

ACCORDO QUADRO DEL xx LUGLIO 2025

Sulla regolazione delle società/consorzi/cooperative delle forniture di servizi di movimentazione e distribuzione delle merci e delle agenzie indirette su tutto il territorio nazionale **che operano per conto di UPS Italia srl**

~~INTEGRAZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI E NORMATIVI~~

Il giorno _____ si sono incontrati, **da remoto i soggetti firmatari della presente intesa di seguito denominati le Parti :**

la Società UPS srl, rappresentata dai sigg.

le società di fornitura di servizi di movimentazione e distribuzione delle merci e le agenzie indirette su tutto il territorio nazionale che operano per conto di UPS Italia srl come da Allegato A

e le Organizzazioni Sindacali Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti, rappresentate rispettivamente a livello nazionale dai sigg.

Filt Cgil Lombardia, rappresentata dai sigg.

Filt Cgil Roma e Lazio, rappresentate dai sigg.

Filt Cgil Toscana, rappresentata dai sigg.

Filt Cgil Emilia Romagna, rappresentata dai sig.

Filt Cgil **Marche**, rappresentata da sig.

Filt Cgil **Campania**, rappresentata dal sig.,

Filt Cgil **Veneto**, rappresentata dal sig.

Filt Cgil **Piemonte**, rappresentata da sig.

Filt Cgil **Sicilia**, rappresentata dal sig.,

Filt Cgil **Puglia**, rappresentata dal sig

Fit Csil Lombardia rappresentata dal sig.

Uiltrasporti Lazio rappresentata dal sig.

Uiltrasporti Toscana rappresentata dal sig.

Uiltrasporti Piemonte rappresentata dal sig.

Con la partecipazione dei rappresentati territoriali

e le RSU/RSA Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti, rispettivamente i sigg.

Premesse:

1. In data 4 dicembre 2019, le Parti hanno stipulato la Parte Normativa dell'Accordo Quadro riguardante la regolazione delle società, consorzi e cooperative di fornitura di servizi di movimentazione e distribuzione delle merci, nonché delle agenzie indirette su tutto il territorio nazionale.
2. In data 5 febbraio 2020, le Parti hanno condiviso e sottoscritto un'integrazione dei trattamenti economici e normativi, a completamento dell'Accordo Quadro del 4 dicembre 2019.
3. In data 5 febbraio 2023, l'accordo è giunto a scadenza e da allora è stato applicato in regime di ultrattività. Le Parti, riconoscendone la validità e l'efficacia, manifestano la comune volontà di procedere al suo rinnovo, aggiornandone i contenuti alla luce delle attuali esigenze organizzative e di settore.
4. Tutte le Società firmatarie della presente intesa dichiarano di essere soggetti imprenditoriali qualificati, in possesso dei necessari requisiti di professionalità e operanti nel pieno rispetto del CCNL del 6 dicembre 2024, nonché di tutte le disposizioni in materia di sicurezza previste dalla normativa vigente con particolare e non esclusivo riferimento a quanto definito all'Art.42 del citato CCNL, commi 3,4,5,6,7 in tema di qualificazione della filiera.
5. È interesse delle Parti favorire la realizzazione di un sistema avanzato di relazioni sindacali che persegua la stabilità occupazionale, la valorizzazione del lavoro, condizioni di competitività, maggiore produttività e qualità aziendale, il giusto riconoscimento della professionalità espressa dal personale tenendo conto delle specificità proprie del settore del trasporto merci.
- ~~6. È altresì interesse delle Parti stipulare la presente intesa al fine di definire con maggiore chiarezza alcune disposizioni contrattuali, migliorare la qualità dei contratti di lavoro, garantire la competitività aziendale.~~
7. Formulare il quadro delle disposizioni che dovranno regolare i rapporti di lavoro tra le Società e il personale viaggiante, come di seguito individuato.
- ~~8. Le Parti intendono dare attuazione alle previsioni contenute nel CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 6 dicembre 2024 (e suoi futuri rinnovi), in particolare a quelle dell'articolo 11-quinquies del medesimo contratto. Inoltre, in un'ottica di armonizzazione, si ritiene opportuno riepilogare le disposizioni già previste negli articoli 11 e 11-quinquies del suddetto CCNL.~~
9. La presente intesa conferma la piena applicazione del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, le cui disposizioni si intendono integralmente applicate per le materie non espressamente disciplinate nella presente intesa, con specifica inclusione degli istituti/Enti bilaterali Sanilog ed Ebilog.

Tutto ciò' premesso le Parti convengono e stipulano quanto segue

Articolo 1 – ambito di applicazione e disposizioni generali

Il presente accordo quadro si applica a tutte le imprese di qualsiasi natura giuridica, che operano per conto di UPS nel perimetro della sua filiera **comprese le agenzie (per il personale dipendente dalle stesse o da aziende per esse esecutrici)**, in modo diretto e indiretto, per questo motivo copia del presente accordo verrà inclusa, come parte integrante, negli accordi commerciali, che la Società sottoscriverà con i suoi fornitori di servizi di movimentazione e distribuzione merci e ~~diffusa presso~~ **con** le agenzie come modello **virtuoso** da adottare con le loro specifiche imprese fornitrici.

Ai fini del presente articolo, gli ambiti oggetto di esternalizzazione, attraverso l'utilizzo di appalti/contratti commerciali di fornitura, sono riferiti ad attività quali logistica, facchinaggio, movimentazione, distribuzione, magazzinaggio delle merci, all'interno dei processi produttivi **svolti anche da agenzie**.

Le attività per la gestione delle operazioni di cui sopra saranno affidate solo ed esclusivamente ad imprese che applicano il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione 6 dicembre 2024 (parte comune e parte speciale sezione prima) e non possono essere oggetto di sub appalto/sub vezione. Soltanto l'assegnazione di un appalto/contratto servizi da parte di un Consorzio ad impresa associata non costituisce subappalto/sub vezione.

In caso di affidamento del servizio attraverso consorzio e/o imprese, comunque, lo stesso non potrà essere fatto a più di una/due cooperative/imprese nella stessa unità produttiva territoriale. I cambi di appalto non potranno in alcun modo aumentare la frammentazione della filiera.

Tale prescrizione vale anche per le agenzie sia che operino con personale proprio sia che si avvalgano di altre imprese.

Le Parti condividono che non sono applicabili altri profili.

I soggetti economici affidatari dovranno essere società di capitali iscritte alla Camera di Commercio o società cooperative che risultino iscritte nell'Albo nazionale delle società cooperative presso il Ministero dello Sviluppo Economico, nel registro delle Imprese istituito presso le Camere di Commercio e in possesso del certificato di revisione. ~~e rating di legalità.~~ Inoltre tali soggetti dovranno possedere i requisiti come meglio specificati al art. 42 comma **3 e seguenti del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione che qui si intende interamente richiamato.** ~~capacità ed esperienze tecnico professionali e organizzative, disporre di propri mezzi e di idonee attrezzature, oltreché adeguata solidità finanziaria ed economica, anche relativamente agli aspetti fiscali e contributivi, risultante da certificazione semestrale di rating rilasciata da società specializzata nonché dal DURC semestrale.~~

La scelta dei fornitori sarà effettuata con regolare gara nella quale saranno recepiti i contenuti del presente accordo che gli stessi fornitori si impegneranno a rispettare.

Analogamente avverrà per la scelta di eventuali agenzie nonché per quelle in essere.

