

Verbale di accordo

In Milano, addì 31 marzo 2005, presso la sede ALSEA si sono incontrati:

-la DHL Express (Italy) S.r.l presente nelle persone di Lorella Nard, Salvatore Di Paola, Ugo Tutino, Massimo Rossi e Riccardo Arcidiaco , assistiti da Giuseppe Cesaris dell'ALSEA;

-la FILT CGIL Nazionale e Territoriale, presente nelle persone di Michele Azzola, Paola Bentivegna, Katia Basso e Lorenzo Mastro

-la FIT CISL Nazionale e Territoriale, presente nelle persone di Marino Ma succi e Vincenzo De Venuto

-la UILTRASPORTI presente nella persona del Signor Giuseppe Filippone,

con la presenza delle strutture territoriali e delle RSU/RSA.

Premesso che:

- Già nel corso del precedente incontro le Parti avevano iniziato la verifica dei risultati raggiunti a fronte degli obiettivi concordati per il Premio di Risultato 2004.
- Nell'incontro odierno, completato il percorso di approfondimento, è emerso il non raggiungimento di alcuno degli obiettivi concordati e l'impossibilità di procedere all'erogazione di alcuna quota di Premio.

Premesso quanto sopra si concorda quanto segue:

1. Entro la prima quindicina del mese di maggio, le Parti si incontreranno per verificare l'andamento del bilancio civilistico riferito all'esercizio 2004 e lo stato di avanzamento del progetto Star con riferimento all'ambito sia nazionale che internazionale
2. Nel corso di tale incontro verranno altresì presentati gli obiettivi per l'anno 2005 e verificato l'andamento del primo trimestre dell'anno anche in relazione alla tempistica precedentemente ipotizzata per il completamento del progetto Star.
3. Successivamente, anche in relazione alle previsioni dell'art. 6.1 del sopraindicato Accordo, le Parti procederanno ad una verifica dei Parametri con l'obiettivo di individuare, per la parte riferita alla Profittabilità, un nuovo parametro che abbia le caratteristiche di semplicità, trasparenza e ancoraggio al Bilancio Civilistico.

Letto confermato e sottoscritto

p.La DHL Express(Italy) S.r.l.

p.Le OO.SS

VERBALE DI ACCORDO

In Milano, addì 31 marzo 2005, presso la sede ALSEA si sono incontrati

-la DHL Express (Italy) S.r.l presente nelle persone di Lorella Nard, Ugo Tutino, Riccardo Arcidiaco, Massimo Rossi e Salvatore di Paola, assistiti da Giuseppe Cesaris dell'ALSEA;

e

-la FILT CGIL Nazionale e Territoriale, presente nelle persone di Michele Azzola, Paola Bentivegna, Katia Basso e Lorenzo Mastro;

-la FIT CISL Nazionale e Territoriale presente nelle persone di Marino Masucci e di Vincenzo De Venuto

-la UILTRASPORTI Nazionale presente nella persona del Signor Giuseppe Filippone,
con la presenza delle strutture territoriali e delle RSU/RSA.

Premesso che:

- a) Ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 del verbale di accordo del 30.10.2003 si è riunita la Commissione Tecnica (composta dai seguenti rappresentanti: per l'Azienda Lorella Nard, Massimo Rossi e Ugo Tutino, per le OO.SS i delegati Gianluca Bettoni, Roberto Felli per la Filt CGIL, Gennaro Piraina e Guido Zoccola per la Fit CISL e per la UILTRASPORTI Roberto Legramandi e Davide Malito) per esaminare e definire proposte di armonizzazione per tutti i principali istituti aventi una gestione differenziata in funzione dell'ex Entità Legale di provenienza;
- b) La Commissione ha prodotto un documento di armonizzazione degli istituti che ha presentato alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.;
- c) Le Parti, dopo ampia e cordiale discussione del documento ne hanno convenuto la stesura definitiva.
- d) Le Parti hanno altresì stabilito che, con riferimento agli accordi di miglior favore eventualmente in essere, questi potranno essere armonizzati con specifici accordi in sede locale;
- e) Ulteriori aree d'intervento, identificate nel corso dei lavori, saranno oggetto di successive analisi e proposte nel corso dei lavori che la Commissione Tecnica riprenderà entro il mese di settembre 2005, avendo convenuto sulla necessità di procedere solo una volta armonizzate alcune normative di base, e implementati supporti informatici comuni.
A titolo esemplificativo ma non esaustivo, la Commissione procederà analizzare i temi della flessibilità di orario in alcuni reparti e delle ore viaggio.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono e stipulano quanto segue:

1 PERMESSI RIDUZIONE ORARIO 39 ORE

- 1.1. L'orario settimanale viene confermato in 39 ore.
- 1.2. Al fine di dare attuazione all'orario settimanale di cui al precedente punto 1.1., in luogo della effettiva riduzione di un'ora in una specifica giornata, nell'arco della settimana lavorativa, si prevede la possibilità di cumulare mensilmente le ore non fruita (4 ore mese) pianificandone l'utilizzo secondo le modalità di cui al successivo punto 1.4.
- 1.3. Stante la possibilità di cumulo di cui sopra ed avendo convenuto di non procedere all'individuazione convenzionale della giornata ad orario ridotto, laddove la prestazione lavorativa nell'arco del mese risulti ridotta per motivi diversi da assenze la cui retribuzione sia a totale carico dell'Azienda, fatta eccezione per la malattia, il cumulo di 4 ore verrà riconosciuto in presenza di almeno 11 giornate effettivamente lavorate.
- 1.4. Le modalità generali di utilizzo della riduzione orario, cumulata secondo quanto sopra illustrato, potranno essere le seguenti:

4 ore ogni 4 settimane;
8 ore ogni 8 settimane;

Fanno eccezione i lavoratori notturni per i quali la fruizione della riduzione orario è prevista su base giornaliera con le modalità specificate al successivo punto 1.10.
- 1.5. Con riferimento ai rapporti di lavoro part-time, quanto indicato ai punti da 1.1 a 1.4 che precedono, verrà applicato proporzionalmente.
- 1.6. La scelta tra le due possibili modalità di fruizione dovrà essere preventivamente concordata in sede locale e per famiglia professionale;
- 1.7. L'Azienda fornirà entro il mese di gennaio, la programmazione individuale delle giornate o delle mezze giornate nelle quali avverrà la fruizione della riduzione di orario. A livello locale potranno essere individuate modalità diverse con accordo tra le Parti;
- 1.8. Le eventuali assenze dovute a malattia che dovessero cadere nelle giornate di cui al punto 1.7, daranno luogo al recupero della stessa giornata, previa presentazione di idonea certificazione medica. Il recupero dovrà avvenire, entro i successivi 60 giorni;

- 1.9. Nelle giornate destinate alla fruizione della riduzione di orario, il buono pasto o ticket restaurant verrà erogato solo in presenza di una prestazione lavorativa pari ad almeno 4 ore;
- 1.10. Per i lavoratori full time che svolgono almeno 5 ore della propria prestazione lavorativa in orario notturno (22.00 – 06.00), la fruizione della riduzione orario avverrà su base giornaliera mediante uscita anticipata di 15 minuti a fine turno.
- 1.11. Nei periodi caratterizzati da particolari picchi di attività, in presenza di situazioni critiche o contingenti, che potrebbero rendere difficoltoso il rispetto della programmazione di cui al punto 1.7, le parti si incontreranno per analizzare soluzioni specifiche atte a garantire da un lato l'operatività del periodo e, dall'altro, il diritto dei lavoratori all'effettiva fruizione della riduzione di orario.

2 R.O.L. ED EX FESTIVITA'

- 2.1. In deroga a quanto previsto dal vigente CCNL (art. 9 comma 13) gli istituti contrattuali denominati per semplicità Rol ed Ex Festività potranno essere usufruiti per frazioni minime di 30 minuti.
- 2.2. Le richieste di permesso Rol ed Ex Festività devono essere preventivamente inoltrate al diretto responsabile.
- 2.3. Qualora, per comprovate ragioni tecnico organizzative e/o operative non sia possibile soddisfare la richiesta del lavoratore, il responsabile fornirà contestualmente una data alternativa per la fruizione del permesso entro i 5 giorni lavorativi successivi alla data richiesta.
- 2.4. Con il cedolino del mese di aprile di ogni anno, l'Azienda provvederà a liquidare le ore di Rol ed Ex Festività maturate e non godute al 31/12 dell'anno precedente. Al lavoratore è data facoltà di richiedere entro il 31/01, la conservazione di una quota pari ad un massimo di 16 ore (monte ore massimo riportabile al nuovo anno)

3 FERIE

- 3.1. L'istituto delle ferie può essere goduto con una frazione minima di mezza giornata lavorativa;
- 3.2. L'esito delle richieste per periodi di ferie pari o superiori a 2 settimane, deve pervenire al lavoratore entro i 30 giorni successivi alla presentazione, con un preavviso di 2 mesi rispetto alla data di decorrenza del periodo. Il processo di verifica ha una durata di 30 giorni. Esempio: richiesta ferie per 2 settimane nel periodo compreso tra il 1/08 e il 31/08; la risposta alla richiesta deve pervenire al lavoratore non più tardi del 31/05; la richiesta deve essere presentata dal lavoratore al proprio responsabile entro il 30/04.

