

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

TRA

- FIEGE ECOMMERCE LOGISTICS S.R.L., con sede in Nogarole Rocca (VR), Via Alcide De Gasperi, n. 15, in persona del legale rappresentante Alberto Birolini, del consigliere Gaetano Scuzzarella e dei procuratori Federico Patti e Beatrice Mondoni, con l'assistenza dell'Avv. Giampiero Falasca (in seguito, anche, la "Società" o "FIEGE");

E

- FILT-CGIL VERONA, con sede in Verona, Via Settembrini n. 6, in persona del segretario generale sig. Raffaello Fasoli;

- NIDIL-CGIL VERONA, con sede in Verona, Via Settembrini, n. 6, in persona della segretaria generale sig.ra Elisa Cornacchiola;

(la Filt-Cgil Verona e la Nidil-Cgil Verona di seguito, anche, le "Organizzazioni Sindacali" e insieme alla Società, congiuntamente, le "Parti").

PREMESSE

- a) Nel 2019, la Società, impresa operante nel settore della logistica e facente parte del Gruppo FIEGE, avviava una nuova attività presso il sito di Nogarole Rocca come hub italiano di un importante gruppo internazionale di e-commerce;
- b) al fine di gestire la fase di avvio della nuova attività, e tenuto conto dell'inevitabile incertezza connessa a tale fase, la Società reclutava il personale utilizzando forme contrattuali flessibili, nell'ambito degli strumenti previsti dal CCNL "Logistica, Trasporto, Merci e Spedizione" (in seguito, anche, il "CCNL");
- c) in vista del completamento della prima fase di avvio dell'attività del sito, e tenuto conto dei positivi risultati conseguiti in termini occupazionali e produttivi durante questo periodo, la Società intende consolidare l'organico aziendale mediante l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori già impiegati in azienda;
- d) il percorso di stabilizzazione del personale deve essere accompagnato dalla costruzione di un sistema di relazioni sindacali che consenta di favorire la crescita occupazionale e produttiva del sito, bilanciando le esigenze di tutela del lavoro con la necessità di mantenere un alto livello di efficienza e produttività aziendale;
- e) in tale prospettiva, dopo aver completato il percorso di stabilizzazione del personale, è comune interesse delle Parti definire il modello tipico di inserimento lavorativo che sarà adottato per le future assunzioni presso il sito, nella comune volontà di agevolare un ulteriore consistente incremento della forza lavoro nei prossimi anni;
- f) le Parti intendono, altresì, definire regole e metodologie condivise per l'organizzazione del lavoro, la verifica della produttività di sito e la regolamentazione delle pause durante l'orario di lavoro.

TANTO SOPRA PREMESSO E RITENUTO, LE PARTI SOTTOSCRIVONO IL SEGUENTE

ACCORDO COLLETTIVO AZIENDALE

1 

ARTICOLO 1
STABILIZZAZIONE DEI LAVORATORI FLESSIBILI

- 1.1. La Società si impegna a raggiungere, entro il 31 dicembre 2020, un organico di lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non inferiore a 1.000 unità *Full Time Equivalent*.
- 1.2. I lavoratori da assumere per raggiungere la soglia fissata dal comma che precede verranno selezionati, in misura prevalente (almeno il 60% delle assunzioni), dalla platea dei lavoratori flessibili in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo (o che saranno in forza entro la fine del corrente anno solare), a condizione che abbiano già svolto oppure svolgeranno entro il prossimo 31 dicembre almeno 6 mesi di lavoro (anche frazionati) presso il sito produttivo di Nogarole Rocca, sia mediante contratto di lavoro a termine, sia mediante somministrazione di manodopera.
- 1.3. Nei contratti di assunzione stipulati per raggiungere l'organico previsto dal presente accordo non sarà incluso il periodo di prova e sarà riconosciuta un'anzianità lavorativa pari ai periodi di lavoro già svolti in azienda, utile a tutti i fini legali e contrattuali.
- 1.4. I lavoratori da assumere ai sensi del presente articolo saranno individuati tenendo conto delle esigenze tecniche, produttive e organizzative aziendali, nel rispetto dei criteri di correttezza e buona fede e dell'ordine cronologico di maturazione dei requisiti per l'assunzione.
- 1.5. All'esito della procedura di stabilizzazione, la Società fornirà tempestivamente alle Organizzazioni Sindacali l'elenco dei lavoratori stabilizzati ai sensi del presente articolo.
- 1.6. La procedura di cui al presente articolo attua il c.d. diritto di precedenza eventualmente spettante (sulla base delle norme legali e contrattuali vigenti) a tutti i lavoratori impiegati presso il sito nel periodo oggetto della stabilizzazione.

ARTICOLO 2
PERCORSO DI INSERIMENTO

- 2.1. A decorrere dal 1° gennaio 2021, limitatamente alla categoria degli operai e fatte salve eventuali diverse esigenze aziendali, la Società assumerà il personale, di norma, seguendo il seguente percorso di inserimento:
 - a) un periodo iniziale della durata massima complessiva di 6 mesi (12, per i lavoratori impiegati ai sensi del successivo art. 3) in regime di somministrazione di manodopera o mediante contratto di lavoro a tempo determinato;
 - b) un'eventuale successiva assunzione a tempo indeterminato (anche in apprendistato professionalizzante, con periodi formativi della durata non superiore a 12 mesi e senza applicazione del c.d. sottoinquadramento, secondo modalità e percorsi che potranno essere ulteriormente definiti di comune intesa tra le parti con separato accordo) senza applicazione del periodo di prova.



