

IPOTESI DI ACCORDO REGIONALE

I giorni 27 luglio 2018, 05 settembre 2018, 26 settembre 2018, 11 ottobre 2018, 05 novembre 2018, si sono incontrate presso diverse sedi:

- per il CONSORZIO PRIMO: il sig. Claudio Bergamini;
 - per la PRIMECOOP Società Cooperativa e per la POOL SERVICE Società Cooperativa: il sig. Maurizio Manzani;
 - per la FILT CGIL: i sig. Romeo Barutta e Andrea Rizzo e la sig.ra Valeria Di Giorgio;
 - per la FIT CISL: il sig. Luca Tommasin;
 - per la UILTRASPORTI: la sig.ra Samuela Benvegnù;
 - per la RSA FILT CGIL: le sig.re Giulia Bonato (Veggiano), Valbona Shehu (Veggiano), Eriona Rema (Veggiano), Maria Giovinazzo (Veggiano), Nicoletta Zuin (Isola Vicentina2), Mara Gualtieri (Noventa Vicentina), Carine Cibine (Noventa Vicentina), Annarita Simone (Isola Vicentina 1) e Luigino Tognon (Veggiano) Milic Sanel (Isola Vicentina) per la RSA FIT CISL: la sig.ra Valentina Lista (Isola Vicentina 1).

PREMESSO CHE

- le parti hanno sottoscritto il 26 luglio 2018 un accordo unitario riguardante l'esigenza di procedere un cambio appalto, avendo già condiviso nei mesi precedenti l'esigenza di definire una intesa a livello Regionale Veneto/Consorzio per la piena applicazione dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del C.C.N.L. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 03 dicembre 2017, compresa la regolarizzazione delle incongruenze contrattuali rilevate dalle OO.SS. per gli anni pregressi;
 - l'intesa prevedeva un calendario di incontri che trattasse gli argomenti:
 1. condizioni di cambio appalto;
 2. relazioni industriali e diritti sindacali;
 3. inquadramento professionale;
 4. mercato del lavoro
 5. assunzione, luogo di lavoro, periodo di prova, utilizzo in trasferta dei lavoratori;
 6. orario di lavoro, malattia, infortunio e maternità;
 7. sistema retributivo;
 8. contrattazione aziendale di 2° livello, Sanilog ed Ebilog erogazione del ticket restaurant.
 - Nel corso dei mesi di settembre ed ottobre 2018 si sono svolti diversi incontri che non hanno portato ad un'intesa sugli argomenti discussi; poiché le parti ritengono prioritario dare alcune certezze ai lavoratori sia di costo per le Aziende si conviene di definire una pre-intesa sui seguenti punti
 - orario di lavoro;
 - sistema retributivo;
 - livelli contrattuali;
 - sanilog ed ebilog;

e di proseguire il confronto sui restanti con un calendario da definire.

TUTTO CIO' PREMESSO

Il Consorzio Primo si obbliga a far sì che i regolamenti interni delle cooperative recepiscono il C.C.N.L. Logistica, Trasporto merci e spedizioni del 3 dicembre 2017 nonché gli accordi sindacali del consorzio sottoscritti con le OO.SS. firmatarie detto C.C.N.L.. Quanto di seguito convenuto sarà applicato indistintamente al socio lavoratore ed al dipendente impiegato presso cantieri in cui operano Società associate al Consorzio Primo nella Regione Veneto.

Riguardo ai punti di cui in premessa si riepiloga:

ORARIO DI LAVORO

- le parti, visto il nuovo art. 9 del C.C.N.L., intendono con il presente accordo definirne le modalità di applicazione anche nei termini di flessibilità;
- si conviene di considerare come orario normale di lavoro settimanale le 40 ore in luogo delle 39, per tale ragione vengono riconosciute 48 ore annue di permessi retribuiti in aggiunta ai permessi per riduzione orario di lavoro ed alle ex festività previsti dal C.C.N.L.;
- il normale orario di lavoro si intende distribuito su 5 giorni lavorativi, di norma dal lunedì al venerdì in modo uniforme, con la flessibilità di un'ora prima (7 ora) e dopo (9 ora) all'8° ora. Lo straordinario sarà calcolato su base settimanale al superamento della 40^h ora e su base giornaliera al superamento della 10^h ora; tali prestazioni saranno retribuite con il 30% della maggiorazione prevista dal C.C.N.L.. Eventuali prestazioni di sabato saranno liquidate con la maggiorazione del 50% indipendentemente dalla quantità di ore svolte nella settimana ed eventuali prestazioni festive saranno riconosciute con le maggiorazioni del C.C.N.L.. Di norma l'orario di lavoro e le relative prestazioni saranno comunicate al lavoratore utilizzando vari strumenti (bacheca, telefonata, sms, APP) entro la fine della settimana precedente, fatto salvo esigenze particolari;
- si conviene di istituire la Banca ore individuale a partire dal mese di novembre 2018; al lavoratore sarà riconosciuta nel mese di svolgimento la maggiorazione del 30% sulle ore straordinarie eccedenti la prestazione ordinarie. Saranno accantonate come ordinarie in uno specifico contattore nel cedolino paga le ore eccedenti per un tetto massimo di 160 ore anno. La banca ore potrà andare anche in negativo per la copertura delle prestazioni mancanti settimanali e/o giornaliere per un tetto massimo di 48 ore nell'anno le quali in caso di interruzione del rapporto di lavoro non saranno recuperate da nessun ulteriore elemento retributivo. Si precisa che la Banca ore si matura ad ore ma sarà usufruita solo a giornate intere di 8 ore fatto salvo quanto previsto dal punto successivo. Qualora la prestazione giornaliera richiesta sia inferiore alle 8 ore, il lavoratore settimanalmente potrà richiedere, per un massimo di 50 ore anno, di essere considerato in permesso retribuito al fine di raggiungere la 8° ora, in assenza di richiesta la Società potrà coprire la minor prestazione utilizzando al massimo 48 ore di banca ore anche se non maturate oppure utilizzando la compensazione della prestazione settimanale.

Si conviene che qualora durante tutta la settimana ai lavoratori venisse richiesta la prestazione giornaliera

*Rene Eper
24 settembre 2018
L.Vac
cu
2*

inferiore alle 8 ore e non fosse possibile la compensazione, oppure non venisse raggiunta la 40^h ora settimanale effettivamente lavorata, nessuna decurtazione salariale potrà essere fatta nei confronti del lavoratore.

Si conviene che, fatta salva la richiesta individuale del lavoratore di permesso retribuito ad ore, tutti i permessi maturati dai lavoratori ($40 + 32 + 48 = \text{tot } 120$ ore) nel corso dell'anno potranno essere usufruiti solo a giornate intere di 8 ore; del totale delle ore (120), 64 potranno essere disposte dalla Società per la gestione delle attività (picchi e flessi) mentre le rimanenti 56 ore saranno usufruibile solo a richiesta del lavoratore.

- di norma durante la prestazione giornaliera spetta al lavoratore una pausa meridiana non retribuita di 60 minuti per la quale si rende necessaria la timbratura o analoga operazione e due pause retribuite di 10 minuti per la pausa caffè durante il giorno per le quali non sarà necessaria nessuna timbratura o analoga operazione;
 - su richiesta delle OO.SS. il Consorzio e le Società si impegnano a produrre una proposta che consideri una diversa registrazione di inizio e fine del lavoro nell'ambito del cantiere di assegnazione ipotizzando anche una specifica applicazione (APP) da usare volontariamente dal lavoratore che potrà anche contenere delle informazioni inerenti all'orario di lavoro.
 - le parti convengono che decorsi 9 mesi dal presente accordo definiranno una intesa inerente una specifica "indennità di flessibilità" anche alla luce di quanto previsto dall'art 9 del vigente C.C.N.L..
 - nel caso si rendessero necessari dei turni di lavoro nei cantieri, dove oggi non sono preventivabili, le parti si impegnano a definire una specifica intesa, sia per quanto riguarda la gestione delle flessibilità sia per quanto riguarda le pause retribuite da considerare. Per il sito di Veggiano (PD), ove sono già esistenti i turni, si conviene che le pause retribuite siano 2 nel turno: una di 10 minuti ed una di 20 minuti da gestirsi nell'ambito delle esigenze lavorative di attività;
 - si intende che ogni riferimento indicato nei punti di questo capitolo si riferiscono ai contratti full time dei lavoratori. I parametri si intendono riproporzionati per i contratti part time in funzione della percentuale contrattuale applicata;
 - le parti convengono che semestralmente nei mesi di marzo e settembre di ogni anno i lavoratori possono richiedere la liquidazione totale o parziale delle ore accantonate in banca ore e non utilizzate.