- 3.3. Sono fatte salve le procedure di richiesta e approvazione dei piani ferie già in essere presso i Call Centre;
- 3.4. Eventuali richieste presentate in deroga alle tempistiche sopra descritte, verranno comunque esaminate dall'Azienda in relazione alle esigenze organizzative ed operative specifiche del periodo/reparto.

4 GESTIONE DEL RITARDO

La gestione del ritardo all'inizio della giornata lavorativa (escluso rientro pausa pranzo) avverrà con le seguenti modalità:

- 4.1. I ritardi giornalieri sono tollerati fino ad un massimo di 15 minuti e fino al raggiungimento di 60 minuti nel mese. Oltre detto limite, ogni ritardo genera una trattenuta con arrotondamento al 15° minuto superiore;
- 4.2. In presenza di un numero di ritardi superiore a 5 nell'arco dello stesso mese, l'azienda potrà procedere sul piano disciplinare. Resta escluso, per un periodo di 24 mesi, il personale trasferito ai sensi dell'accordo 30.10.2003 ove il trasferimento della sede dei lavoro sia inferiore ai 25 Km.

5 SEMIFESTIVITA'

- 5.1. Considerate le peculiari caratteristiche dell'attività aziendale, nelle giornate del 24 e 31 dicembre la prestazione lavorativa di tutti i dipendenti verrà dimezzata rispetto al normale orario previsto individualmente, anche superando il limite delle ore 13:00, e sarà riferita alla prima metà del normale orario di lavoro.
- 5.2. Sulle ore eventualmente prestate in eccedenza verrà riconosciuta la maggiorazione del 50%.

6 LAVORO STRAORDINARIO

- 6.1. Ogni forma di lavoro straordinario deve essere autorizzato.
- 6.2. La retribuzione per il lavoro straordinario decorre a partire dal compimento del 30 minuto e per frazioni successive di 15 minuti;
- 6.3. Durante la pausa pranzo non è di norma possibile effettuare lavoro straordinario;

7 LAVORO SUPPLEMENTARE

- 7.1. Ogni forma di lavoro supplementare deve essere autorizzato.
- 7.2. La retribuzione per il lavoro supplementare decorre a partire dal compimento del 30 minuto e per frazioni successive di 15 minuti;
- 7.3. Durante la pausa pranzo non è di norma possibile effettuare lavoro supplementare;
- 7.4. Le ore di lavoro supplementare vengono retribuite con la maggiorazione del 15%, fatta eccezione per quelle eventualmente prestate in 6^a giornata, per le quali la maggiorazione è elevata al 50%;

Nota a verbale

Resta inteso che quanto definito al punto 7.4. sarà eventualmente superato dal rinnovo del CCNL sopravveniente.

8 MAGGIORAZIONI PER LAVORO ORDINARIO

- 8.1 Ferme restando le altre maggiorazioni contrattualmente previste, con riferimento al trattamento previsto per il lavoro ordinario notturno, si conviene di confermare la condizione di miglior favore già in essere per parte della popolazione aziendale, riconoscendo la maggiorazione pari al 25%.
Le restanti maggiorazioni per lavoro ordinario sono quelle previste dall'art. 17 del vigente CCNL.

Le Parti, preso atto del persistere delle particolari esigenze organizzative che hanno portato alla definizione di specifici accordi a livello aziendale, ritiene necessario recepire quanto previsto in tali accordi, non avendo la contrattazione vigente, colmato le lacune tuttora esistenti in materia.