Gli operatori affidatari delle attività devono recepire integralmente, all'interno del contratto di appalto/fornitura di servizi, le condizioni ed i contenuti posti a tutela del lavoro del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione - 6 dicembre 2024 e del presente Accordo Quadro.

Tutti i soggetti affidatari **e le agenzie** applicheranno **e faranno applicare** il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione - 6 dicembre 2024, in ogni sua parte, compresa la sanità integrativa e l'ente bilaterale di riferimento, oltretutto alla contrattazione di secondo livello in particolare Premi di Risultato, così come prevista dal CCNL stesso, nonché tutte le norme relative alla sicurezza alla salvaguardia dei lavoratori e delle lavoratrici, con particolare attenzione alla presenza e riconoscimento del ruolo degli RLS, all'efficienza e manutenzione degli strumenti e dei mezzi di lavoro e alla salubrità e sicurezza dei luoghi di lavoro.

L'Azienda riconosce l'importanza di uno stabile sistema di relazioni sindacali anche al fine di una migliore qualità del lavoro e s'impegna, in particolare, affinché la disciplina che regola i diritti sindacali sia correttamente applicata in tutta la filiera. Le assemblee saranno retribuite ed avranno luogo, salvo i casi di urgenza e necessità, con modalità che non intralcino il normale svolgimento dell'attività lavorativa, ossia o all'inizio o alla fine dell'arco di attività lavorativa della filiale.

UPS fornirà, alle OO.SS. stipulanti il CCNL e la presente intesa, all'inizio di ogni anno, l'elenco ed i riferimenti delle aziende appaltatrici, affidatarie di servizi per UPS e delle agenzie. In caso di modifiche di soggetti intervenute in corso d'anno, tale modifica sarà comunicata tempestivamente alle OO.SS unitamente ai riferimenti del nuovo soggetto.

Articolo 2 – Procedure di cambio appalto/affidamento** servizi/**individuazione agenzie****

In caso di cambio di appalto/contratto di servizio, UPS dovrà comunicare alle OO.SS., stipulanti il CCNL e il presente accordo, a livello territoriale e all'eventuale RSA di tale operazione con un preavviso di almeno ~~25~~**15 (ripensiamo al periodo)** giorni, salvo casi particolari o quanto definito al successivo art.3.

Su richiesta delle stesse OO.SS., competenti territorialmente, UPS informerà in uno specifico incontro in merito alle problematiche connesse al subentro, con particolare

riferimento all'organizzazione del lavoro, alla sicurezza, ai volumi produttivi ed alle attività oggetto del cambio di appalto/fornitura di servizio, nonché all'applicazione da parte della gestione subentrante del CCNL e del presente accordo. La società cessante fornirà, alle parti stipulanti, l'elenco dei lavoratori precedentemente impiegati nel contratto di appalto/servizio (personale di handling e personale viaggiante di qualsiasi livello e parametro) comprensivo di tutti i trattamenti retributivi in essere e, nello specifico, quelli derivanti dall'applicazione del corretto inquadramento Contrattuale del personale (viaggiante e non) ~~dei driver nell'intesa economica, come previsto dal presente accordo che verrà sottoscritta entro e non oltre gennaio 2020~~, per garantirne la piena esigibilità.

UPS includerà nel contratto di appalto/contratti di servizi con l'impresa subentrante il passaggio diretto, senza soluzione di continuità, a parità di condizioni lavorative di tutti i lavoratori e le lavoratrici, impiegati nell'appalto/contratto di servizi stesso da almeno **2 6** (NO -devono restare i 2 mesi!!!) mesi continuativi, fatti salvi gli eventi sospensivi previsti dalla legge, mantenendo l'anzianità pregressa e tutti i trattamenti salariali (compreso quanto previsto ~~dall'applicazione del corretto inquadramento Contrattuale dei driver nell'intesa economica, nel presente accordo~~) ~~che verrà sottoscritta entro e non oltre gennaio 2020~~ ed i diritti normativi, ivi compresa per i lavoratori subordinati, occupati nelle unità produttive prima del 7 marzo 2015, l'applicazione dell'art. 18 Legge 300/70 così come modificato dalla Legge 92/2012 e l'anzianità convenzionale. **LA COMMITTENTE DEVE RISPONDERE DELLE EVENTUALI DIFFERENZE RETRIBUTIVE E/O TFR NON EROGATI O EROGATI PARZIALMENTE DALLA SOCIETA' E/O INPS**

La procedura di cambio appalto/contratto di servizio deve essere espletata dalle imprese congiuntamente alle parti stipulanti il presente CCNL Logistica, **Trasporto Merci** e Spedizione - 6 dicembre 2024, a livello territoriale/aziendale. In tale sede, le parti valuteranno congiuntamente gli incrementi di organico e le negoziazioni attivate dal fornitore uscente dalla firma del presente accordo per verificarne la congruità con lo stesso. **Resta inteso che in presenza di cambio di appalto verranno garantite al personale coinvolto, le condizioni della presente intesa e tutto quanto in godimento al momento allo stesso personale (sia sul piano economico che normativo) derivante da contrattazione di secondo livello, condizioni individuali, anzianità, ecc.... Ulteriori o diverse condizioni saranno oggetto di verifica tra le parti.**

Articolo 3 – procedure di controllo, procedura di infrazione e rescissione del contratto di appalto/contratto di servizio/agenzia da parte di UPS

Le parti stipulanti la presente intesa, durante la vigenza dell'appalto/contratto di fornitura servizi, **agenzia** realizzeranno momenti di verifica congiunta nelle singole unità

produttive per controllare la correttezza dell'organizzazione del lavoro e dell'applicazione della presente intesa e del CCNL. Ciò avverrà periodicamente e a rotazione ogni tre mesi o su richiesta di una delle parti stesse, nei casi di specifica segnalazione.

Saranno motivo di risoluzione del contratto **o dell'affidamento di agenzia** il mancato rispetto di uno o più punti del presente accordo e del CCNL Logistica, **Trasporto Merci** e Spedizione- 6 dicembre 2024, oltre che l'accertamento da parte di UPS, dei soggetti sindacali stipulanti la presente intesa, delle autorità ispettive, di una o più delle seguenti violazioni da parte dei fornitori di UPS, ~~che s'impegnano a sanare, entro un periodo di 3 mesi dalla data di ricevimento della comunicazione di violazione di:~~

- Omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo.
- Applicazione di un CCNL diverso dal presente contratto e di quanto verrà sottoscritto in termini economici nel presente accordo ~~entro e non oltre gennaio 2020;~~
- Mancata e/o incongruente / tardiva corresponsione degli Istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori;
- Mancato adempimento degli obblighi in materia di sicurezza sul posto di lavoro, ai sensi del Testo Unico Dlgs. 81/2008 e s.m.i., del vigente CCNL e del presente accordo;
- Mancato versamento alla previdenza complementare, se il lavoratore o la lavoratrice vi ha aderito, e mancato versamento ad Ebilog e Sanilog per tutti / **O PARTI DI** lavoratori e le lavoratrici.

Le Parti valuteranno congiuntamente le modalità di intervento e le tempistiche per sanare o far sanare le mancanze accertate, qualora di modesta entità.

Fermo restando l'Autonomia territoriale, le parti s'impegnano ~~come previsto nel successivo~~ ~~Articolo XX~~ ~~Clausola di Raffreddamento, Esigibilità e Procedura di Conciliazione~~ ad attivare tempestivamente tavoli di confronto al fine di risolvere eventuali conflittualità, informando, in caso di segnalazione sindacale, mediante comunicazione formale UPS, ~~in particolare l'ufficio del personale,~~ e le segreterie nazionali, nelle more di un confronto con la Società non intraprenderanno iniziative unilaterali immediate.

