

Addì 11 maggio 2011 in Roma

TRA

GIOVE CLEAR S.R.L., rappresentata dall'Amministratore Delegato Dott. Claudio Ricci, assistita dall'Associazione datoriale Federreti

e

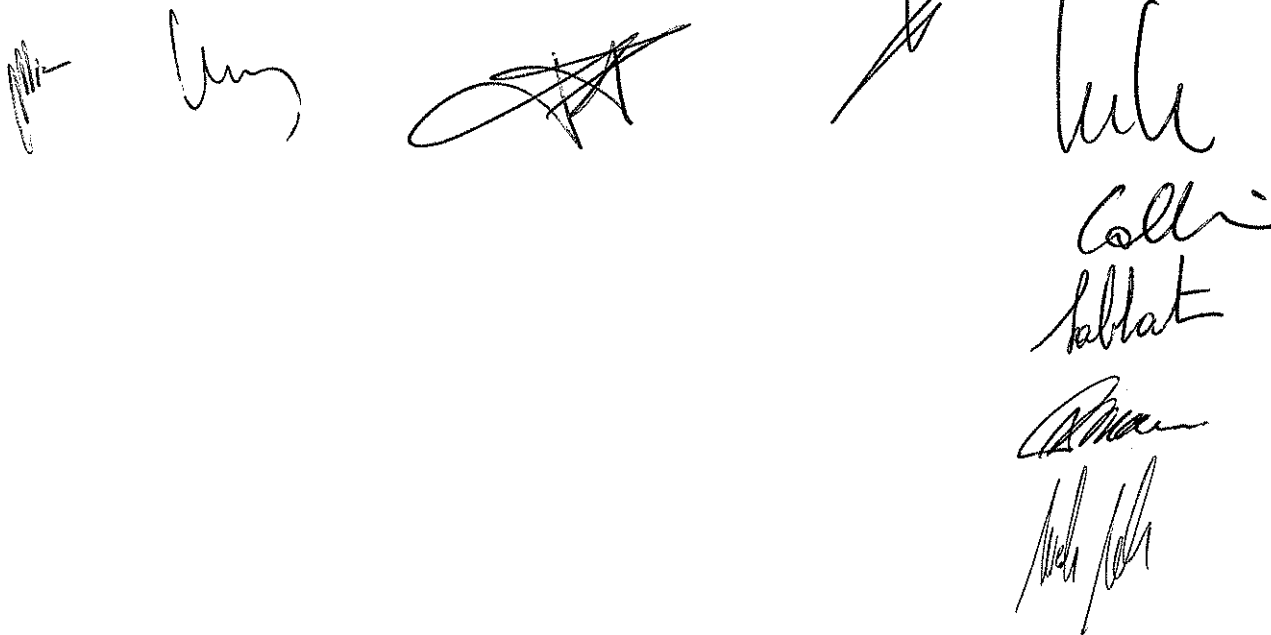
FILT CGIL - rappresentata da Michele Azzola

FIT CISL - rappresentata da Pasquale Paniccia e Marino Masucci

UILTRASPORTI UIL rappresentata da Ubaldo Conti, Paolo Collini, Gino Sabbatini

SLA CISAL – rappresentata da Roberto Moroni

UGL – Ausiliari del Traffico – rappresentata da Nicola Natale



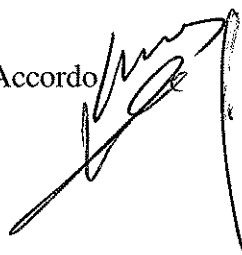
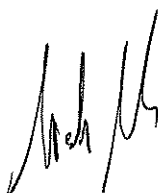
A collection of handwritten signatures. On the left, there are four individual signatures. On the right, there is a vertical stack of four signatures, with the names 'Collini' and 'Sabbatini' written in a more legible script below the first two. At the bottom left, there is a single, large, stylized signature.

