiti.

Qualora il tasso di assenteismo sia inferiore al 4% il decalage di cui sopra non trova applicazione.

Qualora il tasso di assenteismo superi il 10% non verranno retribuiti i primi tre giorni di assenza relativi ad eventi di malattia, previo confronto con le strutture regionali delle OO.SS. firmatarie della presente intesa e con le RSA aziendali nominate dalle predette OO.SS.

Nei casi di cui sopra, inoltre, non verranno integrate per differenza le indennità dovute dall'Inps per le malattie dal 4° giorno in poi.

Sono escluse da tale regolamentazione le assenze per malattia dovute a ricoveri ospedalieri certificati, nonché da gravissime malattie debitamente documentate da strutture pubbliche ospedaliere del SSN.

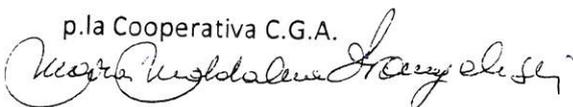
Qualora il tasso di assenteismo sia inferiore al 4% le assenze per malattia verranno retribuite come prevede il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

Su questo specifico articolato le parti si incontreranno a livello aziendale con cadenza trimestrale per verificare l'andamento dell'assenteismo per malattia.

- 7) I rapporti di lavoro, per le materie non espressamente regolamentate nell'ambito della presente intesa, saranno regolati in ragione delle norme di legge e di quelle del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione. In modo particolare l'azienda verserà i contributi a Sanilog ed Ebilog, così garantendo ai lavoratori il diritto alle prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa e di quelle previste dall'Ente Bilaterale Nazionale di settore.
- 8) Le parti si incontreranno con cadenza semestrale per verificare l'andamento della presente intesa.
- 9) Il presente accordo, al quale si applica il principio della ultrattività, ha una durata di 3 anni decorrenti dal 1° gennaio 2015.
- 10) La cooperativa si impegna a depositare la presente intesa presso il costituendo Osservatorio in seno ad EBILOG.
- 11) A livello aziendale verrà valutata la possibilità di sottoscrivere verbali di transazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. e ss.

Il presente accordo è sottoposto a verifica dell'assemblea dei lavoratori; il sindacato comunicherà lo scioglimento della riserva entro il prossimo 22 dicembre.

p.la Cooperativa C.G.A.



p.la Fedit



p.la Filt/CGIL

p.la FIT/CISL

p.la UilTrasporti