Resta inteso che, qualora entro 5 lavorativi dalla comunicazione sindacale e formale dell'evento a UPS e dalla richiesta di confronto sul tema specifico, non si sia arrivati ad una definizione della controversia, le parti saranno libere di agire.

In caso, invece, di verificata, oggettiva e non risolta infrazione, la parte riscontrante dovrà richiedere direttamente l'attivazione di un tavolo di procedura di cambio appalto/contratto di servizio con le medesime tempistiche e lo stesso iter previsti all'articolo 2 del presente accordo.

NB – Resta questo testo perché riferito al cambio di appalto, poi si può immettere un nuovo articolo dal titolo: Relazioni ed agibilità sindacali - che non può che essere identico a quello siglato con Assoespressi.

Handling

~~Le Parti condividono che, stante la professionalità richiesta e la qualità del servizio offerto da UPS, il livello contrattuale minimo di attestazione in tutte le attività di handling è il 5 e sarà comunque raggiunto per i nuovi ingressi, entro e non oltre i 24 mesi dalla data di prima attività a tempo indeterminato presso magazzino UPS. Gli attuali lavoratori occupati da almeno 24 mesi presso attività di magazzino UPS e inquadrati a livello inferiore passeranno al livello 5 nel mese successivo alla firma del presente accordo.~~

~~Allo stesso tempo le Parti confermano che non è prevista l'applicazione del livello 6j nei magazzini UPS e che sarà prevista l'erogazione di un ticket per la consumazione del pasto.~~

~~Orario e Organizzazione del lavoro, mansioni e livelli di inquadramento~~

~~Seguono le disposizioni applicative, relative ai trattamenti normativi, contrattuali e retributivi minimi, suddivisi per profili professionali, dei lavoratori e delle lavoratrici indiretti, che dovranno essere adottati dai fornitori UPS, negli specifici segmenti produttivi della filiera del servizio.~~

~~Restano ferme le condizioni di miglior favore, presenti in eventuali accordi già sottoscritti, solo se contrattualizzate dalle organizzazioni sindacali stipulanti il vigente CCNL e la presente intesa ad ogni livello.~~

~~Per quanto non diversamente definito, comunque in conformità, con il vigente CCNL, si applica quanto in quest'ultimo stabilito.~~

~~Le Parti individueranno, laddove ancora non previsto, uno strumento idoneo ed effettivo di misurazione della presenza.~~

Articolo xx – Orario e Organizzazione del lavoro, Mansioni e Livelli di Inquadramento

Le presenti disposizioni applicative definiscono i **trattamenti normativi, contrattuali e retributivi minimi** da applicare al personale impiegato dai fornitori UPS, nei diversi segmenti produttivi della **filiera del servizio**, **comprese le agenzie**, con riferimento ai profili professionali di appartenenza come previsto da CCNL.

Tali trattamenti dovranno essere adottati obbligatoriamente da tutti i fornitori operanti per conto di UPS, nel pieno rispetto delle condizioni di seguito riportate **nonché dalle agenzie per il proprio personale e per quello dipendente da società che effettuano le attività per le agenzie stesse.**

Restano ferme eventuali condizioni di miglior favore, previste da accordi già sottoscritti **esclusivamente se stipulati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del stipulanti il vigente CCNL e della presente intesa**, a qualunque livello territoriale o aziendale.

Per ogni aspetto non espressamente disciplinato dal presente accordo, **si applicano le disposizioni del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, in quanto compatibili del 6 dicembre 2024 e suoi successivi rinnovi.**
(PERICOLOSO: NON SI POSSONO FARE DELLE NOVAZIONI)

Articolo xx – Rilevazione dell'orario di lavoro

Le **Parti aziende e le agenzie** si impegnano ad individuare e ad implementare, laddove non già presente, **uno strumento idoneo ed effettivo per la rilevazione della presenza e dell'orario di lavoro (COMPENSIVA DELLA CONSEGNA DEL LUL AL DIPENDENTE) effettuato dai dipendenti**, da adottare presso ciascun impianto, al fine di garantire la piena trasparenza e tracciabilità dell'attività lavorativa. Tale impegno sarà da realizzarsi entro e non oltre il mese di ottobre 2025 pena la decadenza del rapporto con UPS.

Driver**Articolo xx - Inquadramento contrattuale del personale viaggiante driver**

Le Parti convengono che il personale viaggiante oggetto del presente accordo è inquadrato nella qualifica "G"1, prima alinea, parametro retributivo 124, come previsto dall'Art. 6, Personale Viaggiante del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

Per detto personale troveranno **integrale applicazione** tutte le disposizioni contenute nel CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione sottoscritto in data **6 dicembre 2024**, incluse le previsioni in materia di classificazione del personale, trattamento economico e normativo, istituti contrattuali e diritti collettivi e individuali.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro ordinario settimanale dei driver di UPS è di 39 ore, di norma distribuiti su 5 giorni lavorativi (lunedì-venerdì).

Agli effetti delle disposizioni del presente accordo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore/la lavoratrice driver è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività accessorie, ossia:

1. il tempo dedicato a tutte le operazioni di trasporto; in particolare la guida, eventuale carico e scarico, rifornimento carburante, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del ritiro e consegna merce o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse l'eventuale versamento di cassa, le formalità procedurali relative al ritiro e alla consegna merce;
2. i periodi di tempo durante i quali il driver non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro o sul luogo di ritiro e consegna, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

~~Per specifiche necessità di flessibilità in parte delle filiali UPS, mediante l'accordo collettivo aziendale del 15 aprile 2016 si è definito un regime di orario flessibile esteso a 44 ore settimanali. Le Parti precisano che il sistema di orario flessibile è inteso esclusivamente nel senso che eventuale straordinario settimanale sarà riconosciuto solo se l'attività supera le 44 ore settimanali.~~

~~In nessun caso l'adozione dell'orario in regime di flessibilità può modificare o alterare le previsioni del comma 5 dell'articolo 73 del vigente CCNL, in materia di divisori e retribuzione e, laddove occasionalmente la prestazione giornaliera del driver si esaurisca all'interno delle 8 ore lavorative ordinarie, in nessun caso ciò darà luogo a decurtazione sia retributive che in termini di permessi retribuiti di varia natura.~~

Sono fatte salve le diverse modalità di assunzione previste dal CCNL e dalla normativa vigente, anche per la copertura di giornate diverse di attività qualora si rendesse necessario, nonché il ricorso alla contrattazione di secondo livello. **Con il CCNL si agira il tema delle assunzioni al sabato. Due regimi contrattuali!**

Articolo xx – Orario di lavoro e regime di discontinuità del personale viaggiante - driver

Orario di lavoro - discontinuità

Ferma restando l'applicazione dell'art. 11 del vigente CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione in materia di orario di lavoro, Esaminati nel concreto i tempi di guida e di attesa che caratterizzano l'attività di delivery effettuata da società terze per UPS, a seguito di approfondita indagine sulle modalità di espletamento dell'attività lavorativa stessa, anche a livello aziendale, ai sensi dell'art. 11 quinquies, comma 2, le Parti hanno accertato che il personale viaggiante adibito alle consegne delle Società che effettuano tale servizio per UPS, le quali sottoscrivono il presente accordo unitamente alle OO.SS. stipulanti il CCNL e territorialmente competenti, opera nelle condizioni di cui all'Art. 11 quinquies - Parte generale - del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione. Sussistono, pertanto, le condizioni per definire la prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del R.D.L. 15.3.1923 n. 692, R.D. 10.9.1923, n. 1953, R.D. 6.12.1923, n. 2657, di cui art. 11 quinquies, comma 2 del CCNL Logistica, Trasporto merci e spedizioni.

