

# Verbale di Accordo

Il giorno 16 dicembre 2014, presso la sede di Villa Fassini è stato sottoscritto il presente verbale di Accordo

TRA

Giove Clear s.r.l., rappresentata dall'Amministratore Delegato Dott. Claudio Ricci, assistita dall'Associazione Datoriale Federreti

E

FILT CGIL, rappresentata da Tatiana Fazi

FIT CISL, rappresentata da Marino Masucci

UILTRASPORTI, rappresentata da Paolo Collini

SLA CISAL, rappresentata da Roberto Moroni

UGL AT, rappresentata da Paola Avella

Le Parti con la presente intesa rinnovano il contratto aziendale dell'11 maggio 2011 che disciplina il rapporto di lavoro tra la società Giove Clear, per le attività da essa svolte presso le aree di servizio ed i relativi piazzali siti nelle competenze territoriali delle Società Autostradali, ed il relativo personale dipendente, con decorrenza 1 gennaio 2015 – 31 dicembre 2017.

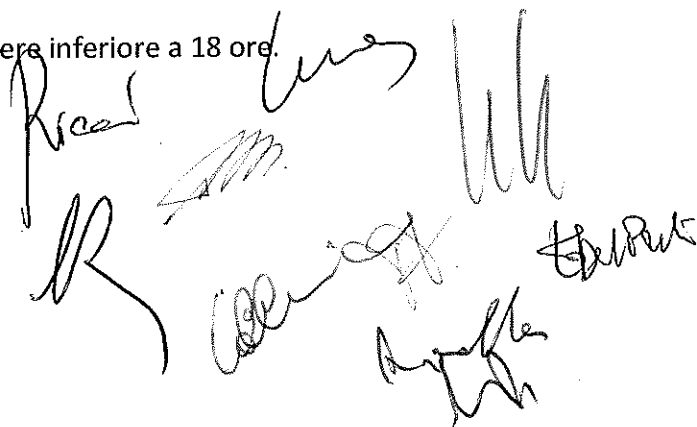
Le Parti altresì convengono che la contrattazione di secondo livello relativa agli incrementi di produttività, qualità e di miglioramento della competitività aziendale, nonché all'andamento ed alle condizioni di redditività dell'Azienda, fermo rimanendo l'esigenza di evitare sovrapposizioni tra i due livelli di contrattazione, ha validità triennale; il rinnovo del precedente Accordo sulla contrattazione di secondo livello, sussistendone i presupposti, troverà applicazione a decorrere dal 1 gennaio 2016.

Il contratto dell'11 maggio 2011 viene rinnovato apportando le seguenti modifiche e/o integrazioni.

## PARTE NORMATIVA

### *Contratto di lavoro a tempo parziale*

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 18 ore.



## IGIENE, SICUREZZA, SALUTE

1. Le attribuzioni previste dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 e successive modificazioni sono esercitate dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 5, del D.Lgs. n.81/2008, l'Azienda fornirà strumenti informatici con collegamento internet, per l'espletamento delle funzioni del R.L.S. .
3. In conformità con le vigenti normative, le Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa, indiranno in un unica giornata, entro il 31 marzo 2015, le elezioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, in tutte le Unità Produttive, tenuto conto della complessità e ampiezza territoriale, nei seguenti numeri:
  - ✓ Un rappresentante in ogni unità produttiva, intendendosi per tali, gli ambiti territoriali delle Direzioni di tronco ASPI .L'Azienda, a tale proposito fornirà il materiale di cancelleria; gli elenchi dei dipendenti: le sedi per lo svolgimento delle operazioni elettorali e gli eventuali mezzi di locomozione
4. Le parti determinano in 32 ore la durata della formazione iniziale dei RLS, di cui 20 ore su rischi specifici connessi all'attività svolta in Azienda e in 8 ore l'aggiornamento annuo
5. Il monte ore annuo di permessi retribuiti, per lo svolgimento dell'incarico viene definito in 40 ore per ogni RLS al netto dei tempi di percorrenza

## RELAZIONI INDUSTRIALI

Le RSA costituite ai sensi della vigente normativa così come disciplinata dal punto 1 dell'accordo 11 maggio 2011, rimangono, per le materie di competenza, il punto principale di interlocuzione per l'azienda e potranno essere affiancate dalle segreterie regionali.