- 2.2. I lavoratori da assumere ai sensi del presente articolo saranno individuati tenendo conto delle esigenze tecniche, produttive e organizzative aziendali, nel rispetto dei criteri di correttezza e buona fede e del diritto di precedenza previsto dalla legge.

ARTICOLO 3
PICCHI DI LAVORO

- 3.1. Le Parti si danno atto che, a fronte del percorso di stabilizzazione dell'organico mediante 1.000 assunzioni a tempo indeterminato e del modello di inserimento lavorativo ispirato a un utilizzo socialmente sostenibile della flessibilità contrattuale, sussistono le condizioni per individuare, per specifici, predefiniti e temporanei periodi lavorativi, dei picchi di più intensa attività lavorativa cui non è possibile far fronte con l'organico ordinario.
- 3.2. A fronte delle condizioni sopra descritte le Parti, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento e dal D.Lgs. 81/2015, concordano che sussiste il requisito della stagionalità per i contratti di lavoro a tempo determinato (anche in regime di somministrazione) stipulati per i profili operai in occasione dei seguenti eventi:
- "Black Friday"/Natale;
 - saldi invernali;
 - saldi estivi.
- 3.3. La Società si impegna a comunicare alle Organizzazioni Sindacali i periodi esatti entro i quali avranno inizio e fine gli eventi stagionali, con un preavviso di almeno 2 mesi rispetto ad ogni evento. Ciascun evento stagionale non potrà avere una durata superiore a 45 giorni, salvo che per il periodo "Black Friday"/Natale, per il quale la durata non potrà superare i 60 giorni, e i relativi contratti avranno inizio e fine all'interno dei rispettivi periodi (con possibile anticipazione di una settimana, in presenza di esigenze formative, e sfioramento di una settimana, qualora sia necessario procedere a smaltimento di ferie e permessi).
- 3.4. La durata del rapporto di lavoro con ciascun dipendente impiegato ai sensi del presente articolo non può superare il periodo di 12 mesi complessivi, anche frazionati.
- 3.5. Ulteriori periodi potranno essere individuati con successivi accordi in relazione a particolari eventi rilevanti per la Società.
- 3.6. In coerenza con le esigenze produttive poste alla base del presente articolo, la Società - nell'ambito della pianificazione che sarà comunicata entro il 31 marzo di ciascun anno - si riserva il diritto di riscontrare negativamente le richieste di ferie nei periodi coincidenti con i picchi di lavoro, ritenendosi in tali periodi assolto implicitamente il relativo onere di motivazione da parte del datore di lavoro, sempre nel rispetto degli obblighi di correttezza e buona fede.

ARTICOLO 4
PAUSE

- 4.1. Le Parti concordano sull'inserimento per i lavoratori a tempo pieno (o con orario non inferiore alle 6 ore giornaliere), in aggiunta a quanto già previsto dal CCNL applicato, di una pausa giornaliera aggiuntiva di 10 minuti, da fruire in apposite aree attrezzate con le



3



modalità che verranno definite dalla direzione aziendale previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, anche al fine di evitare assembramenti e garantire il rispetto delle misure di distanziamento sociale.

ARTICOLO 5
GESTIONE DELLA PRODUTTIVITA'

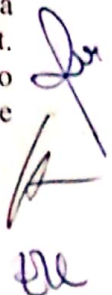
- 5.1. Al fine di monitorare in maniera condivisa eventuali problemi di produttività, anche individuali, verificando altresì l'incidenza di eventuali fattori organizzativi esterni, viene introdotto un incontro di verifica, da attivare su richiesta della Società (tramite un Team Leader) o del singolo dipendente, di norma entro i primi 3 mesi dall'inizio della prestazione e almeno un mese prima della cessazione del rapporto.
- 5.2. Nel corso di tale incontro, le parti potranno discutere circa eventuali carenze, definendo i correttivi opportuni per superare le criticità riscontrate; resta inteso che tale procedura non esonera le parti dal costante e quotidiano impegno reciproco al confronto in merito alla gestione della prestazione di lavoro.