Tanto premesso, per i lavoratori c.d. Drivers, il tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla natura dell'attività espletata, sicché, con la presente intesa si conviene che, dalla data di firma del presente accordo, il limite dell'orario lavorativo ordinario regolamentato, su base settimanale, di cui all' art. 11 quinquies, comma 2 del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 6 dicembre 2024, sarà :

- ~~— Da giugno 2025 pari a 43 ore.~~
- Dalla firma del presente accordo 2026 pari a 42 ore

Le parti si danno reciprocamente atto che l'attività è connotata da un tempo di lavoro effettivo che non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla specifica tipologia dei trasporti e dell'alternanza tra periodo di lavoro, guida, consegna, con periodo di pausa, di riposo o di inattività.

~~A livello aziendale, secondo quanto previsto dal comma 8 dell'articolo 11 del vigente CCNL, per i driver, che effettuano la loro attività lavorativa al di fuori del territorio comunale o comunque in ambito metropolitano allargato, sarà riconosciuto l'importo di una specifica indennità ai sensi di quanto disposto dall'art. 51 c.5 del TUIR il cui valore non potrà essere inferiore a 19 €. Tale importo sarà erogato con la seguente modalità: dal 1 di marzo 2020 17 euro, dal 1 marzo 2021 euro 18 e dal 1 marzo 2022 euro 19. Detti importi si intendono netti ai sensi di quanto previsto dalla legge suddetta.~~

~~Per il personale che esercita la propria prestazione lavorativa, in regime ordinario di 39 ore settimanali, e che non percepisce altra indennità con la stessa finalità, sarà prevista l'erogazione di un buono pasto elettronico giornaliero del valore minimo di 8 €.~~

Articolo xx – Indennità di trasferta

Da definirsi

Articolo xx – Indennità aggiuntiva (A CHI / COSA SI RIFERISCE – autisti cittadini?)

Da definirsi

INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

~~Nell'ottica di una valorizzazione della figura professionale dell'autista e del suo nuovo inquadramento contrattuale, previsto nell'accordo di rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 3 dicembre 2017, UPS farà riconoscere dai propri fornitori ai driver, assunti con contratto a tempo indeterminato al momento della stipula della presente intesa, come dipendenti di società di trasporto operante presso UPS, un superminimo non riassorbibile, incidente su tutti gli istituti contrattuali e di legge, pari all'attuale differenza tra il livello 3s impiegatizio (parametro 132 minimo tabellare euro 1750,37) e il nuovo livello competente G1 (parametro 124 minimo tabellare 1644,29). come segue:~~

~~Laddove il livello di attestazione attuale dei driver nel fornitore specifico sia il 3, (parametro 128 del 3 livello al parametro 124 del G1, pari a un delta retributivo conglobato di 59.22 euro) o il 3s, (parametro 132 minimo tabellare euro 1750,37) si procederà a compensare le differenze parametriche e retributive con il nuovo livello competente G1 (parametro 124 minimo tabellare 1644,29). Detti importi, pari a euro 106.08 per gli attuali 3s e 59.22 per gli attuali livelli 3, saranno appunto erogati rispettivamente per 14 mensilità come superminimo non riassorbibile, faranno a tutti gli effetti parte della base imponibile retributiva e contributiva del personale alla data odierna operante presso i fornitori UPS con la qualifica di driver e saranno sempre e in ogni caso riconosciuti come parte retributiva accessoria, senza soluzione di continuità, nel caso di trasferimento del rapporto di lavoro ad altro fornitore, parimenti operante presso UPS, in caso di cambio fornitore di servizio/appalto. Detti importi si rivaluteranno di 8 punti parametrici per gli attuali livelli 3s e 4 punti parametrici per gli attuali livelli 3 ad ogni rinnovo del CCNL.~~

~~Le Parti condividono che, al fine di ottenere una perequazione retributiva tra il personale, attualmente dipendente, cui si applica la suddetta disposizione salariale, e il personale, che sarà assunto successivamente alla stipula del presente accordo, a questi ultimi verrà riconosciuto un superminimo non riassorbibile, trascorsi 36 mesi dalla data di prima assunzione, pari al valore del superminimo riconosciuto ai colleghi del livello 3 cui si applica~~

~~il presente accordo nella specifica filiale, con le medesime condizioni retributive e contributive sopra descritte.~~

~~Vengono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore presenti in accordi territoriali già sottoscritti, solo se stipulati dalla Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici la presente intesa.~~

Sul tema che segue non si esprimono, per ora, valutazioni in quanto si tratta di un elemento di carattere meramente economico che verrà affrontato congiuntamente alle restanti parti eventi carattere economico.

Articolo xx – Trattamento retributivo accessorio per i driver con anzianità pari o superiore a 36 mesi

In continuità con quanto già previsto dall'**Accordo del 4 dicembre 2019**, e nell'ambito del percorso di valorizzazione della figura professionale dell'autista, le Parti confermano e integrano il trattamento economico accessorio riconosciuto in relazione al **passaggio dai precedenti livelli contrattuali (3 e 3S)** alla nuova classificazione prevista dall'**Accordo di rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 3 dicembre 2017**.

AMMODERNAMENTO DELLE VOCI CONTRATTUALI (edr-epa-scatti) PER IL PIENO RISPETTO DELLA PROFESSIONALITA' AL 3L O 3S. DIVERSAMENTE RITORNO AL 3L O 3S.

1. Ambito di applicazione

Le previsioni del presente articolo:

- **saranno mantenute per tutti gli autisti** che abbiano raggiunto un'**anzianità di servizio pari ad almeno 36 mesi continuativi**, calcolati a partire dalla **prima data di assunzione** presso fornitori operanti per conto di UPS;
- **avranno applicazione esclusivamente per i lavoratori assunti entro il 31 dicembre 2024**, fermo restando il raggiungimento del requisito di 36 mesi di anzianità sopra indicato. **(NO AL DOPPIO REGIME CONTRATTUALE)**

2. Trattamento retributivo accessorio (superminimo non riassorbibile)

Ai lavoratori ricompresi nell'ambito di applicazione, sarà mantenuto il **trattamento retributivo accessorio sotto forma di superminimo non riassorbibile**, commisurato alla differenza tra:

- il parametro 128 del livello 3 impiegatizio e il 124 del nuovo livello G1.

In particolare:

- per i lavoratori che erano inquadrati al **livello 3**, e' stato riconosciuto un superminimo, a compensazione del passaggio dal parametro 128 al parametro 124.
- per i lavoratori assunti alla data del 31 dicembre 2024 verrà applicato lo stesso riconoscimento di un superminimo pari alla differenza tra il 3 livello (parametro 128) e il G1 (parametro 124) a compensazione del passaggio tra i suddetti parametri, fermo restando il raggiungimento del requisito di 36 mesi di anzianità'.

Tali importi:

- saranno corrisposti per **14 mensilità annue**;
- costituiranno a tutti gli effetti **parte della base imponibile retributiva e contributiva**;

- saranno **riconosciuti senza soluzione di continuità** anche in caso di **trasferimento del rapporto di lavoro ad altro fornitore** operante presso UPS, incluso nei casi di **cambio appalto o subentro contrattuale**.

