

Verbale di Accordo

Addì 1° marzo 2018

TRA

GIOVE CLEAR SRL, assistita dall'Associazione datoriale **FEDERRETI**.

e

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

SLA CISAL

UGL VIABILITÀ

Le Parti con la presente intesa rinnovano il contratto collettivo nazionale aziendale del 16 dicembre 2014, scaduto il 31 dicembre 2017, che disciplina il rapporto di lavoro tra la Società Giove Clear, per le attività da essa svolte presso le aree di servizio site nelle competenze territoriali delle Società autostradali, ed il relativo personale dipendente.

Il presente contratto avrà decorrenza 1 gennaio 2018 – 31 dicembre 2020.

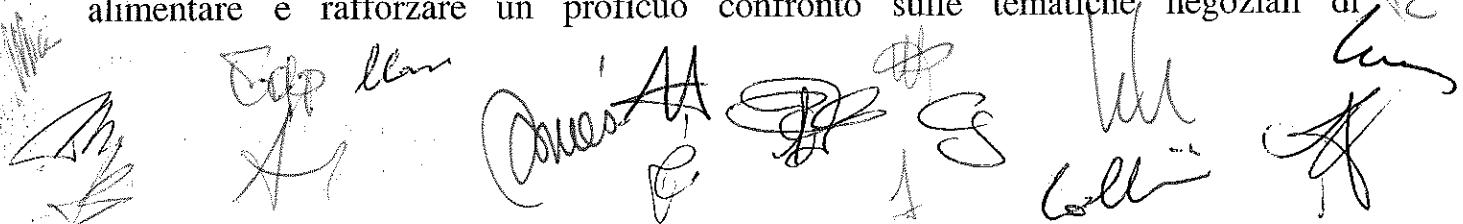
Il contratto aziendale dell'11 maggio 2011, così come integrato dal verbale di accordo del 16 dicembre 2014, viene rinnovato apportando le seguenti modifiche e/o integrazioni.

Restano ferme le attuali regole sulla contrattazione di secondo livello, così come disciplinata nei relativi accordi.

PARTE NORMATIVA

Relazioni Industriali

Le parti, ribadendo l'importanza rivestita dal positivo rapporto tra l'azienda e le rappresentanze sindacali a livello di Unità Produttiva (RSU/RSA), si impegnano ad alimentare e rafforzare un proficuo confronto sulle tematiche negoziali di



A series of handwritten signatures in black ink, representing the various parties to the agreement, including the company and the different unions.

competenza, quali l'organizzazione del lavoro, l'orario di lavoro, il ricorso al lavoro supplementare ed alla pianificazione annuale delle ferie.

Nei casi in cui sia necessario incrementare per ragioni di servizio le ore di lavoro settimanali nell'ambito delle singole sedi, l'azienda incontrerà preventivamente le RSU/RSA dell'Unità Produttiva congiuntamente alle segreterie regionali, per individuare le soluzioni gestionali più opportune.

Nell'eventualità di comprovate esigenze di riduzione del fabbisogno orario di lavoro determinato dalla dinamica dell'appalto, l'azienda incontrerà preventivamente le RSU/RSA e segreterie regionali dell'Unità Produttiva interessata, per concordare strumenti normativi e contrattuali al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e retributivi. In caso di mancato accordo la questione sarà sottoposta alle Parti nazionali.

La Società adotterà un piano di implementazioni delle bacheche sindacali nelle varie sedi di lavoro.

Trasferimenti

Il comma 2 dell'articolo 12 del contratto aziendale dell'11 maggio 2011 viene sostituito dal seguente comma:

“Le Parti concordano che non configura trasferimento, ai sensi dell'art.12 comma 2 dell'accordo aziendale 11 maggio 2011, la mobilità del lavoratore verso l'area di servizio limitrofa, intendendosi per tale la successiva o la precedente, indipendentemente dalla tratta autostradale, e non quella cd “frontista”. In caso di ricorso a tale mobilità, verrà effettuato un esame congiunto tra Azienda e RSU/RSA e segreterie regionali dell'Unità produttiva interessata”.