ARTICOLO 6
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- 6.1. Al fine di dare completa attuazione alle misure di carattere organizzativo previste dall'art. 9 del CCNL applicato in maniera coerente con il ciclo produttivo aziendale e con le esigenze del personale, le Parti concordano sull'applicazione delle seguenti condizioni:
- a) nei periodi di picco di cui all'articolo 3 viene garantita una maggiore disponibilità allo svolgimento di lavoro supplementare e straordinario da parte di tutti i lavoratori, nei limiti di legge e fatti salvi comprovati impedimenti valutati di volta in volta dalla Società;
 - b) i lavoratori addetti al magazzino sono organizzati su turni tali da assicurare la piena operatività dello stesso 7 giorni su 7, con una rotazione che garantisca la parità di trattamento;
 - c) in considerazione delle peculiarità del ruolo, la Società potrà richiedere ai *Team Leader* lo svolgimento di lavoro straordinario in qualsiasi periodo lavorativo, nel rispetto dei limiti di legge e fatti salvi comprovati impedimenti valutati di volta in volta dalla Società;
 - d) la durata della pausa pranzo/cena per i lavoratori a tempo pieno (o part time verticale) viene formalmente incrementata di 12 minuti non retribuiti (aggiuntivi rispetto ai 30 minuti retribuiti già spettanti), dando seguito alla prassi attualmente in essere, al fine di consentire un più efficiente recupero delle energie psico-fisiche, in attuazione del regime orario settimanale basato sulle 39 ore di lavoro distribuite su 5 giornate;
 - e) le parti concordano di introdurre in via sperimentale un meccanismo di gestione flessibile dell'orario di lavoro dei dipendenti con qualifica di operaio, in virtù del quale le ore di lavoro prestate in eccesso rispetto al normale orario settimanale, fino a un tetto massimo di 160 ore annue, svolte nei periodi di picco definiti ai sensi dell'art. 3 del presente accordo, potranno essere recuperate entro il 31 dicembre dell'anno solare di riferimento, per soddisfare fabbisogni specifici del lavoratore o fronteggiare



4



esigenze tecniche, produttive od organizzative aziendali. Le ore non utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, nonché i permessi di ex festività e ROL maturati e non fruiti nel medesimo periodo, dovranno essere smaltite entro il mese di marzo dell'anno successivo, sulla base di un piano predisposto dalla Società; gli eventuali residui eccezionalmente ancora presenti dopo tale seconda scadenza saranno liquidati entro il successivo mese di maggio. In ogni caso, le maggiorazioni applicabili per il lavoro supplementare o straordinario saranno pagate con la busta paga riferita al mese di effettivo svolgimento della prestazione aggiuntiva;

f) dando seguito alla prassi già applicata, l'inizio e la fine del turno di lavoro coincidono con il momento della timbratura in ingresso e in uscita dai rilevatori di presenza collocati all'interno dei reparti.

6.2. Le Parti si impegnano ad incontrarsi al fine di definire le modalità applicative del presente accordo.

ARTICOLO 7 LIMITI QUANTITATIVI

7.1. In considerazione degli impegni concordati in tema di stabilizzazione dell'organico e di utilizzo socialmente sostenibile della flessibilità contrattuale, le Parti concordano che, nell'ambito di quanto stabilito dalla *Premessa al Capitolo III – Mercato del Lavoro* e dagli art. 55 e ss., del CCNL applicato, la Società, dal 16 settembre 2019 sino al 28 febbraio 2021, ha operato e sta operando in regime di "avvio di nuova attività"; durante tale periodo, l'utilizzo, anche combinato, di contratti di lavoro flessibile (a tempo determinato, somministrazione) non è soggetto a limiti quantitativi, a condizione che siano completati i percorsi di stabilizzazione di cui al presente accordo.

7.2. Dal 1° marzo 2021 la Società non potrà utilizzare lavoratori con contratti di lavoro flessibile (a tempo determinato e in somministrazione a tempo determinato) in misura superiore al 40%, calcolati come media di *Full Time Equivalent* su base annua risultante al 31 dicembre, rispetto ai lavoratori presenti in organico con contratto subordinato a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Non rientrano nel computo tutte le categorie escluse *ex lege* dai limiti percentuali, tra cui i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati di cui all'art. 31, comma 2, D.Lgs. 81/2015 e D.M. 17 ottobre 2017.

ARTICOLO 8 CLAUSOLE FINALI

8.1. La presente intesa ha carattere sperimentale ed avrà efficacia sino al 31 dicembre 2022; entro tale scadenza, le Parti si impegnano a monitorare l'attuazione dell'accordo e i suoi esiti occupazionali, svolgendo con cadenza periodica incontri di verifica ed esame congiunto, anche al fine di definire condizioni e modalità per il suo eventuale rinnovo entro il termine di scadenza.

8.2. La disciplina di cui all'art. 3 cesserà di avere efficacia, salvo diverse intese tra le Parti, entro il 31 dicembre del 2022; entro il mese di dicembre del 2021 le Parti si incontreranno per verificare la corretta applicazione di tale norma, con facoltà di recedere in caso di inesatta o mancata applicazione della stessa o di chiederne la rinegoziazione. In caso di rinnovo del CCNL applicato prima di tali scadenze, le Parti si incontreranno per valutare gli eventuali correttivi da introdurre.

DB 5 Cs [Signature] [Signature] [Signature]

*

Letto, confermato e sottoscritto in Verona, il 14 ottobre 2020.



FIEGE ECOMMERCE LOGISTICS S.R.L.

Alberto Birolini

Gaetano Scuzzarella

Beatrice Mondoni

Federico Patti

Avv. Giampiero Falasca

FILT-CGIL VERONA

Raffaello Fasoli

NIDIL-CGIL VERONA

Elisa Comacchiola