PREMESSO CHE

- ✓ nel novembre 2008 le Segreterie Nazionali dei Trasporti FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SLA CISAL e UGL – AT hanno sottoscritto con le Associazioni Datoriali Federreti e Fise e dall'Anas un Protocollo d'intenti il cui obiettivo è quello di pervenire, nell'ottica della semplificazione del sistema contrattuale complessivo, ad un contratto di lavoro che potesse estendere la sua sfera di applicazione anche ad altre attività lavorative che vengono svolte nell'ambito autostradale;
- ✓ le fasi di negoziazione di tale nuovo contratto collettivo tra Federreti, Fise, Anas e le Segreterie Nazionali dei Trasporti sopra indicate sono tuttora in corso;
- ✓ le Parti hanno positivamente valutato l'opportunità che il presente Accordo possa rappresentare un primo passo verso l'allargamento della base contrattuale e la razionalizzazione del sistema contrattuale complessivo;

TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONVENGONO CHE

- ✓ il presente Accordo 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;
- ✓ il presente Accordo confluirà nel nuovo contratto sopra citato; le modalità di regolamentazione di detta confluenza verranno definite congiuntamente tra le Parti, successivamente alla data di stipula del contratto stesso. Le Parti, altresì, convengono che, fino alla definizione del nuovo contratto, agli esclusivi fini della sola regolamentazione normativa per quanto non specificatamente previsto nel presente Accordo, si farà riferimento a quanto disciplinato nell'attuale c.c.n.l. per il personale dipendente da Società Concessionarie di Autostrade;
- ✓ il presente Accordo rappresenta un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori della Società;
- ✓ per il triennio maggio 2011 – maggio 2014 viene definito il Premio di Risultato allegato al presente Accordo;
- ✓ la premessa costituisce parte integrante del presente Accordo




1. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le Parti si danno atto che, tenuto conto della distribuzione dei dipendenti sul territorio e delle varie sedi di lavoro ubicate nella rete autostradale, ai fini dell'individuazione di "unità produttiva" per la costituzione delle RSU si intende quella composta dall'insieme delle sedi di lavoro dislocate nell'ambito delle competenze chilometriche di ciascuna Direzione di Tronco di Autostrade per l'Italia.

I componenti della RSU devono essere eletti tra il personale dipendente dalla Società. Fino alla elezione delle RSU potranno essere nominate, sempre tra il personale dipendente dell'unità produttiva interessata, r.s.a. delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo nell'ugual numero previsto per i componenti della RSU.

La RSU è competente per:

- ✓ l'osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;
- ✓ eventuali modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro disposte dall'Azienda;
- ✓ monitoraggio dell'andamento degli straordinari e del lavoro supplementare;
- ✓ tematiche attinenti la programmazione delle ferie, al fine di assicurare la necessità dello svolgimento del servizio durante il periodo estivo.
- ✓ la contrattazione di secondo livello che sarà definita a livello aziendale

2. INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

LIVELLO	PARAMETRO	QUALIFICA	PROFILO
E	116*	<u>Imp.di Concetto</u>	Attività di concetto e/o di coordinamento risorse
F	105*	<u>Operaio qualificato</u>	Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite; coordinamento di operai comuni; lavoratore polivalente (esperienza, flessibilità, più aree di intervento, utilizzo di mezzi e/o attrezzature complesse).
G	100*	<u>Operaio comune</u>	Attività per l'espletamento delle quali, anche con l'utilizzo di semplici attrezzature, sono necessarie semplici conoscenze professionali acquisibili con un breve periodo di pratica/addestramento

*i parametri sono convenzionali e saranno armonizzati all'atto della definizione del c.c.n.l. della viabilità

Il periodo di prova per i livelli sopra indicati non sarà superiore a un mese per i livelli G e F e due mesi per il livello E. .

3. DETERMINAZIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione mensile e il trattamento relativo agli istituti contrattuali aventi carattere economico, sono il corrispettivo di una prestazione articolata su 40 ore settimanali.

Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 170.

La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22.

I minimi tabellari sono riportati nella tabella di cui all' Allegato 1 del presente Accordo.

4. AUMENTI DI ANZIANITA'

Il lavoratore ha diritto per ogni triennio di servizio effettivamente prestato ad un aumento di anzianità pari a € 24,17 mensili lordi..