## AMBIENTE DI LAVORO

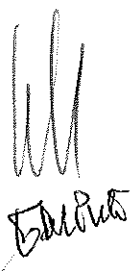
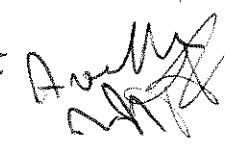
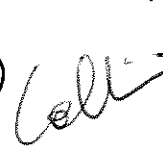
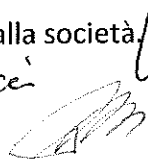
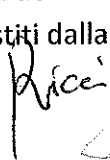
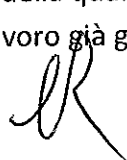
La Direzione Aziendale comunica che nel corso dell'anno 2015 verrà realizzato un apposito piano di intervento, che, in particolare, riguarda gli spogliatoi del personale con attenzione alle differenze di genere

Giove Clear fornirà in un apposito incontro alle strutture sindacali i dettagli operativi del suddetto piano, entro il 31 marzo 2015.

## CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi del Decreto Legge 20 marzo 2014 n.34, convertito con modificazioni nella Legge 16 maggio 2014 n.78, fermo rimanendo il tetto del 20% dei contratti a termine rispetto al numero dei dipendenti in organico alla Società, le Parti convengono sulle seguenti deroghe:

- la Società rientrerà nel limite del 20% entro il 31 dicembre 2015; l'Azienda fornirà trimestralmente una informativa in merito al numero delle stabilizzazioni effettuate.
- il tetto del 20% non si applica per l'assunzione a termine dei nuovi assunti per nuove attività e/o l'apertura di nuovi siti produttivi, per un periodo di 12 mesi, comprendendosi per tale fattispecie anche gli eventuali potenziamenti di organico degli attuali luoghi di lavoro derivanti da miglioramenti della qualità del servizio resi al cliente ovvero la presa in carico di nuove attività in luoghi di lavoro già gestiti dalla società.



## RAGGIUNGIMENTO POSTO DI LAVORO

Nel solo caso in cui il posto di lavoro non sia raggiungibile attraverso la viabilità ordinaria, la Società provvederà al rimborso delle spese del pedaggio autostradale per l'esclusivo raggiungimento del luogo di lavoro.

## CONVENZIONI

La Società verificherà la possibilità di sviluppare un accordo con la Società Telepass al fine di fornire al proprio personale l'utilizzo del "pacchetto Telepass premium", sempre che lo stesso, ovviamente, sia cliente Telepass.

Giove Clear verificherà altresì la possibilità di stipulare apposite convenzioni con i gestori delle aree di servizio per agevolare il proprio personale.

## PARTE ECONOMICA

A far data dal 1 gennaio 2015 i minimi tabellari vengono aumentati, per il livello "G", di 25 euro. Pertanto l'allegato 1 del contratto aziendale 11 maggio 2011 viene così modificato:

### MINIMI TABELLARI

LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE MENSILE LORDA
E	116	€1373
F	105	€1243
G	100	€1184

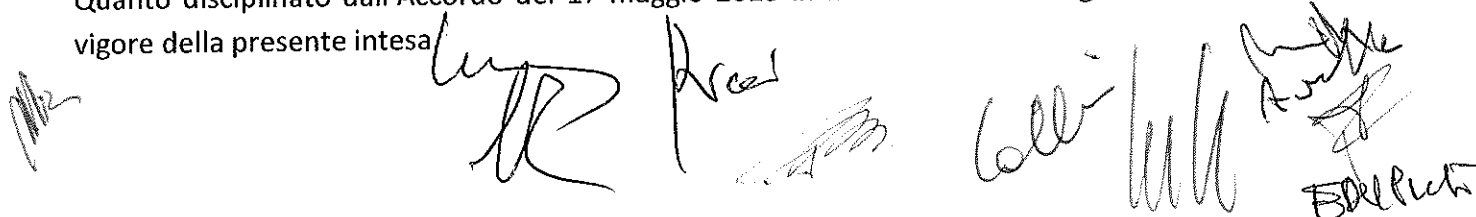
I valori sopra indicati sono comprensivi dell'indennità di contingenza