Classificazione del personale

Nell'ambito del livello “F” dell'attuale scala inquadramentale, viene introdotta una nuova figura professionale denominata “operaio/a specializzato”, a cui verrà assegnato un nuovo parametro pari a 110. In questa nuova posizione di lavoro, verrà inserito il personale che, oltre a quanto già previsto nel profilo professionale di “operaio/a qualificato”, dovrà svolgere - negli ambienti interni e/o esterni - anche le attività di manutenzione ordinaria di attrezzature, arredi ed accessori, nonché piccoli interventi manutentivi sugli impianti idraulici, elettrici ed opere civili delle strutture di competenza. La Società invierà un elenco esemplificativo delle attività previste per tale posizione e si dichiara disponibile ad un incontro di approfondimento con le OOSS nazionali, qualora richiesto. Per la copertura di tale posizione, una volta individuata la necessità, verrà data priorità al personale attualmente in forza, a tempo

llor
Belp
Amier
Coller
AR

indeterminato, che sia in possesso dei requisiti e della professionalità richiesta. In tale ottica verranno attivati momenti di formazione operativa. Le Parti monitoreranno la copertura di tali posizioni anche al fine di assicurare la parità di genere.

La Società conferma che ai processi di job opportunity indetti dalla Capogruppo potranno partecipare anche i dipendenti di Giove Clear in possesso dei requisiti richiesti.

Permessi previsti dalla legge

I permessi previsti dalla Legge (esempio congedi lutto, permessi ex legge 104/92, congedi parentali) dovranno essere richiesti al proprio superiore gerarchico diretto, con i normali strumenti di comunicazione già esistenti in azienda (telefono, fax, e-mail), che, per quanto di propria competenza, provvederà ai relativi adempimenti.

Astensione obbligatoria per maternità

La Società corrisponderà alla lavoratrice durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, per un periodo massimo di 5 mesi, un'indennità pari al 100% della retribuzione mensile, integrando fino a tale misura l'indennità liquidata dall'istituto assicuratore.

Contratti a Tempo Determinato

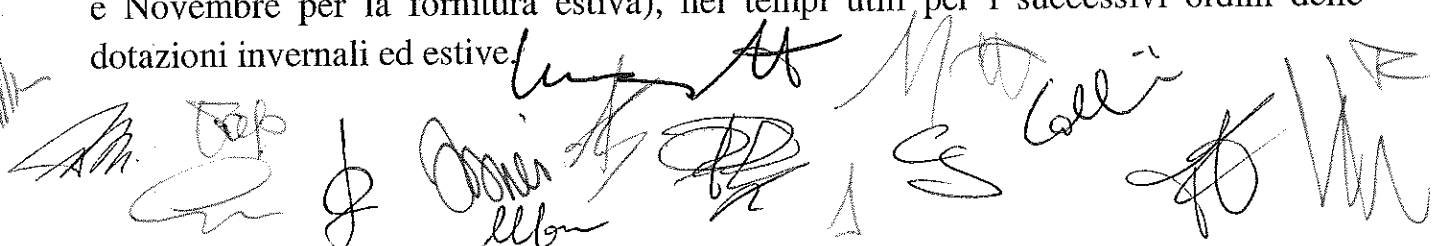
Nell'ambito della disciplina dei Contratti a Tempo Determinato, regolata dalla normativa pro tempore vigente, l'azienda, nel corso del triennio di vigenza contrattuale 2018/2020, proseguirà il piano di stabilizzazione del personale assunto con Contratto a Tempo Determinato.

Nel corso del 2018 sarà effettuato un numero di stabilizzazioni non inferiori a 30 unità nel rispetto del criterio di anzianità di servizio.

Per gli anni successivi, le Parti si incontreranno entro i primi mesi di ogni anno per monitorare l'evoluzione delle stabilizzazioni.

Commissione Vestiario

Le parti condividono di proseguire la Commissione paritetica nazionale sul vestiario, già istituita con l'accordo del 22 dicembre 2016, con il compito di fornire un utile supporto nell'individuazione delle migliori caratteristiche in termini di efficienza, qualità e funzionalità delle dotazioni previste dall'accordo dell'11 maggio 2011. La Commissione si riunisce di norma due volte l'anno (Maggio per la fornitura invernale e Novembre per la fornitura estiva), nei tempi utili per i successivi ordini delle dotazioni invernali ed estive.