FERIE

- Ogni lavoratore ha diritto ad avere 22 giorni di ferie all'anno, vista la tipologia dei lavoratori impiegati nel settore, si conviene che le ferie possano essere anche anticipate nel corso dell'anno per un numero massimo di 22 giorni che saranno usufruiti secondo uno specifico programma da concordarsi all'inizio di ogni anno tra le Società e le rappresentanze sindacali. Ogni lavoratore ha diritto di usufruire sulla base della propria richiesta e compatibilmente con il programma sopra evidenziato di almeno 15 giorni di ferie, anche consecutive, nel corso dell'anno mentre per i rimanenti 7 giorni saranno usufruibili anche in funzione delle esigenze della Società nel rispetto dei picchi e flessi delle attività.
 - Qualora un lavoratore, durante l'anno, non usufruisca del previsto periodo di ferie, al fine di poterle

Per car
21 G.M. Seller do 8 L fee L.V. Ab 3
al V.S.H. 100

accumulare e recarsi al proprio paese di origine, lo stesso potrà assentarsi per un periodo massimo unico di 30 giorni di ferie nel biennio; si conviene fin da subito che in ogni caso nel biennio le ferie dovranno essere usufruite e la Società è fin d'ora libera di determinare con il lavoratore, qualora lo stesso ne faccia richiesta, l'eventuale concessione di un periodo di "aspettativa non retribuita" al fine di potersi recare e/o rimanere nel proprio paese per un periodo più lungo di quanto sopra previsto.

IMPIANTO DI ASSEGNAZIONE/trasferimento/trasferta

- In attesa di definire un'intesa sindacale specifica sull'Art. 33 del vigente C.C.N.L., in modo particolare sull'individuazione del "distretto" entro il quale non si definisce trasferta/trasferimento temporaneo l'utilizzo dei lavoratori su più impianti, ai fini di definire delle opportunità lavorative nell'ambito di alcuni cantieri i quali sono caratterizzati da un'alta stagionalità delle attività, si conviene che già dal mese di ottobre 2018 possano dar corso a degli utilizzi temporanei presso cantieri diversi da quello dell'assunzione attraverso le seguenti comunicazioni/modalità:
 - individuazione dei lavoratori volontari/disponibili all'utilizzo presso altri cantieri;
 - comunicazione scritta da far pervenire al lavoratore almeno 3 giorni lavorativi precedenti l'inizio/invio presso il cantiere di utilizzo;
 - riconoscimento di un'indennità di trasferta pari a € 10 per cantieri distanti fino a 10 Km, un'indennità di trasferta di € 15 per cantieri distanti tra 10 e 30 km dal cantiere di assunzione; di un'indennità di trasferta pari a € 20 per cantieri distanti oltre 30 km dal cantiere di assunzione;
 - ove la trasferta temporanea superi i 20 km di distanza, in aggiunta alle precedenti indennità, sarà riconosciuta una indennità chilometrica di € 0,30 per chilometro (andata e ritorno). A questo riguardo le parti si impegnano a definire una procedura di car sharing al fine di minimizzare i costi relativi agli spostamenti;
 - il criterio per la determinazione dei trasferimenti temporanei è legato alle mansioni. Il primo principio è quello della volontarietà, seguito, in mancanza di adesione, da quello della rotazione;
 - Qualora il trasferimento sia temporaneo, in un cantiere della medesima società cooperativa, in assenza di disponibilità da parte dei lavoratori di spostarsi o rifiutando la disposizione della società cooperativa da parte degli stessi, si procederà come previsto dal C.C.N.L.. Qualora il trasferimento sia temporaneo, in un cantiere ove il mandato lavori sia assegnato a diversa società cooperativa, è fatto salvo il diritto del lavoratore di rifiutare lo stesso. In questo caso sarà posto in sospensione dall'attività lavorativa ai sensi e per gli effetti dell'art. 23 del C.C.N.L. nel caso in cui non vi sia la possibilità da parte della società cooperativa di utilizzarlo e di procedere l'attivazione degli ammortizzatori sociali ove previsti;
- il Consorzio alla luce delle osservazioni delle OO.SS. si impegna affinché nel più breve tempo possibile sia presentato un piano di utilizzo presso altri cantieri nell'ambito di un "distretto" condiviso considerato il fatto di utilizzare una stessa Società e, a tal fine, effettuerà la valutazione oggettiva sull'opportunità di affidare nell'ambito dello stesso "distretto" le attività ad una unica Società.

