

## ACCORDO AZIENDALE DI II LIVELLO

Il giorno 10.07.2025 in Roma si sono incontrati:

- la Società GIOVIA, assistita da Federreti e dalla Direzione Aziendale della Capogruppo Autostrade per l'Italia, nelle persone di Eugenio Del Prete, Luigi Maresca e Marco Micaroni
- Le Segreterie Nazionali di categoria FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL, UGL VIABILITA', nelle persone di Elisa Gigliarelli, Giulia Grandi, Cristiano Tardioli, Valter Sensolini, Paolo Collini, Roberto Moroni, Mario Germani, Barbara Mastroeni, alla presenza delle rispettive Segreterie regionali/territoriali e RSA.

Le parti convengono quanto segue.

### PREMESSA

Alla luce delle sfide che riguarderanno l'azienda nel prossimo piano industriale, che la vedranno al centro di un processo di internalizzazione di attività rientranti nella manutenzione ordinaria, della necessità nell'ambito di tale processo di mantenere alto il profilo competitivo con i principali operatori del mercato di riferimento, anche considerando la recente adesione al CCNL di Filiera che rappresenta un primato, le Parti considerano strategico individuare, in linea con il passato, strumenti atti ad incrementare da un lato, la produttività e la qualità del lavoro e, dall'altro, le condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, dal punto di vista economico e normativo, con particolare riferimento alla conciliazione vita lavoro e al welfare.

Per quanto sopra, fatto salvo tutto quanto riportato all'art. 17 del CCNL di Filiera, le Parti concordano di riarticolare il punto 8 relativo ai "Permessi contrattuali", addivenendo ad una specificazione dell'istituto maggiormente aderente alle esigenze operative dell'Azienda, come auspicato nella nota a verbale riportata nel CCNL stesso.

In particolare, si specifica che le 9 giornate complessivamente disciplinate al suindicato punto 8 dell'art. 17 del CCNL, si intendono riparametrate in ore per il personale part time, in funzione della percentuale part time definita nei contratti di assunzione. Considerando che la maggior parte del personale dipendente dalla Società è assunto con contratto di lavoro part time, che per sua natura è in grado di fornire una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro e stanti gli obiettivi strategici definiti in premessa, le Parti concordano quanto segue:

- A) 3 delle 9 giornate saranno convertite in un incremento del valore mensile della polizza sanitaria che pertanto passa da 13 euro, derivanti dal CCNL di filiera, a 24,5 euro, le cui prestazioni, fornite da Unisalute, saranno attive dal 1° settembre 2025 al 30 agosto 2028. Seguirà una specifica informativa aziendale sulle coperture e le prestazioni della polizza.
- B) Delle 6 giornate residue, 3 verranno convertite in un incremento del premio di risultato che passa da 265 euro per tutto il personale, indipendentemente dal livello di inquadramento, ai seguenti valori, riparametrati per livello:

- 465 euro per un livello D
- 490 euro per un livello C1
- 517 euro per un livello C
- 549 euro per un livello B1
- 638 euro per un livello B
- 711 euro per un livello A1
- 761 euro per un livello A



Conseguentemente, a decorrere dal prossimo mese di settembre 2025 e per gli anni a venire, fatte salve eventuali diverse determinazioni delle parti, spettano al personale 3 giornate di permessi contrattuali retribuiti, riparametrate in ore per il personale part time, come indicato al comma precedente, con la specificazione che, nel caso in cui non venissero fruite, in tutto o in parte, entro il 31/12 di ogni anno, verranno retribuite con le competenze del mese di gennaio dell'anno successivo.

Il PDR verrà erogato con le modalità già definite nei precedenti accordi, e verrà incrementato in relazione alle ore di lavoro supplementare svolte nell'anno di riferimento.

Inoltre, le Parti nel corso dei prossimi incontri valuteranno la possibilità che dipendenti, su base volontaria, possano convertire tutto o in parte il PDR in Welfare con conseguente maggiorazione del 15%.

### **SELEZIONE ESTERNA - PERSONALE INTRAGRUPPO**

La mobilità delle persone all'interno del Gruppo Autostrade per l'Italia è da sempre un valore finalizzato all'accrescimento delle professionalità delle persone, in funzione degli obiettivi del Gruppo stesso.

Le Parti sociali in data 5/12/2024 hanno siglato un importante accordo con la Capogruppo Autostrade per l'Italia, in cui hanno condiviso la strategia complessiva, manifestata anche attraverso la sottoscrizione del nuovo "Contratto Collettivo Nazionale di Filiera", che prevede che una parte delle attività manutentive oggi gestite in ASPI (internamente o tramite contratti di appalto) vengano gradualmente assorbite da Giovia a partire dal piano industriale 2025-2029.

Ebbene, la compenetrazione della crescita professionale delle persone con gli obiettivi strategici di Gruppo che generano un fabbisogno crescente di risorse all'interno di Giovia nei prossimi anni, richiede la definizione di regole da applicare alla mobilità da Giovia verso altre società del Gruppo.