### TICKET RESTAURANT

A far data dal 1 gennaio 2015, per ciascuna prestazione di lavoro effettivamente svolta, verrà corrisposto un "ticket restaurant" del valore unitario di €1,30. Nel caso di prestazioni giornaliere effettivamente prestate ed articolate in due o più soluzioni e non su una prestazione continuativa, verranno corrisposti due "ticket restaurant".

Tale importo non verrà computato a nessun effetto di Legge e di contratto su alcun istituto legale e contrattuale; pertanto le somme erogate a tale titolo non saranno considerate nella base di calcolo del TFR e su qualsiasi altro istituto retributivo diretto ed indiretto.

Quanto disciplinato dall'Accordo del 17 maggio 2013 in materia viene abrogato con l'entrata in vigore della presente intesa



## PREMIO DI RISULTATO

La Società verificherà la fattibilità tecnica di erogare l'attuale eventuale corresponsione degli importi una tantum del premio di risultato in tre soluzioni anziché in due, rispettivamente nel mese di Aprile, Agosto e Dicembre.

La modifica alle attuali modalità di corresponsione verrà comunicata alle parti firmatarie del presente Accordo.

Inoltre, al fine di favorire percorsi di crescita professionale interna, per la copertura di una posizione di "supervisore" presso la sede di lavoro di Orvieto, verrà esperita, prima del ricorso al mercato esterno, una ricerca di personale destinata al personale già in servizio della società in possesso dei requisiti adeguati a ricoprire la posizione lavorativa sopra indicata.

L'Azienda comunica infine che nei prossimi mesi verrà ultimata la fase tecnica che vede il passaggio dell'attività di "service amministrativo paghe e contributi" da una società esterna alla società del Gruppo "SDS"

## NORMA DI SALVAGUARDIA

Le Parti si sono rinnovate il reciproco affidamento sul fatto che il trattamento economico, assicurato dal presente contratto risulti, nel suo complesso, migliorativo rispetto a quello applicato dal settore merceologico affine (multiservizi)

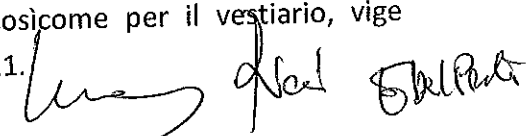
Pertanto, qualora nella vigenza della presente intesa venisse rinnovato detto contratto, le Parti si incontreranno per una analisi dei trattamenti economici qui stabiliti, al fine di definire le eventuali azioni necessarie per poter garantire l'applicazione dell'impegno assunto.

Fermo rimanendo che il trattamento economico complessivo determinato dalla presente intesa risulta in linea con quanto previsto al primo capoverso del presente articolo, le parti convengono di incontrarsi nel corso del 2016 per un'analisi della situazione.

## NORME GENERALI

Le parti si danno atto che il trattamento retributivo, diretto ed indiretto, è esclusivamente disciplinato dagli Accordi dell'11 maggio 2011 e dal presente suo rinnovo. Per quanto attiene la parte normativa si fa riferimento al c.c.n.l. autostrade cosiccome integrato e/ sostituito dai succitati Accordi con l'esclusione delle percentuali di utilizzazione massima prevista per le tipologie contrattuali diverse dal contratto a tempo pieno ed indeterminato; degli artt.12-Banca Ore e 15-Permessi. Per la disciplina delle trasferte e dei trasferimenti, cosiccome per il vestiario, vige esclusivamente quanto disciplinato nell'Accordo dell'11 maggio 2011.



  
FILT CAL Tattori Foti  
FIT Cisl / *[signature]*  
VOL *[signature]*  
VULGARISTI Celli  
SA/KISAL *[signature]*