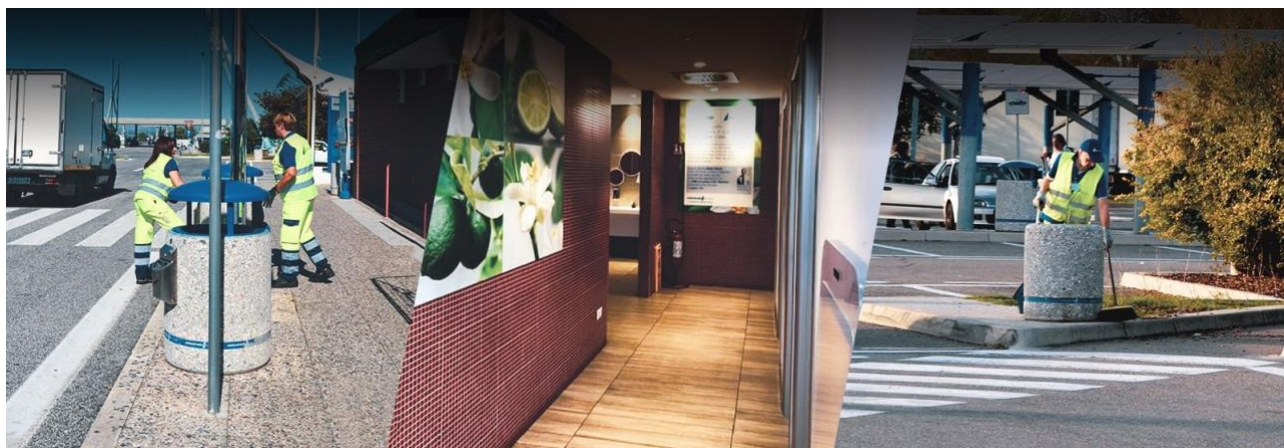




Piattaforma sindacale per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro Aziendale di Giove Clear 2021/2023



***Filt-Cgil Fit-Cisl Ultrasporti Sla-Cisal Ugl-Viabilità e Logistica
Segreterie Nazionali***

Roma, 1 ottobre 2020

PREMESSA

La ricerca della qualità del servizio e della soddisfazione del cliente all'interno del Gruppo Aspi negli ultimi anni, soprattutto dopo le vicissitudini legate al destino della Concessione, sta ritornando al centro delle politiche aziendali.

A maggior ragione quest'anno in quanto, a seguito dell'emergenza Covid-19, l'igienizzazione e la sanificazione degli ambienti ha assunto, ancora di più, una importanza fondamentale ai fini della tutela della salute di tutti i fruitori dei servizi delle ADS. Le nuove attività legate alla sanificazione dei locali insieme all'implementazione delle attività di piccola manutenzione, possono e devono essere occasione di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, e di sviluppo occupazionale.

Ecco quindi che le attività di pulizia delle aree di servizio e dei bagni sono sicuramente, per chi percorre le autostrade, determinanti per viaggiare nel più totale confort e sicurezza.

In questo contesto, il ruolo di Giove Clear si sta, con tutta evidenza, rivelando sempre più centrale, grazie anche all'apporto del fattore lavoro, fondamentale per un'azienda di servizi.

Per questo motivo il servizio svolto dalle lavoratrici e lavoratori di Giove Clear merita di essere valorizzato e, pertanto, si ritiene che vadano poste tutte le condizioni per farli operare in serenità, con i dovuti riconoscimenti di carattere economico, implementando il sistema dei diritti individuali e collettivi, addivenendo ad un pieno riconoscimento di un loro ruolo "strategico" all'interno del Gruppo Aspi.

Per quanto sopra esposto, le Segreterie Nazionali di Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Sla-Cisal e Ugl-Viabilità e Logistica avanzano la presente piattaforma rivendicativa, finalizzata a rivedere il Contratto Collettivo di Lavoro

Aziendale per le Lavoratrici e i Lavoratori di Giove Clear, scadente il prossimo 31 dicembre 2020.

PARTE NORMATIVA

Relazioni industriali

- Va rafforzato il sistema delle Relazioni Industriali a livello di Unità Produttiva, in particolare sui temi dell'organizzazione del lavoro (orari e carichi di lavoro) e sulla gestione delle ferie.
- In particolare, va implementata e sviluppata l'interlocuzione sia con RSA/RSU, sia con le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCLA.