Il lavoratore ha diritto di maturare fino a 5 scatti di anzianità.

L'importo maturato sarà computato ai fini dello straordinario, ferie, festività, 13a, 14a, indennità sostitutiva di preavviso, trattamento di fine rapporto, malattia e infortunio.

Nota a Verbale

Le Parti si danno atto che al personale assunto nell'ambito dell'unità produttiva coincidente di Roma, viene riconosciuta, ai soli fini retributivi, un'anzianità convenzionale pari a 2 scatti di anzianità.

5. TREDICESIMA MENSILITA' e QUATTORDICESIMA MENSILITA'

La Società corrisponderà una 13a ed una 14a mensilità pari alla retribuzione mensile globale percepita dal lavoratore.

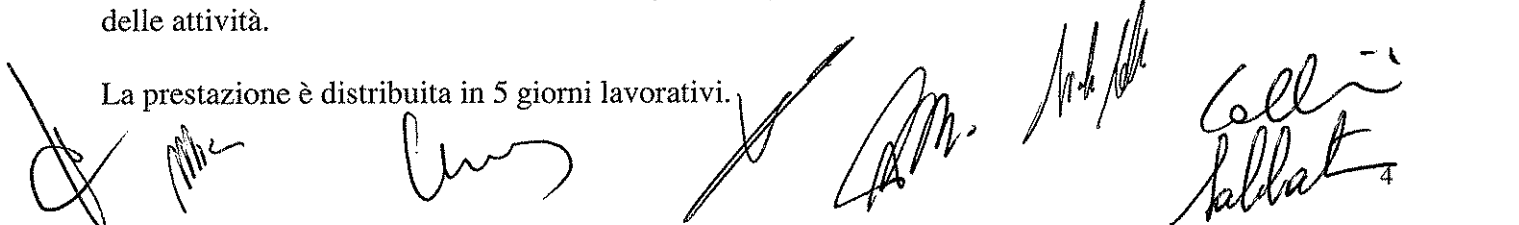
6. ORARIO DI LAVORO

Per la durata dell'orario si fa riferimento alle norme di legge e della contrattazione collettiva applicata.

La durata dell'orario contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali.

L'Azienda definisce in funzione delle esigenze organizzative e produttive le necessità di presidio delle attività.

La prestazione è distribuita in 5 giorni lavorativi.



7. LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Le prestazioni di lavoro straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne vanno compensate con quote orarie della retribuzione mensile maggiorate con le seguenti percentuali:

1) lavoro straordinario diurno feriale	25%
2) lavoro straordinario notturno	50%
3) lavoro straordinario festivo	65%
4) lavoro straordinario notturno festivo	75%
5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%
6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati	20%
7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati	30%

Nei soli casi di prestazione notturna in turni, la relativa maggiorazione dovrà essere computata nei seguenti istituti contrattuali:

- a) ferie;
- b) festività;
- c) 13a mensilità;
- d) 14a mensilità;
- e) TFR;
- f) indennità sostitutiva di preavviso;
- g) malattia e infortunio.