9

LINEE GUIDA PER L'ATTUAZIONE DEL REGIME DI TURNAZIONE H24 / 365 GG

- 9.1 Laddove l'Azienda intenda applicare, nelle singole unità produttive, la turnazione H24/365, ciò costituirà oggetto di specifici accordi sindacali, da sottoscrivere localmente, con la presenza delle OO.SS. territorialmente competenti nell'ambito dei seguenti criteri guida;
- 9.1.1. La predisposizione degli schemi di turnazione, nell'arco di un ciclo pluri settimanale, dovrà basarsi sui seguenti criteri:
- Distribuzione dei turni tali da garantire il rispetto del rapporto 5 giornate lavorative/2 giornate di riposo (la seconda delle quali sarà considerata quale giorno di riposo settimanale);
 - Distribuzione equa dei turni notturni, delle prestazioni nelle giornate di sabato e domenica e nelle festività tra i lavoratori turnisti interessati;
- 9.1.2. I lavoratori turnisti si avvicenderanno su 3 turni giornalieri.
- 9.1.3. All'interno dell'orario di turno è compresa la mezz'ora di pausa retribuita per la consumazione del pasto.
- 9.1.4. Per la prestazione lavorativa del terzo turno (lavoro notturno), verrà riconosciuto un trattamento economico rapportato ad otto ore di retribuzione, ricomprendendo in esse il godimento di 15 minuti ROL per ogni turno notturno completo di lavoro effettuato. A tal fine si precisa che si considera turno notturno, per il quale è prevista la fruizione della riduzione di orario con le modalità sopra descritte, il turno all'interno del quale vi sono almeno 5 ore di prestazione nella fascia compresa dalle 22.00 alle 06.00 .
- 9.1.5. Ai lavoratori interessati dalla turnazione verrà garantita l'effettiva fruizione delle ferie, Rol e festività soppresse maturate; inoltre agli stessi lavoratori turnisti verrà riconosciuta una indennità speciale di Euro 6,27 (già rivalutata al maggio 2004) per ogni giornata lavorata in turno; tale indennità verrà aggiornata, con cadenza biennale, in base agli indici di rivalutazione "ISTAT".
- 9.1.6. Per i turnisti di cui sopra la prestazione lavorativa effettuata nelle giornate festive di cui all'Art. 13, lettera b) del vigente CCNL verrà remunerata secondo la disposizione contrattuale
- 9.1.7. Le richieste individuali di passaggio da lavoro a turni a lavoro giornaliero verranno valutate compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e, nel caso di effettivo passaggio, comporteranno il venir meno dei trattamenti economici sopra disciplinati per i lavoratori turnisti
- 9.1.8. Resta convenuto che l'utilizzo di personale femminile nel lavoro a turno notturno sarà subordinato all'accettazione volontaria delle singole lavoratrici interessate.

10 LINEE GUIDA PER L'ATTUAZIONE DEL REGIME DI TURNAZIONE H24

- 10.1. Laddove l'Azienda intenda applicare, nelle singole unità produttive, un regime di turnazione che assicuri la copertura del servizio 24 ore al giorno dal lunedì al venerdì, ciò costituirà oggetto di specifici accordi sindacali, da sottoscrivere localmente con la presenza delle OO.SS. territorialmente competenti, nell'ambito dei seguenti criteri guida:
- 10.2. I lavoratori turnisti si avvicenderanno su 3 turni giornalieri in modo tale da assicurare una equa distribuzione dei turni notturni tra i lavoratori turnisti interessati.
- 10.3. All'interno dell'orario di turno giornaliero è compresa la mezz'ora di pausa retribuita per la consumazione del pasto.
- 10.4. Per la prestazione lavorativa del terzo turno (lavoro notturno), verrà riconosciuto un trattamento economico rapportato ad otto ore di retribuzione, ricomprendendo in esse il godimento di 15 minuti ROL per ogni turno notturno completo di lavoro effettuato. A tal fine si precisa che si considera per turno notturno, per il quale è prevista la fruizione della riduzione di orario con le modalità sopra descritte, il turno all'interno del quale vi sono almeno 5 ore di prestazione nella fascia compresa dalle 22.00 alle 06.00 .
- 10.5. Ai lavoratori interessati dalla turnazione verrà garantita l'effettiva fruizione delle ferie, Rol e festività soppresse maturate; inoltre agli stessi lavoratori turnisti verrà riconosciuta una indennità speciale di Euro 3,24 (già rivalutata al maggio 2004) per ogni giornata lavorata in turno; tale indennità verrà aggiornata, con cadenza biennale, in base agli indici di rivalutazione "ISTAT".
- 10.6. Le richieste individuali di passaggio da lavoro a turni a lavoro giornaliero verranno valutate compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali e, nel caso di effettivo passaggio, comporteranno il venir meno dei trattamenti economici sopra disciplinati per i lavoratori turnisti
- 10.7. Resta convenuto che l'utilizzo di personale femminile nel lavoro a turno notturno sarà subordinato all'accettazione volontaria delle singole lavoratrici interessate.