Renzo
Floriano
G. S.
B. Sestieri
dmg
F. L. V.
F. ee
C. C. V.
D. D. V.
V. V.
4
no

SISTEMA DI PAGAMENTO

- Le parti convengono che con decorrenza dal mese di ottobre 2018 a tutti i lavoratori sarà riconosciuta "la mensilizzazione", ovvero lo stipendio fisso mese non ragguagliato alle ore di lavoro.
Poiché il sistema informativo oggi utilizzato dalle società per la predisposizione dei cedolini paga ha necessità di essere implementato per l'adeguamento della mensilizzazione, le società fanno presente che con il cedolino paga del mese di ottobre 2018 l'impianto della mensilizzazione sarà determinata dal valore orario, comprensivo di 13^a, 14^a, scatti anzianità ed eventuali superminimi, moltiplicato per il parametro 168. Dal mese di novembre 2018 la paga mensilizzata sarà invece ottenuta con la voce distinta del valore base del mese, scatti di anzianità mensili, eventualmente ratei di 13^a, 14^a e super minimi. Il pagamento dei ratei di 13^a e 14^a a partire da novembre 2018 potrà avvenire su base mensile in quota di dodicesimi della paga base oppure a scadenza contrattuale cioè luglio o dicembre sulla base della decisione a maggioranza dei lavoratori. Resta fermo il diritto del singolo lavoratore a chiedere alla società un trattamento diverso da quello scelto dalla maggioranza del quale le società si riservano di accogliere le richieste dei singoli lavoratori, compatibilmente con le ricadute amministrative.
Ferie, permessi, ex festività saranno accantonate e liquidate a godimento. Le festività previste dal C.C.N.L. saranno erogate secondo C.C.N.L., il TFR sarà trattato secondo le disposizioni di legge e di C.C.N.L..
- Poiché le parti avevano previsto che con la definizione dell'intesa sul sistema retributivo si procedesse al ricalcolo delle competenze dal mese di agosto 2018, si conviene di effettuare tale operazione e di liquidare eventuali differenze nell'ambito della regolarizzazione degli arretrati come previsto dalla presente intesa.

SANTO PATRONO

- Le Parti definiscono che a partire dal 2019 la giornata del Santo Patrono corrisponda per tutti i siti nel medesimo giorno: quello di riferimento diventa così il Santo Patrono di San Giovanni Lupatoto (Verona) che è il giorno 24 giugno; ai lavoratori eventualmente impiegati in detta giornata compete la maggiorazione prevista per il lavoro festivo stabilito dal vigente C.C.N.L. nonché il recupero di detta giornata.

LIVELLI DI INQUADRAMENTO

- Le parti stabiliscono che, come condizione migliorativa rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L., sia definibile un passaggio tra i livelli secondo il seguente schema:
 - da 6J a 6S: dopo 12 mesi;
 - da 6S a 5: dopo 24 mesi.

Con il cedolino paga del mese di novembre 2018, tutti i lavoratori saranno inquadrati nel rispetto di quanto sopra.

Al fine di migliorare ulteriormente le condizioni del C.C.N.L. le parti convengono di individuare un percorso di crescita professionale del 5° livello al 4° e dal 4° al 4° livello secondo dei parametri, anzianità, professionalità e disponibilità. In linea di massima le anzianità necessarie per il passaggio dal 4° saranno di 6 anni di attività a tempo indeterminato con le varie società e 10 anni per il passaggio al 4° livello. Tuttavia, le anzianità dovranno considerare l'effettiva professionalità e la capacità di operare su tutti i settori aziendali, disponibilità ad operare, anche con flessibilità e comunque dopo un periodo di addestramento e tirocinio. Le parti si impegnano nei prossimi incontri a definire i dettagli di detta operazione ovvero la decorrenza dei termini e la tipologia di mansione e di attività da considerare.

SANILOG ed EBILOG

- Le parti stabiliscono che SANILOG ed EBILOG siano riconosciute dal primo novembre 2018;

SALARIO INTEGRATIVO

- Le parti intendono costituire uno specifico accordo integrativo riguardante i parametri previsti dalle norme legislative in materia di defiscalizzazione avente decorrenza 01 gennaio 2020. Nell'attesa, le parti condividono l'istituzione di un ticket restaurant con la seguente gradualità da riconoscersi per giorno di effettiva presenza e superiore a metà della prestazione, riproporzionato in percentuale per i contratti part time:
 - dal 01 gennaio 2019 - € 1,50;
 - dal 01 maggio 2019 - € 2,50;
 - dal 01 settembre 2019 - € 4,00;
 - dal 01 gennaio 2020 - € 5,29, nel caso non fosse raggiunta l'intesa.