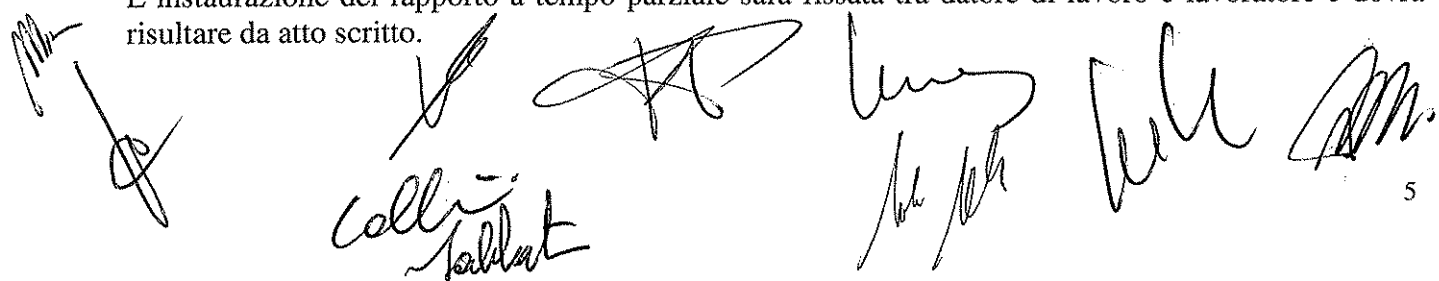
8. INDENNITA' LAVORO DOMENICALE

Fermo restando che il lavoro prestato nella giornata di domenica è già compensato dai trattamenti economici stabiliti nel presente Accordo, viene istituita una indennità per il lavoro prestato nella giornata di domenica.

Per ogni prestazione effettivamente realizzata di domenica, per almeno due ore di lavoro, verrà erogato l'importo di € 5,00 lordi. Detta indennità non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto e costituisce un trattamento comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali.

9. CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto.



colli
solit

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 16 ore. Per il part-time verticale e misto tale valore va proporzionato nella misura di 60 ore mensili e 600 ore annuali. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere inferiore a due ore.

Qualora non sia possibile il raggiungimento dei minimi settimanali, mensili ed annui in un'unica sede le Parti si danno atto che lo stesso è possibile conseguirlo nello stesso ambito territoriale, come indicata nel successivo punto 12..

10. APPRENDISTATO

Sfera di applicazione

L'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato al conseguimento, attraverso una formazione mirata, all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

L'apprendistato è ammesso per i livelli previsti al precedente punto 2..

Assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del periodo di prova, del livello di inquadramento, della durata, del piano formativo individuale e della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro.

Il numero degli apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere, in ciascuna unità produttiva, non può essere superiore al numero delle maestranze in forza.

Limiti di età

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28.3.2003 n. 53.

Periodo di prova

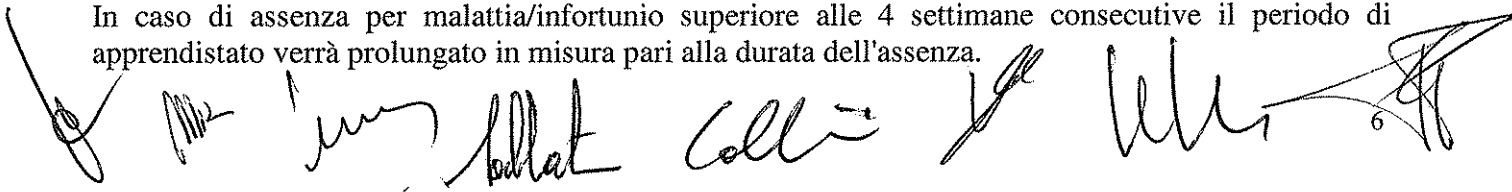
La durata del periodo di prova coincide con quella del livello di inquadramento

Durata

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alla qualifica da conseguire secondo la scadenza di seguito indicata.

La durata del contratto di apprendistato è di 48 mesi. Le Parti potranno prevedere durate maggiori per specifiche situazioni territoriali professionali e/o operative.

In caso di assenza per malattia/infortunio superiore alle 4 settimane consecutive il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.



La Società si impegna ad assumere almeno il 80% dei lavoratori che abbiano completato il loro contratto di apprendistato nell'arco dei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del periodo di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio.

La limitazione di cui sopra non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista sarà rilasciata dall'azienda un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Fermo restando che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni d'intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro, si conviene quanto segue.

La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore annue e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.

In tale ambito quale formazione di base e trasversale si intende quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza sul lavoro e in affiancamento.