3. Rivalutazione del trattamento accessorio

I suddetti superminimi a mente del successivo riconoscimento del Elemento Professionale d'Area come da CCNL 6 dicembre 2024 a far data dalla sottoscrizione della presente intesa non saranno più oggetto di **rivalutazione automatica** ad ogni rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione. **(NO – CATEGORICO!)**

4. Trattamento dei lavoratori assunti dal 1° gennaio 2025

Le Parti convengono che i lavoratori con qualifica di **driver inquadri al G1**, assunti a **decorrere dal 1° gennaio 2025**, non rientrano nell'ambito di applicazione delle presenti disposizioni. **(NO – CATEGORICO!)**

A questi ultimi, unitamente ai drivers in forza alla data antecedente il 1° gennaio 2025, sarà applicato quanto previsto dal vigente CCNL, con particolare riferimento all'**indennità professionale d'area (EPA)**, che **ha piena efficacia su tutti gli istituti contrattuali e di legge**.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ/WELFARE

~~Verrà prevista la negoziazione di un premio di produttività in ciascuna filiale per tutti i driver, da contrattare tra le parti stipulanti a livello di competenza. Nel contesto di tale negoziazione le parti definiranno la fruizione di due ore settimanali, che saranno rese in tutte le filiali i cui driver adottano un orario in regime di flessibilità di 44 ore. La maturazione di dette ore è legata all'effettiva prestazione dell'intera settimana, salvo eventuali assenze per Legge 104 o permessi sindacali, legati alla contrattazione aziendale, che saranno individuate come franchigie con intesa tra le parti a livello aziendale. Le due ore settimanali restituite saranno inserite nel contesto della negoziazione e potranno, attraverso di essa, essere trasformate o in parte dell'importo riconosciuto a titolo di premio di produttività o come permessi aggiunti per recupero psico-fisico, che se non consumati nell'arco dell'anno di maturazione, saranno liquidati nel corso del mese di febbraio dell'anno successivo.~~

~~Le suddette ore saranno in alternativa diversamente contrattate, se condiviso tra le Parti a livello locale.~~

~~In presenza di una contrattazione, già esperita, nella filiale/territorio eventuale nuovo accordo sostituirà quello esistente.~~

Articolo xx – Premio di produttività risultato/ Welfare

Le Parti si incontreranno, con le imprese firmatarie del presente accordo, per definire la struttura di un premio di risultato, **indicativamente del valore di _____**, che abbia come obiettivo il miglioramento degli standard di qualità, produttività, redditività ed efficienza, in coerenza con le

normative vigenti in materia e che presenti condizioni reali di raggiungibilità. ~~tali da generare le risorse disponibili per il finanziamento degli accordi stessi.~~ Le parti convengono che in tale ambito potranno essere verificate modalità di applicazione del cd “welfare aziendale”. I destinatari del premio saranno tutti i lavoratori (personale viaggiante, magazzini, agenzie) assunti a tempo indeterminato, tempo determinato ed Interinali; il premio sarà riproporzionato in ragione dei mesi di ~~assunzione~~ permanenza nel corso dell’anno di riferimento.

Al personale viaggiante – driver che nel corso di ogni anno (periodo 1 gennaio – 31 dicembre) non abbia prodotto danni al mezzo sarà riconosciuto, annualmente, un premio aggiuntivo di _____

Movimentazione merci/Handling

ORARIO DI LAVORO

~~L’orario di lavoro ordinario settimanale nello specifico settore di attività di UPS è di 39 ore, esso dovrà rigorosamente seguire i dettami dell’art.9 del vigente CCNL e del Dlgs.66/2003 e s.m.i.. Particolare attenzione dovrà essere rivolta al corretto riconoscimento retributivo del lavoro straordinario, festivo e notturno, con le relative maggiorazioni contrattuali.~~

~~L’orario di lavoro ordinario e straordinario non potrà in nessun caso essere esteso giornalmente/settimanalmente/mensilmente oltre i limiti dettati dalle suddette norme, pena l’esclusione automatica del datore di lavoro/appaltatore inadempiente, con procedura di infrazione di cui al precedente art.3 della presente intesa e nel pieno rispetto del CCNL.~~

~~Le Parti avranno cura di verificare la corretta applicazione delle disposizioni relative all’orario di lavoro, durante le fasi di verifica e controllo previste ai sensi Articolo 3 del presente accordo.~~

~~In caso di specifiche necessità di flessibilità, nelle singole filiali UPS, mediante accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. stipulanti il presente accordo, territorialmente competenti, potranno essere definite, alternativamente, le seguenti intese di diversa distribuzione/variazione dell’orario di lavoro, dietro riconoscimento di un’indennità di disagio:~~

- ~~1) la definizione di un’articolazione del nastro lavorativo giornaliero a turni;~~
- ~~2) turni spezzati nei limiti e nel rispetto del CCNL e del Dlgs.66/2003 e s.m.i.;~~
- ~~3) particolari condizioni di polifunzionalità della mansione.~~

~~Vengono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore presenti in accordi territoriali già sottoscritti, solo se stipulati dalla Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici la presente intesa.~~

Articolo xx – Orario di lavoro (Movimentazione merci / Handling)

Per il personale addetto alla movimentazione merci (handling) operante presso le strutture UPS, l’orario di lavoro ordinario settimanale è stabilito in 39 ore, nel rispetto di quanto previsto

dall'art. 9 del vigente CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e dal D.Lgs. 66/2003 e successive modificazioni e integrazioni.

Particolare attenzione dovrà essere posta al **corretto riconoscimento retributivo delle prestazioni di lavoro straordinario, festivo e notturno**, nel rispetto delle **maggiorazioni contrattualmente previste**.

L'orario di lavoro, sia ordinario sia straordinario, **non potrà in alcun caso superare i limiti giornalieri, settimanali e mensili stabiliti** dalle suddette normative. In caso di superamento, sarà prevista l'**esclusione automatica** del datore di lavoro/appaltatore inadempiente, secondo le modalità e le conseguenze descritte all'art. 3 della presente intesa, e nel pieno rispetto del CCNL di riferimento.

Le Parti si impegnano a **verificare congiuntamente la corretta applicazione delle disposizioni relative all'orario di lavoro**, nell'ambito delle attività di monitoraggio e controllo previste dall'**articolo 3 del presente accordo**.

In presenza di specifiche esigenze organizzative o operative, **presso le singole filiali UPS**, potranno essere concordate, mediante **accordi collettivi aziendali** stipulati con le **Organizzazioni Sindacali firmatarie del stipulanti** il presente accordo, territorialmente competenti, le modalità di **flessibilità dell'orario di lavoro**, come previsto all'articolo 9 del vigente CCNL.

Restano **fatte salve eventuali condizioni di miglior favore** previste da accordi territoriali già sottoscritti, purché conclusi dalle **Organizzazioni Sindacali firmatarie della stipulanti** la presente intesa.

Per il personale addetto alla movimentazione merci/handling il cui orario di lavoro preveda uno spezzato con sosta superiore a 90 minuti sarà riconosciuta una specifica indennità giornaliera pari a _____

Articolo xx – Inquadramento contrattuale (Movimentazione merci / Handling)

Le Parti riconoscono che uno dei presupposti fondamentali del contratto di appalto è costituito dall'**autonomia organizzativa e imprenditoriale del fornitore del servizio**. Pertanto, la struttura di ciascuna impresa appaltatrice, sia essa cooperativa o altro soggetto giuridico, **deve prevedere una gerarchia interna di mansioni, competenze e professionalità**, anche in riferimento ai livelli contrattuali previsti dal CCNL applicato.