REGOLARIZZAZIONE DEGLI ARRETRATI

- Le parti stabiliscono di individuare un valore forfettario mensile delle differenze e di costituire una sanatoria a fasi:
 - entro febbraio 2019 per i lavoratori con anzianità superiore ai 10 anni;
 - entro giugno 2019 per i lavoratori con anzianità superiore agli 8 anni ed inferiore ai 10 anni;
 - entro ottobre 2019 per i lavoratori con anzianità superiore ai 6 anni ed inferiore agli 8 anni;
 - entro febbraio 2020 per tutti gli altri aventi inferiore anzianità.

Come previsto dal C.C.N.L. applicato, il Consorzio e le Società consorziate si obbligano a non definire intese sindacali diverse da quelle sottoscritte con le OO.SS. stipulanti lo stesso.

Si conviene di mettere all'approvazione il presente accordo mediante referendum vincolante fra tutti i lavoratori interessati entro il mese di novembre 2018 anche al fine della partecipazione dei soci lavoratori.

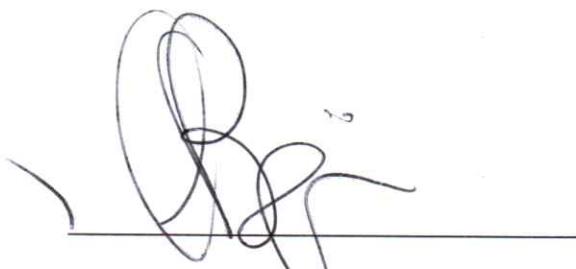
*Renzo
Zanetti
B
Sister.
G.
L.V
C.
P.
6
M.*

Le parti si incontreranno a partire dal mese di novembre 2018 per il proseguimento sul merito dei rimanenti punti da discutere che formeranno ulteriore intesa sindacale.

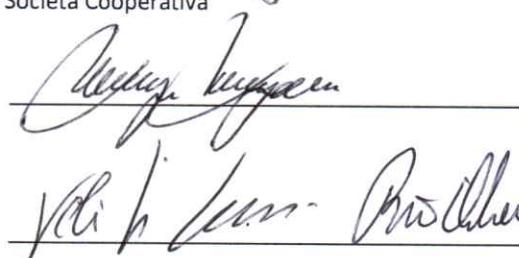
L.C.S.

Vicenza, lì 05 novembre 2018.

Per il Consorzio Primo
(Claudio Bergamini)



Per la Primecoop Società Cooperativa e Pool Service Società Cooperativa
(Maurizio Manzani)



Per la FILT CGIL
(Romeo Barutta, Andrea Rizzo e Valeria Di Giorgio)

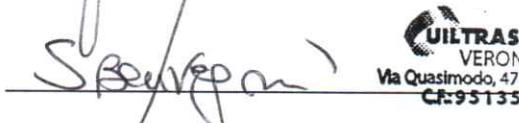


per la FIT CISL:
(Luca Tommasin)



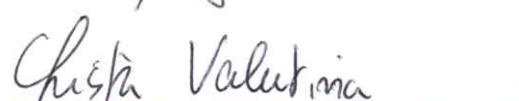
FIT CISL VENETO
Via Piave, 7 - 30172 MESTRE (VE)
Cod. Fisc.: 9001680276

per la UILTRASPORTI
(Samuela Benvegnù)

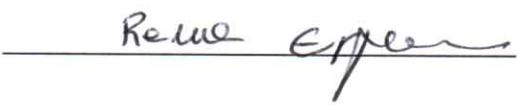
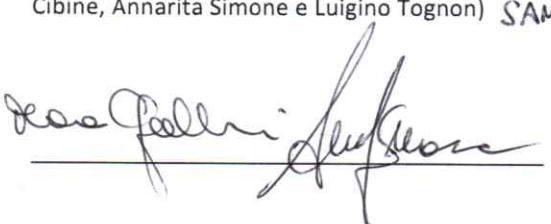


UILTRASPORTI
VERONA - VICENZA
Via Quasimodo, 47 - 36100 VICENZA
CF: 95135140242

per la RSA FIT CISL
(Valentina Lista)



per la RSA FILT CGIL
(Giulia Bonato, Eriona Rema, Maria Giovinazzo, Nicoletta Zuin, Mara Gualtieri, Sheu Valbona, Carine Cibine, Annarita Simone e Luigino Tognon) SANELA MISIC



Ilene Carrea
Sheu. Valbona.
g. r. m. s. m. m.
Carine Cibin