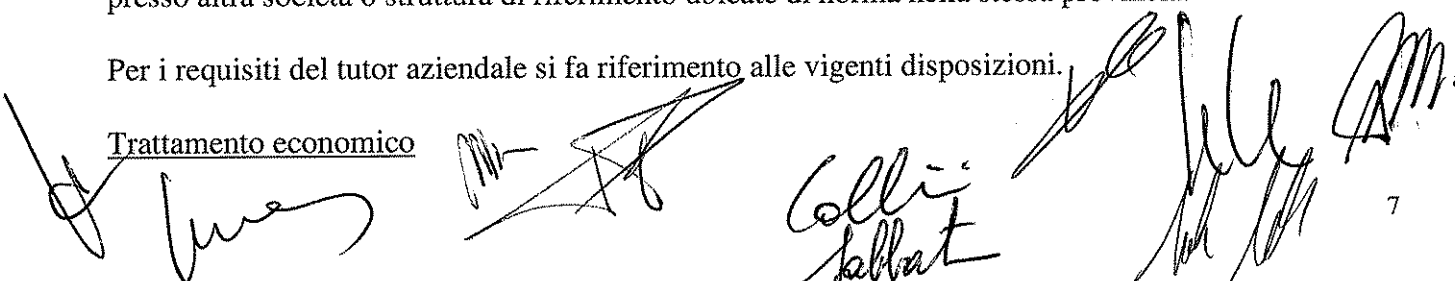
La formazione formale potrà essere interna o esterna all'azienda. La stessa dovrà essere conforme alle normative di legge ed alle regolamentazioni previste a livello territoriale.

Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che la Società intende utilizzare per la formazione formale i quali – in caso di azienda plurilocalizzata – potranno essere situati anche presso altra società o struttura di riferimento ubicate di norma nella stessa provincia.

Per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento alle vigenti disposizioni.

Trattamento economico



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right that appears to read 'Colli' and 'Sabbat'.

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante spetta una retribuzione pari al 95% di quanto spettante per il livello d'inquadramento.

La retribuzione degli apprendisti è rappresentata dalla retribuzione mensile.

Trattamento normativo

Per quanto non specificamente previsto dal presente titolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente Accordo.

E' ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Malattia

Per il trattamento di malattia vale quanto previsto nel presente Accordo.

11. CONTRATTO DI INSERIMENTO

Per quanto riguarda il contratto di inserimento si recepiscono i contenuti dell'Accordo Interconfederale 11.02.2004 ed eventuali modifiche che interverranno.

12. TRASFERIMENTI

Il lavoratore non può essere trasferito da una sede di lavoro all'altra se non per motivate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

In ogni caso le Parti concordano che non configura trasferimento ai sensi del presente articolo la mobilità del lavoratore all'interno di una area territoriale comprensiva di 3 aree di servizio limitrofe, non intendendosi per tali quelle c.d. "frontiste", in un raggio di non oltre 50 chilometri.

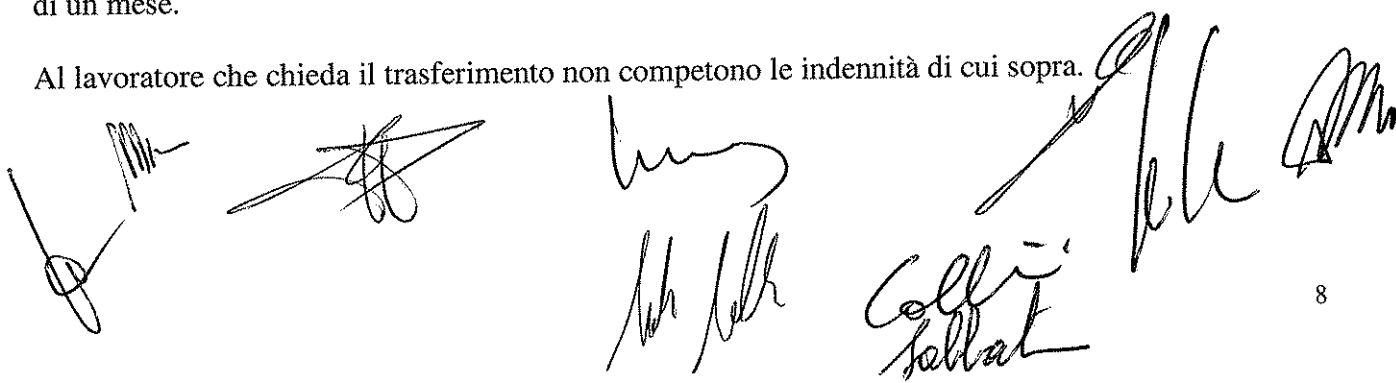
Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.).