Le Parti condividono che le **attività accessorie**, quali – a titolo esemplificativo e non esaustivo – **attività doganali, produzione documentale, packaging, picking, carico e scarico con mezzi complessi, interfaccia con sistemi automatizzati, utilizzo di apparecchiature elettroniche, gestione informatizzata delle informazioni tramite software**, siano ormai **componente integrante e qualificata delle attività operative** svolte all'interno dei magazzini e dei centri UPS.

Alla luce della crescente automazione dei processi e del livello qualitativo richiesto dal servizio UPS, è necessaria una **maggiore qualificazione e specializzazione del personale impiegato**, il cui **inquadramento contrattuale** dovrà riflettere in maniera coerente:

- le competenze effettivamente acquisite,
- la formazione aziendale ricevuta,
- le responsabilità assegnate e le funzioni effettivamente svolte.

L'USO DELLA STRUMENTAZIONE TECNOLOGICA ED APPLICAZIONI UPS

IL PERSONALE ACCEDERA' DOPO 5 ANNI DI CRESCITA PROFESSIONALE AD UN SUPERMINIMO DI 40 EURO E 80 EURO DOPO 10 ANNI DI ATTIVITA'

La **diversificazione dei livelli classificatori** e la **progressione di carriera** devono essere concretamente riscontrabili in relazione alle competenze sviluppate e riconosciute, anche mediante **accordi aziendali**.

In tale ottica, sarà oggetto di **specifica verifica**, ai sensi dell'**Articolo 3** della presente intesa, la **corretta applicazione dei livelli contrattuali**, in funzione:

- della **declaratoria prevista dal CCNL**;
- delle **mansioni oggettivamente svolte**;
- della **funzionalità operativa richiesta** da UPS in ogni impianto, inclusi **magazzini, HUB e gateway**.

Livello contrattuale minimo

In considerazione della professionalità richiesta e del livello qualitativo del servizio offerto da UPS, le Parti concordano che:

- Il **livello contrattuale minimo** di attestazione per tutto il personale impiegato nelle attività di **handling/facchino comune** è il **Livello 5**.
- Per i lavoratori di nuova assunzione **che svolgano attività di facchino comune**, il raggiungimento del **Livello 5** dovrà avvenire **entro e non oltre 24 12 mesi dalla data di assunzione**.
- Resta ferma la corretta attribuzione dei livelli contrattuali per le altre, diverse professionalità espresse in relazione alle effettive mansioni svolte.

PREMIO DI PRODUTTIVITÀ/WELFARE

~~Verrà prevista la negoziazione di un premio di produttività in ciascuna filiale per tutti i magazzini, da contrattare tra le parti stipulanti a livello di competenza.~~

TICKET RESTAURANT

~~Per tutto il personale dei magazzini sarà prevista l'erogazione di un ticket elettronico giornaliero, il cui valore minimo non potrà essere inferiore a 6 €, le cui prestazioni minime verranno concordati a livello aziendale in sede territoriale.~~

Articolo xx – Ticket Restaurant

A decorrere dal **1° luglio 2025**, sarà riconosciuto al personale di magazzino un **ticket restaurant elettronico giornaliero** secondo le seguenti modalità:

- Ai magazzinieri con contratto **full time** sarà erogato un ticket del valore di **euro 7,00 per ogni giorno lavorato**;
 - Ai magazzinieri con contratto **part time**, sarà erogato un ticket del valore di **euro 2,00 per ogni giorno lavorato**;
 - A decorrere dal , il valore del ticket per i lavoratori **part full** time sarà aumentato fino a **euro ~~XX~~ 8,00 per ogni giorno lavorato**;
 - A decorrere dal, il valore del ticket per i lavoratori part time sarà ulteriormente aumentato **IN MODO PROPORZIONALE FINO ALLE 5 ORE DI LAVORO E NELLA MISURA PIENA (8 EURO) PER I PT DALLE 6 ORE IN POI ~~fino a euro XX,00 per ogni giorno lavorato.~~**
-

Articolo XX – Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro – Condizioni Meteo Avverse

Le Parti riconoscono la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro come un valore imprescindibile e condividono l'obiettivo di garantire condizioni operative conformi a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza) e successive modifiche, nonché da tutta la normativa vigente in materia.

A tal fine, le Aziende si impegnano a:

- Applicare in modo rigoroso le disposizioni normative e contrattuali in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, adottando tutte le misure necessarie a tutelare la salute e l'integrità psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Garantire la distribuzione e l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI) previsti dal CCNL e dalla normativa vigente;
- Assicurare l'erogazione della formazione e informazione obbligatorie, adeguate ai rischi specifici connessi alle mansioni svolte, così come previsto dalla normativa in vigore.

Le Parti concordano inoltre che, in caso di **emissione di allerta meteo di livello rosso** da parte della Protezione Civile o di altri enti **pubblici** ufficiali (es. Aeronautica Militare, Regione), le Aziende adotteranno, **a partire dal giorno precedente e per l'intera durata dell'allerta**, tutte le misure necessarie a garantire la massima sicurezza per il personale viaggiante e operativo come da istruzione degli organi competenti.

In particolare, tali misure potranno comprendere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Il bilanciamento dei carichi di lavoro;
- La rimodulazione o sospensione temporanea dei giri di consegna nelle zone interessate dalle condizioni meteo avverse;
- L'attivazione di protocolli operativi alternativi che evitino l'esposizione del personale a situazioni di potenziale pericolo.
- L'eventuale sospensione temporanea del servizio.

In caso si rendesse necessaria la sospensione temporanea del servizio sarà comunque garantita, al personale coinvolto, la normale retribuzione.

Coinvolgimento del RLS e possibile istituzione RLSSP

Le Aziende si impegnano a coinvolgere attivamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella valutazione dei rischi legati a condizioni meteo estreme, **comprese forti escursioni di temperatura**, e nell'individuazione delle misure preventive e mitigative più opportune. L'interlocuzione con il RLS rappresenta uno strumento fondamentale di partecipazione e monitoraggio continuo.

Le Parti, in coerenza con quanto definito in sede di rinnovo del CCNL il 6 dicembre 2024, valuteranno la possibile istituzione della figura del Rappresentante dei Lavoratori sulla Sicurezza di Sito Produttivo nelle realtà in cui si trovasse ad operare contemporaneamente personale dipendente da diverse aziende, definendone agibilità e specifici percorsi formativi.

Monitoraggio e confronto

Le Parti si impegnano a istituire momenti di confronto periodico, anche attraverso gli organismi paritetici previsti dal sistema di relazioni sindacali, al fine di monitorare l'efficacia delle misure adottate e condividere eventuali aggiornamenti normativi o tecnici in materia di salute e sicurezza.