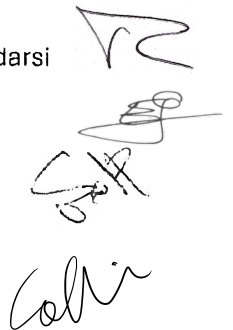
Pertanto, le Parti concordano che, a partire dal 01/08/2025, fatto salve le richieste già pervenute ad ASPI e Giovia in merito a posizioni scoperte, potranno essere selezionati per tali posizioni nel Gruppo i dipendenti Giovia:

- che abbiano un'anzianità minima di 2 anni nell'ultimo ruolo al momento della selezione;
- appartenenti all'unità produttiva nella quale vi è il fabbisogno di assunzione;
- per ogni anno, in un numero non superiore al 2% del personale complessivamente operante nella singola unità produttiva di appartenenza del candidato e in numero non superiore al 30% del personale adibito alla singola sede di lavoro di provenienza (arrotondato per eccesso all'intero superiore se la prima cifra decimale è maggiore o uguale a 5, diversamente sarà arrotondato per difetto, con un minimo di 1 unità).

Nel caso ci fossero più candidati nella stessa Unità Produttiva, a parità di punteggio, si procederà in ordine di anzianità di servizio nell'ultimo ruolo.

L'Azienda rilascerà il candidato selezionato non appena avrà selezionato a sua volta il sostituto e comunque entro 6 mesi dalla comunicazione di esito positivo della selezione. L'Azienda, inoltre, si impegna a selezionare, in via prioritaria, anche il personale c.d. precario di Aspi che ne facesse richiesta.

Il personale selezionato e risultato NON idoneo, per la stessa posizione lavorativa, potrà ricandidarsi trascorsi 12 mesi dall'ultima selezione.



A partire dal 1/08/2025, in caso di ricerca di personale da parte di ASPI e successivamente all'espletamento delle procedure in essere, i lavoratori e le lavoratrici di Giovia riceveranno una comunicazione dove saranno riportate le posizioni disponibili e il profilo professionale richiesto riferita all'unità produttiva di appartenenza.

#### **PER IL PERSONALE ADIBITO ALLA MANSIONE DI SUPERVISORE**

Gli eventuali *ad personam* e superminimi individuali in vigore alla data del 30.6.2025 non verranno assorbiti da eventuali incrementi derivanti da rinnovi contrattuali futuri.

Al fine di riconoscere ai Supervisorì la disponibilità e l'impegno per gestire da remoto le turnazioni del personale operativo e in generale delle eventuali emergenze, oltre il normale orario di lavoro, viene definita e riconosciuta - con decorrenza dal 01/08/2025 - una indennità di reperibilità per "attività extra orario" come di seguito riportata:

- o 20 euro per singola giornata di reperibilità effettiva nel fine settimana, fino a un massimo di 80 € al mese, più una quota forfettaria pari a 50 € al mese per l'impegno infrasettimanale, per un totale di 130 euro.

L'Azienda definirà un sistema di turnazione al fine di garantire, per singolo Supervisore, l'impegno massimo di 2 week-end al mese (4 giornate) di reperibilità "passiva" e definirà l'informativa per il personale operativo.

Le spese e la strumentazione necessaria per l'espletamento delle prestazioni in reperibilità sono a carico dell'azienda (telefono, strumenti informatici, auto aziendale dalla sede di lavoro).

Quanto sopra definisce quanto dovuto al Supervisore per l'impegno alla gestione delle turnazioni del personale operativo e in generale delle eventuali emergenze, oltre il normale orario di lavoro.

#### **RICHIAMO IN SERVIZIO PER IL PERSONALE FULL TIME NON TURNISTA**

In caso di richiamo in servizio, oltre a quanto previsto all'art.91 del CCNL, verrà pagata forfettariamente 1 ora di guida.

Le Parti convengono di rimandare ad un successivo incontro il confronto sulla regolamentazione del richiamo in servizio durante la fruizione delle ferie ai sensi dell'art. 18 comma 8 del CCNL.

ORARIO DI LAVORO: l'orario di inizio prestazione del Supervisore è flessibile. La flessibilità in entrata è di 1 ora e 30 minuti con inizio della prestazione dalle ore 07.30. La prestazione giornaliera normale termina 8 ore e 30 minuti dopo l'orario di ingresso effettivo, inclusa la pausa pranzo di 30 minuti (che cade tra le 12 e le 14).

#### **PER IL PERSONALE ADIBITO ALLE ATTIVITÀ DI MANUTENZIONE ORDINARIA**

Le parti, a partire dal prossimo mese di settembre, avvieranno un confronto che, sulla base degli accordi siglati in tal senso a suo tempo, consenta di verificare la possibilità di trasformare a tempo pieno il contratto di lavoro delle risorse impiegate nelle attività manutentive, attualmente impiegate con














contratto a tempo parziale, individuando le idonee soluzioni contrattuali, partendo dalle previsioni contrattuali esistenti.

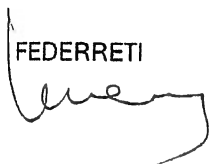
GIOVIA



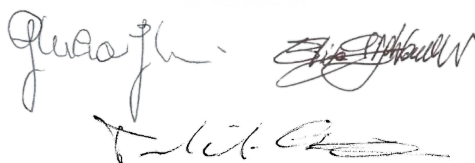
ASPI



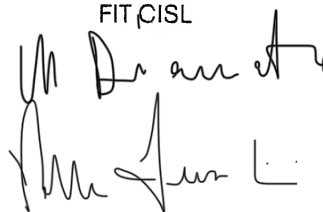
FEDERRETI



FILT CGIL



FIT CISL



UILTRASPORTI



SLA CISAL



UGL