La commissione si impegna ad aggiornare l'elenco degli indumenti di lavoro di cui all'allegato 3 del verbale di accordo 11 maggio 2011.

Igiene, Sicurezza, Salute

La Società si impegna a rimborsare, dietro presentazione di idonea documentazione giustificativa, i costi sostenuti dagli RLS per le esigenze di spostamento, preventivamente comunicate, nell'ambito delle loro funzioni.

Dignità della persona, molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

Le Parti in recepimento di quanto previsto dall'accordo quadro interconfederale sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016 e dal Codice Etico in vigore nella Società, ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Violenza di genere

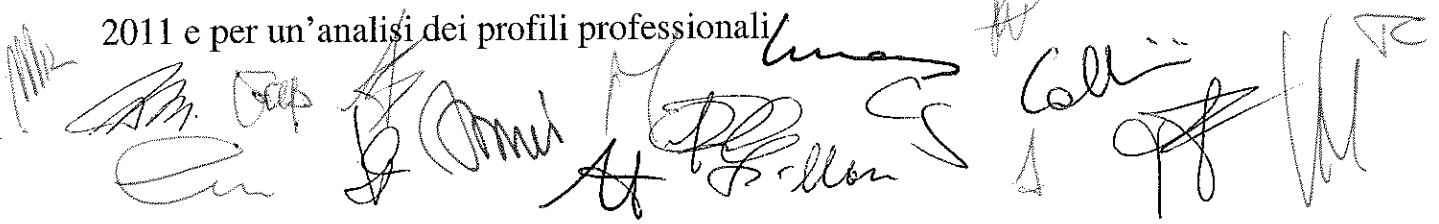
Sulla base e ai sensi di quanto previsto dall'art.24 del d.lgs. 80/2015, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione necessaria ad attestare l'inserimento nel percorso di protezione.

Il periodo di congedo, retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione (con riferimento alle voci fisse e continuative), è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. La lavoratrice può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito in materia di permessi previsti dalla legge.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Stesura del Contratto

Le Parti si incontreranno per armonizzare i testi contrattuali succedutisi a partire dal 2011 e per un'analisi dei profili professionali



PARTE ECONOMICA

NORMA DI SALVAGUARDIA

L'Azienda conferma la propria volontà affinché il trattamento economico complessivo assicurato dal presente contratto risulti migliorativo rispetto a quello applicato nel settore merceologico affine (cd multiservizi).

Pertanto, qualora nella vigenza della presente intesa venisse rinnovato detto contratto, le Parti si incontreranno, su richiesta delle ooss nazionali, per un'analisi dei trattamenti economici qui stabiliti, con particolare riferimento ai minimi tabellari, al fine di poter garantire l'applicazione dell'impegno assunto, come definito al primo capoverso.

Minimi tabellari

A far data dal 1 gennaio 2018 i minimi tabellari vengono aumentati, per il livello "G", di € 15,00; pertanto, l'allegato di seguito riportato sostituisce il precedente, con i valori così modificati

LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE MENSILE LORDA
E	116	€ 1391
F	110	€ 1319
	105	€ 1259
G	100	€ 1199

I valori sopra indicati sono comprensivi dell'indennità di contingenza.

Ticket restaurant

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "M. Belp", "llan", "Omen", "RS", "A", "1", "A", "Gelli", and "A"]

A far data dal 1 gennaio 2018, per ciascuna prestazione di lavoro effettivamente svolta, per ogni "ticket restaurant" erogato, viene riconosciuto un incremento pari a € 0,70. Pertanto, il valore unitario del "ticket restaurant" sarà pari a € 2,30.

Rimane inteso che, 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.

NORME GENERALI

Resta confermata ed integralmente recepita nel presente Accordo la clausola "Norme generali" di cui all'intesa 16 dicembre 2014.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
F. C. C. S. C.
FILICGIL
Fratelli
Cristoforo
ULTRASPORTI
Polo
UQL VIABILITÀ

[Handwritten signature]
Cuneo
Walt
Horn
SLA / CISA
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
p. c. alle
Aut