~~Articolo XX—Applicazione dell'Art. 32 CCNL 6 dicembre 2024—Franchigia Kasko e Danni~~

~~Le Parti convengono che, in materia di danni e di eventuale addebito della franchigia Kasko, trova **piena e integrale applicazione** quanto previsto dall'articolo 32 del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 6 dicembre 2024.~~

~~Al fine di garantire **uniformità di applicazione e coerenza interpretativa** della norma, le Parti concordano che, a decorrere dal mese di gennaio 2026, potranno essere programmati **incontri di verifica**, da svolgersi sia **a livello nazionale che regionale**, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e aziendali competenti.~~

~~Nel corso di tali incontri verranno analizzati i dati raccolti, anche su base territoriale, relativi a:~~

- ~~• numero dei sinistri registrati;~~
- ~~• valori medi dei danni;~~
- ~~• ogni ulteriore elemento ritenuto utile per una valutazione completa e oggettiva del fenomeno.~~

~~L'obiettivo condiviso è promuovere **comportamenti omogenei e coerenti** tra le Aziende, nel rispetto dei criteri di equità, trasparenza e proporzionalità previsti dalla normativa contrattuale, favorendo una gestione corretta ed equilibrata della materia.~~

Come scritto sopra, in altro articolo, si potrebbe introdurre un nuovo articolo dal titolo:

Art. XX Relazioni ed agibilità sindacali

Le parti condividono la necessità di mantenere un corretto e continuo sistema di relazioni sindacali per dare soluzione alle problematiche che si dovessero manifestare.

Le aziende e le agenzie renderanno fruibili al proprio personale canali di comunicazione con le OO.SS. stipulanti la presente intesa (es: bacheche fisiche e/o virtuali).

Le Parti, ritenendo fondamentale l'instaurazione di corrette relazioni sindacali, concordano di adottare la seguente procedura per la risoluzione di eventuali controversie:

- Le OO.SS. comunicheranno alla azienda, in forma scritta, la richiesta di incontro recante il dettaglio delle motivazioni della controversia.
- Entro e non oltre tre (3) giorni dalla richiesta l'azienda aprirà il tavolo delle trattative che dovranno trovare una loro conclusione entro i successivi dieci (10) giorni. Tale periodo potrà essere ampliato in accordi tra le Parti ai fini del raggiungimento di una positiva conclusione del confronto, nel corso del quale le Parti si asterranno da azioni unilaterali.
- Esaurito tale periodo, in caso di mancato accordo, le Parti saranno libere di assumere le decisioni che riterranno opportune.

Articolo XX— Clausola di Raffreddamento, Esigibilità e Procedura di Conciliazione

Le Parti riconoscono il valore strategico del dialogo sociale e la centralità del sistema di relazioni sindacali nella prevenzione e gestione dei conflitti. In tale ottica, si conviene sull'adozione di una **clausola di raffreddamento**, quale strumento finalizzato alla tutela della coesione aziendale, della continuità operativa e del confronto responsabile.

1. Esigibilità della clausola

La clausola di raffreddamento è **esigibile** nei confronti di entrambe le Parti a condizione che:

- ~~non si verificano gravi e reiterate violazioni o inadempienze da parte della controparte.~~

Qualora una Parte ritenga non esigibile la clausola per cause fondate, tale eccezione dovrà essere **formalmente comunicata per iscritto**, motivando in modo circostanziato le ragioni del venir meno delle condizioni di reciprocità.

2. Procedura di conciliazione preventiva

~~In caso di controversie o situazioni di conflitto, prima dell'adozione di qualsiasi iniziativa unilaterale (ivi comprese le azioni di sciopero o astensione), le Parti si impegnano a esperire una fase di **raffreddamento e conciliazione preventiva**, secondo la seguente procedura e come ripreso nel successivo allegato B "Procedura operativa per l'attuazione della clausola di raffreddamento e conciliazione preventiva":~~

- ~~la Parte che intende avviare la procedura dovrà **presentare apposita richiesta scritta** alla controparte, indicando con chiarezza l'oggetto della controversia;~~

- entro **5 giorni lavorativi** dalla ricezione della richiesta, le Parti si incontreranno per tentare una composizione della vertenza, con possibilità di convocare la riunione anche in sede territoriale;
- qualora l'incontro non porti a una soluzione condivisa, potrà essere attivata, su richiesta, una **seconda fase di conciliazione presso una sede bilaterale nazionale**, o altro organismo paritetico previsto dal sistema di relazioni sindacali.

Durante l'intera durata della procedura, e fino alla sua conclusione, le Parti si impegnano a **sopraspedere da iniziative unilaterali o conflittuali**.

3. Verifica e conseguenze in caso di elusione

L'esigibilità e il rispetto della clausola potranno essere oggetto di **verifica congiunta** tra le Parti, sia a livello territoriale sia nazionale, anche con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali (RSU/RSA) e delle strutture di rappresentanza datoriale.

In caso di **elusione o mancata attivazione ingiustificata della clausola di raffreddamento**, la Parte inadempiente potrà essere ritenuta **responsabile della rottura delle relazioni sindacali** e ciò potrà costituire elemento valutabile nei confronti futuri, anche ai fini dell'avvio o meno di azioni sindacali collettive o iniziative di reazione concertata.

Allegato B – Procedura operativa per l'attuazione della clausola di raffreddamento e conciliazione preventiva

1. Attivazione della procedura

La procedura di raffreddamento e conciliazione si attiva secondo le seguenti fasi:

Fase	Descrizione
1. Richiesta formale	Una delle Parti invia comunicazione scritta alla controparte, specificando oggetto della controversia, motivazioni e richieste.
2. Convocazione Incontro	L'incontro dovrà essere convocato entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta. Può avvenire in sede aziendale, territoriale o virtuale.
3. Svolgimento del confronto	Le Parti discutono la controversia e tentano la definizione condivisa della problematica. È garantita la partecipazione di RSU/RSA e dei rappresentanti datoriali locali.
4. Verbale di esito	Al termine del confronto viene redatto un verbale che ne attesta l'esito (accordo, mancato accordo, rinvio, ecc.).
5. Secondo livello (facoltativo)	In caso di mancato accordo, le Parti possono richiedere il coinvolgimento di una sede bilaterale nazionale (es. commissione paritetica) per un ulteriore tentativo di conciliazione.

2. Impegni durante la procedura

- ~~Le Parti si astengono da qualsiasi azione unilaterale o iniziativa conflittuale per tutta la durata della procedura, fino alla sottoscrizione del verbale conclusivo.~~
- ~~Le Parti si impegnano a trattare la vertenza con spirito costruttivo, in buona fede e nel rispetto del sistema di relazioni sindacali.~~
- ~~Le assemblee con i lavoratori saranno retribuite ed avranno luogo, salvo i casi di urgenza e necessità, con modalità che non intralcino il normale svolgimento dell'attività lavorativa, ossia o all'inizio o alla fine dell'arco di attività lavorativa della filiale.~~

3. Clausola di verifica e archiviazione

- ~~Tutti i verbali di confronto, sia di primo che di eventuale secondo livello, saranno conservati e trasmessi agli organismi paritetici competenti (ove previsti).~~
- ~~Su richiesta di una delle Parti, potrà essere convocata una verifica nazionale periodica, volta a valutare l'efficacia della procedura, anche ai fini di eventuali aggiornamenti o modifiche.~~

Articolo XX – Utilizzo di dispositivi elettronici e sistemi di geolocalizzazione

a. Uso di dispositivi per finalità lavorative

Le Parti convengono che, per esigenze di organizzazione lavorativa e produttiva, si rende necessario l'impiego di telefoni cellulari, dispositivi DIAD, devices, cronotachigrafi e veicoli dotati di sistemi GPS. Tali strumenti sono ritenuti essenziali per il corretto svolgimento dell'attività lavorativa del personale impiegato nelle singole aziende.

b. Fornitura dei dispositivi

A tutto il personale, senza distinzione di genere o mansione, viene fornito un dispositivo elettronico (es. cellulare, DIAD, cronotachigrafo o altro strumento equivalente) necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa.

c. Mezzi aziendali dotati di accessori per la sicurezza e localizzazione

Tutti i mezzi aziendali saranno dotati di accessori e dispositivi utili al funzionamento dei sistemi tecnologici impiegati, nonché alla prevenzione di danni e alla tutela della sicurezza del lavoratore e dei beni aziendali. Tra questi dispositivi si includono GPS, scatole nere e sensori di telemetria. Tali sistemi consentono:

- ~~la localizzazione in tempo reale dei veicoli aziendali,~~
- ~~il rilevamento di incidenti (Crash Management) con possibilità di ricostruzione dinamica degli eventi,~~
- ~~la valutazione degli stili di guida.~~

d. Finalità e limiti d'uso – Esclusione del controllo a fini disciplinari

Le Parti precisano che l'utilizzo di tali strumenti **non ha finalità di controllo dell'attività lavorativa**, ma risponde esclusivamente a esigenze organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale.

