

Verbale di Accordo

Addì 15 aprile 2019

TRA

GIOVE CLEAR SRL, assistita dall'associazione datoriale **FEDERRETI**

E

le Segreterie Nazionali di

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

SLA CISAL

UGL VIABILITÀ E LOGISTICA

Le parti con la presente intesa hanno voluto regolamentare l'utilizzazione del personale assunto con contratto a tempo determinato, alla luce delle novità introdotte dal c.d. "Decreto Dignità".

PREMESSA

Con l'intento di privilegiare le forme di occupazione stabile, la Società Giove Clear si impegna ad effettuare le coperture del turn over in via prioritaria con personale assunto a tempo indeterminato, riconducendo, a tendere, l'utilizzazione di personale a tempo determinato verso i limiti imposti dalla legge.

LAVORO SUPPLEMENTARE

Altresì, al fine di razionalizzare l'utilizzazione del lavoro supplementare, le parti hanno convenuto sulla necessità di procedere, nelle unità produttive in cui si sono registrati dei valori al di sopra della media, al consolidamento delle ore di lavoro supplementare registrato come strutturale, mediante l'innalzamento dell'orario settimanale dei/delle dipendenti coinvolti/e.

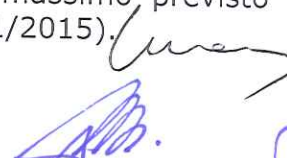
IL processo di consolidamento dell'orario settimanale avverrà previo confronto con le RSA competenti nelle Aree di Servizio indicate nell'allegato 1.

PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni di legge, le parti convengono che per quanto riguarda l'individuazione del lavoro stagionale per il personale operativo inquadrato al Livello G della scala classificatoria del CCLA della società Giove Clear trova applicazione quanto definito in materia all'art. 2 del CCNL Autostrade e Trafori per quanto riguarda:

- l'individuazione dei periodi temporali;
- l'esclusione dei suddetti periodi temporali dal limite massimo previsto della vigente normativa di legge (art.19, comma 2 D.Lgs n.81/2015).

Le parti convengono inoltre che:



- il diritto di precedenza in caso di ulteriori assunzioni stagionali e/o con contratto a tempo determinato purché non vengano superati i limiti temporali nei casi previsti dalla normativa di legge vigente;
- il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato per la stessa attività lavorativa.

Al fine di dare piena attuazione ai diritti di precedenza di cui sopra, le parti convengono di predisporre apposite graduatorie a livello di Unità Produttiva, basate sui seguenti criteri, elencati in ordine di priorità:

- anzianità di servizio;
- carichi familiari;
- avere lavorato nella stessa sede in cui si genera il fabbisogno di assunzione;
- età anagrafica.

La volontà di essere inserito in graduatoria, deve essere manifestata in forma scritta entro un mese dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, purché il rapporto di lavoro a tempo determinato non si sia risolto per licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale.

La manifestazione di tale volontà va comunque rinnovata entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il diritto all'inserimento nella graduatoria scatta una volta superati i tre mesi di lavoro con contratto a tempo determinato o successivamente all'utilizzazione con un secondo contratto a tempo determinato.

Il diniego da parte del/la lavoratore/trice interessato/a rispetto ad eventuali proposte di assunzione formulate dalla Società per contratti sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato, non costituisce di per sé motivo di esclusione dalla graduatoria.

La composizione delle graduatorie e le eventuali difficoltà di copertura delle posizioni disponibili saranno oggetto di confronto con le RSA competenti.

Qualora la Società dovesse riscontrare delle difficoltà nella copertura di eventuali necessità organiche, sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato, emerse in alcune Unità Produttive, potrà utilizzare il personale già impiegato a termine proveniente dalle graduatorie delle Unità Produttive contigue.

FERIE

Al fine di favorire la fruizione delle ferie del personale, anche mediante l'apporto delle prestazioni rese dal personale a tempo determinato "stagionale", fermo restando le norme contrattuali e di legge, le parti convengono quanto segue:

- il personale dovrà garantire la programmazione della spettanza annuale;
- la Società assicurerà il godimento del 50% della spettanza annuale nel periodo 1° giugno/30 settembre, in linea con le disposizioni di legge in materia.

Entro la prima decade di Aprile di ogni anno saranno attivati incontri in ogni unità produttiva per analizzare il piano ferie e per valutare i fabbisogni di personale stagionale.

Roma, 15 aprile 2019

Rocci
Bolp

82

S. Morini
Colli
Volpe
San C.
P. M.

Allegato 1_Accordo 15/4/2019

DT	Area di servizio
DT1	Bormida
DT1	Aurelia sud - S.Cristoforo Nord
DT1	Sesia - Le Risaie
DT2	Lario (solo orario estivo)
DT2	Novate Nord
DT2	Brughiera
DT2	Sebino
DT2	Brembo
DT3	Cantagallo
DT3	Secchia
DT4	Chianti
DT4	Badia al Pino
DT5	La Macchia
DT6	Vesuvio
DT7	Torre Fantine Ovest
DT7	Vomano
DT9	Ledra
Tot.	17

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. P. P.' with a large flourish underneath.