11 NORME COMUNI SULL'ORARIO DI LAVORO

- 11.1. Attraverso la sottoscrizione di specifici accordi sindacali territoriali sarà possibile attuare diversi schemi di distribuzione dell'orario. Restano fatti salvi gli Accordi eventualmente già in essere quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo quello di cui art. 2 B ultimo comma del Verbale di Accordo 5 dicembre 2001.

- 11.2. Per i lavoratori che effettuano turni continuativi e/o orari sfalsati la pausa retribuita di 30 minuti di cui all'art. 9, comma 9 del vigente CCNL dovrà essere obbligatoriamente fruita e sarà concordata d'intesa fra le parti. Nel recepire quanto previsto dall'Art. 8 del D.lgs 66/03 si precisa che la pausa non potrà essere collocata alla fine del turno;
- 11.3. La pausa di almeno 30 minuti, dovrà essere obbligatoriamente fruita dai lavoratori e non potranno essere svolte, in tale intervallo lavoro supplementare e/o straordinario, né attività varie in genere;
- 11.4. Per i lavoratori part-time, laddove sia richiesto di effettuare lavoro supplementare, al compimento della sesta ora di prestazione effettiva, dovrà essere prevista una pausa non retribuita di almeno trenta minuti.

12 CALENDARIO DEI PAGAMENTI (STIPENDI E MENSILITÀ SUPPLEMENTARI)

- 12.1. Preso atto delle differenti prassi in vigore si conferma il mantenimento della condizione di miglior favore già applicata dall'Azienda con decorrenza gennaio 2004, che prevede quanto segue:
- Il pagamento delle competenze avviene di norma il 27 del mese;
 - La 14^a mensilità viene corrisposta in un'unica soluzione con la mensilità del mese di giugno;
 - La 13^a mensilità viene corrisposta in un'unica soluzione con la mensilità del mese di dicembre. Per questo pagamento la data viene di norma identificata tra il giorno 16 ed il giorno 24;
- 12.2. Entro il mese di gennaio di ogni anno, l'Azienda pubblicherà il calendario annuale dei pagamenti.

13 ANTICIPAZIONI TFR (Accordo Aziendale 5 dicembre 2001)

- 13.1. A parziale integrazione di quanto previsto dalla L. 297/82 l'anticipazione del TFR, ai lavoratori in possesso dei requisiti di cui al comma 6 dell'art. 1 della suddetta legge, potrà essere erogata per se e per i figli nelle seguenti ulteriori ipotesi:
1. Edificazione prima casa abitativa;
 2. Costituzione in cooperativa per edificazione prima casa abitativa;
 3. Ristrutturazione di immobile destinato a prima casa abitativa;
 4. Spese sanitarie già contemplate nella legge, potranno dar luogo a più erogazioni nell'arco temporale del rapporto lavorativo, fino a concorrenza dell'aliquota massima di TFR anticipabile pari al 70%.

- 13.2. Qualora la documentazione necessaria a corredo della richiesta di anticipo, fosse disponibile in un momento successivo a quello della richiesta, dovrà essere prodotta un'autocertificazione con la quale il richiedente si impegna anche a produrre i documenti previsti (compromesso/rogito per acquisto casa e fattura per spese mediche) entro un tempo massimo di 6 mesi dalla data di avvenuta erogazione e comunque non oltre l'anno fiscale di erogazione, pena la restituzione di quanto percepito.

14 DIRITTO ALLO STUDIO (Accordo Aziendale 5 dicembre 2001)

- 14.1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 25 del vigente CCNL, si conviene quanto segue:

Con riferimento al comma del sopra citato articolo, i lavoratori studenti compresi quelli universitari, che sostengono prove d'esame, per poter fruire dei permessi giornalieri retribuiti dovranno presentare certificazione attestante l'avvenuta effettuazione della prova d'esame. Qualora dalla certificazione rilasciata dall'istituto scolastico, non sia possibile desumere obiettivamente l'avvenuta effettuazione dell'esame, il lavoratore studente dovrà, ad integrazione, rilasciare un'apposita autocertificazione attestante quanto sopra.

15 INQUADRAMENTO PROFESSIONALE CS

- 15.1. A decorrere dal 1/01/2005 l'Azienda riconoscerà a tutti i lavoratori addetti alle attività Customer Service, con almeno 18 mesi di attività sulla mansione, l'inquadramento al 3° Liv. Super. L'Azienda procederà all'assorbimento dell'eventuale superminimo assorbibile fino a concorrenza del delta contrattuale.

Al presente accordo verrà data applicazione entro il 01.05.2005

Letto, confermato e sottoscritto.

p. DHL Express (Italy) S.r.l.

p. OO.SS.

p. ALSEA