I dati raccolti dai dispositivi potranno essere utilizzati **nel rispetto dell'art. 4, commi 1, 2 e 3 della Legge 300/1970**, come modificato dal **D.Lgs. 151/2015** e dal **D.Lgs. 185/2016**, ma **non potranno essere utilizzati a fini disciplinari**.

La struttura e la natura dei dati rilevati saranno condivisi, su richiesta, con le OO.SS. firmatarie.

e. Accordi aziendali ex art. 4, comma 1, L. 300/1970

Fatto salvo quanto previsto dal **comma 2 dell'art. 4**, le Aziende si impegnano a definire, in sede aziendale, i necessari **accordi sindacali previsti dal comma 1 dello stesso articolo**, ai fini dell'installazione e utilizzo dei sistemi sopra citati.

f. Informativa privacy e diritti del lavoratore

L'Azienda fornirà a ciascun dipendente, mediante **consegna e sottoscrizione**, un'informativa conforme all'**art. 13 del D.Lgs. 196/2003** e successive modifiche, aggiornato in base a:

- **D.Lgs. 101/2018** – che coordina la normativa nazionale al **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)**.

Il lavoratore potrà in ogni momento **esercitare il diritto di accesso ai propri dati**, come previsto nell'informativa, e ottenere informazioni circa il trattamento effettuato.

Il trattamento dei dati dovrà avvenire nel rispetto del **principio di pertinenza, non eccedenza e correttezza**, in piena coerenza con la normativa vigente in materia di privacy.

🔗 Riferimenti normativi:

- **Art. 4, L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)**: disciplina l'uso degli strumenti dai quali può derivare il controllo a distanza dei lavoratori.
- **D.Lgs. 151/2015**: modifica l'art. 4, prevedendo che gli strumenti impiegati per esigenze organizzative e produttive possano anche comportare il controllo indiretto del lavoratore.
- **D.Lgs. 185/2016**: ulteriore razionalizzazione delle procedure in materia di lavoro, inclusi gli strumenti di controllo.
- 🔗 **Art. 4, comma 1, L. 300/1970**: richiede un accordo sindacale (o autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro) per l'uso di strumenti da cui possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori.
- 🔗 **Comma 2**: esonera dall'obbligo di accordo preventivo se gli strumenti sono usati esclusivamente per esigenze organizzative, produttive o di sicurezza.
- 🔗 **D.Lgs. 101/2018** – che coordina la normativa nazionale al **Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)**.
- 🔗 **Art. 13, D.Lgs. 196/2003**: prevede l'obbligo di informativa agli interessati quando si raccolgono dati personali.
- 🔗 **D.Lgs. 101/2018**: adegua la normativa italiana al GDPR.
- 🔗 **Regolamento UE 2016/679 (GDPR)**: disciplina la protezione dei dati personali e i diritti degli interessati (tra cui accesso, rettifica, opposizione, limitazione del trattamento).

Articolo XX – Cali di lavoro improvvisi e non prevedibili - Misure preventive all'utilizzo di ammortizzatori sociali

Le Parti, nel rispetto di quanto previsto dal **CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione**, nonché dalla normativa nazionale vigente in materia di tutela dell'occupazione e gestione degli ammortizzatori sociali, **condividono l'obiettivo di limitare il ricorso agli strumenti di sostegno al reddito** (CIG, FIS, CIGS, ecc.) ai soli casi in cui risultino effettivamente necessari e non evitabili.

Questa clausola rafforza la compliance dell'azienda rispetto all'obbligo di verifica delle misure alternative prima di avviare richieste di CIG, FIS o altri ammortizzatori, **come previsto dalla prassi dell'INPS e dalle normative sul dialogo sociale**.

1. Principio di gradualità e proporzionalità

Prima dell'attivazione di ammortizzatori sociali, l'Azienda si impegna a verificare e utilizzare, le Parti si incontreranno, a livello aziendale ~~in ordine di priorità~~, per condividere tutte le misure alternative compatibili con la situazione produttiva, organizzativa, col CCNL e la vigente normativa, tra cui:

- Fruizione di **ferie e permessi individuali residui** (ex art. 2109 c.c. e art. 10 CCNL);
- Utilizzo di **permessi e ROL** (Riduzione Orario di Lavoro), anche mediante piani condivisi con RSU/RSA;
- **Banca ore**, laddove attivata, o sistemi di flessibilità contrattualmente previsti;
- ~~Ridefinizione temporanea dei turni di lavoro, dei carichi e degli orari nel rispetto dei limiti contrattuali e normativi;~~
- ~~Spostamenti temporanei o rimodulazioni delle mansioni, nei limiti di legge (ex art. 2103 c.c.) e previo confronto sindacale;~~
- **Formazione interna e/o upskilling/aggiornamento professionale e/o riprofessionalizzazione**, anche con eventuale accesso a fondi interprofessionali.
- **Quanto altro le Parti riterranno congiuntamente necessario.**

2. Confronto sindacale preventivo in caso di riduzione o incremento delle attività

L'Azienda, qualora si renda necessario un intervento di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per cause non imputabili ai lavoratori (es. cali improvvisi di commesse, interruzioni della catena logistica, eventi climatici o altri fattori oggettivi), **si impegna a convocare un incontro preventivo** con le RSU/RSA o le OO.SS. territoriali per:

- Illustrare le motivazioni alla base della situazione di criticità;
- Verificare insieme le **misure alternative praticabili** e la loro sostenibilità;
- Definire modalità, criteri e tempistiche **eventuali dell'accesso agli ammortizzatori sociali**, nel rispetto della trasparenza e della tutela equa del personale coinvolto.
- Evitare ogni possibile contrazione occupazionale,

L'Azienda, analogamente, convocherà un incontro con le OO.SS. qualora si verificassero incrementi di attività al fine di condividere i percorsi più adeguati per intervenire positivamente.

3. Clausola di monitoraggio

Le Parti convengono di **monitorare congiuntamente** l'evoluzione delle dinamiche occupazionali e produttive, anche mediante incontri periodici o su richiesta, al fine di promuovere tempestivamente soluzioni condivise.

Riferimenti normativi principali:

- **CCNL 6 dicembre 2024, artt. 10, 16, 23 e 37** (gestione dell'orario, banca ore, ferie e permessi);
- **D.Lgs. 148/2015** (normativa generale sugli ammortizzatori sociali e loro condizioni di accesso);
- **Art. 2109 e 2103 c.c.** (disciplina delle ferie e della mansione);
- **Legge 234/2021** e normative successive in materia di FIS e CIG.