Mercato del lavoro

- Va rivista la percentuale massima di impiego del personale a tempo determinato, rispetto al totale dell'organico impiegato a tempo indeterminato.
- Va contrattualizzato l'accordo nazionale sull'utilizzo del personale con contratto a tempo determinato "stagionale" del 15 aprile 2019.
- Si rende necessario valutare l'attuale assetto delle tipologie contrattuali, basate su un eccessivo ricorso al part-time, rispetto al quale si rende necessario prevedere una diversa e più stringente regolamentazione.

Ferie e permessi

- Si rende necessario elevare da 20 a 22 giornate la spettanza ferie annuale.
- Va inserito il diritto alla maturazione annua di un numero congruo di ore di permesso retribuito.

Richiami in servizio/riposi soppressi/raggiungimento posto di lavoro

- Prevedere il rimborso delle spese di locomozione nei casi di richiamo in servizio o riposi soppressi.
- Istituire il RPL a copertura delle spese di pedaggio relative ai transiti effettuati fino al raggiungimento delle postazioni lavorative.

Orario di lavoro

- Definire la durata minima e massima dei turni spezzati.
- Definire l'intervallo temporale che deve intercorrere tra le due prestazioni.
- Per il personale impiegato a tempo parziale, è necessario aumentare l'orario minimo settimanale garantito, portandolo da 20 a 24 ore.
- Per il personale affetto da gravi patologie, va introdotta la possibilità di concordare orari di lavoro agevolati, ferma restando la necessità aziendale di garantire il presidio delle attività.

Lavoro supplementare

- Istituire una maggiorazione oraria del 30% in luogo del valore economico pari a 2 € erogato attualmente sotto forma di PDR per ogni ora di lavoro supplementare svolta da retribuire mensilmente.

Banca Ore

- Istituzione di una Banca Ore individuale dove, su base volontaria, possano essere caricate le ore di lavoro supplementare svolte, ferma restando la corresponsione della maggiorazione spettante.

Termini di preavviso

Vanno rivisti i termini di preavviso in caso di dimissioni del/della dipendente, attualmente troppo penalizzanti.

Mobilità orizzontale e verticale

- Prevedere per il personale di Giove Clear la possibilità di partecipare alle selezioni di personale aperte all'interno del Gruppo Aspi.
- Prevedere percorsi interni per sviluppi professionali.

SICUREZZA E SALUTE

La drammatica vicenda legata alla recente pandemia, tuttora in corso, ha riaffermato, qualora ve ne fosse stato il bisogno, la centralità del tema della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

A tale proposito, si ritiene che debbano essere potenziati ruolo e competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, mediante dei percorsi formativi specifici, aggiuntivi a quelli obbligatori per legge, nonché mediante agibilità sindacali aggiuntive rispetto a quelle già previste per legge.

Inoltre, si ritiene che sia a livello di unità produttiva, sia a livello nazionale, debbano essere intensificati momenti di confronto specifici tra RLS, RSPP e medici competenti.

WELFARE AZIENDALE

Maternità

Si rende necessario prevedere dei permessi retribuiti al 100% per la malattia dei bambini fino a 12 anni.

Polizza sanitaria

È necessario dotare gli addetti della copertura di una polizza sanitaria integrativa, mediante l'introduzione di un contributo a carico dell'azienda al fine.

Previdenza Complementare – Fondo ASTRI

Al fine di favorire la diffusione della previdenza complementare, va introdotto un contributo obbligatorio per tutti gli addetti, a carico della Società, pari allo 0,5 % della retribuzione mensile (aggiuntivo per le/i dipendenti già iscritte/i alla previdenza complementare tacitamente o volontariamente).

PARTE ECONOMICA

- Va garantito il recupero del potere di acquisto dei salari mediante l'adeguamento dei minimi tabellari.
- Va incrementato l'importo dei Ticket Restaurant.
- Va rivisto e implementato il sistema delle indennità economiche prevedendo:
 - l'introduzione di un'indennità legata alla zona di lavoro per "autisti" nella tratta di competenza;
 - l'incremento dell'attuale indennità di lavoro domenicale, stante il disagio esistente;
 - l'istituzione di un'indennità per i turni spezzati;
 - in caso di trasferta va introdotta una specifica indennità, e vanno riconosciute le ore di guida come ore di lavoro ordinarie;
 - in caso di trasferta, inoltre, va introdotta la possibilità per la/il dipendente di richiedere il rimborso a piè di lista del pasto, se consumato;
 - in virtù della consolidata giurisprudenza in materia, va introdotta una indennità per lavaggio vestiario/DPI o, in alternativa, va previsto il rimborso delle spese sostenute dal/dalla dipendente.

Roma, 1 ottobre 2020