Le modalità ed i termini dovranno essere preventivamente concordati con la Società.

È dovuta inoltre la indennità nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

Al lavoratore che chieda il trasferimento non competono le indennità di cui sopra.



13. TRASFERTE

La Società, per esigenze di servizio, può inviare il lavoratore fuori dell'abituale sede di lavoro.

In tale caso il lavoratore conserva la retribuzione relativa alla propria sede di lavoro e avrà diritto:

- a) al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;
- b) al rimborso delle spese di vitto e/o alloggio a piè di lista, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore a incontrare tali spese;
- c) al rimborso delle altre spese vive necessarie all'espletamento della missione.

14. FERIE

Il lavoratore ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pari a:

- 20 giorni lavorativi

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo.

La Società assicurerà il godimento del 50% della spettanza nel periodo 1 giugno/30 settembre.

15. DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dalla Società fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- osservare l'orario di lavoro;
- comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi e pubblico;
- avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà della Società, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa grave, mediante trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- uniformarsi all'ordinamento gerarchico della Società nei rapporti attinenti al servizio;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la Società porterà a conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dalla stessa;
- essere munito di tesserino identificativo attestante la regolarità dell'assunzione fornita dalla Società.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Colli", "bbat", and several other illegible signatures.]

16. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Il Codice disciplinare è riportato nell'allegato 2 del presente Accordo e costituiscono parte integrante dello stesso.

17. TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

Anche l'eventuale prosecuzione della malattia deve essere tempestivamente comunicata alla Società entro il normale orario di lavoro del giorno che precede quello in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestato da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare nel termine di cui al successivo comma.

Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro 2 giorni dalla data del rilascio anche per assenze relative ad un'unica giornata.

Nel caso di malattia non determinata da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore viene accordato il seguente trattamento:

- conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi e del 75% di essa per altri 6 mesi;

Fermo restando il pagamento, si conviene che, ai fini di quanto sopra non verranno considerate utili le malattie di breve durata, intendendosi per tali quelle non superiori a due giorni di malattia.

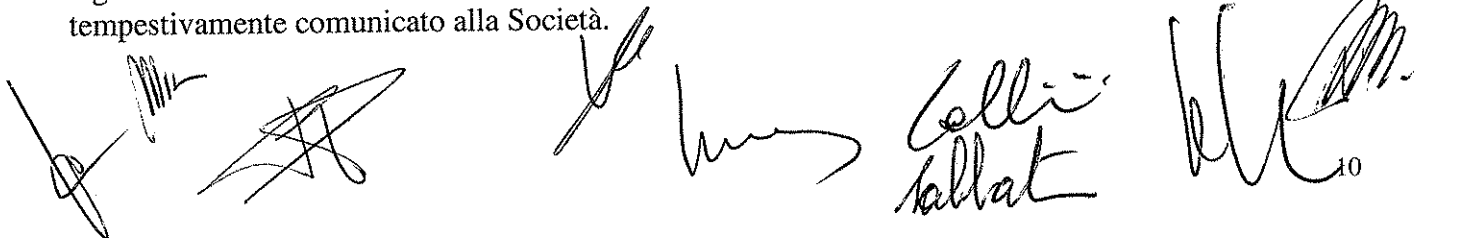
Su eventuali casi particolari di continua reiterazione di assenze di breve durata del personale, intendendosi per tale più di 5 eventi nel corso dell'anno, l'Azienda adotterà le iniziative che riterrà più opportune.

Tenuto conto dell'esigenza di garantire da un lato la necessaria tutela della salute del personale e, dall'altro, la piena efficienza dell'organizzazione aziendale anche con riferimento al servizio che la stessa deve rendere in termini di qualità ed economicità, qualora si dovessero registrare andamenti anomali dell'assenteismo sia in termini quantitativi che di particolari tipologie di assenze, le Parti si incontreranno in ordine alle iniziative da intraprendere.

I periodi di assenza per infortunio sul lavoro non sono cumulabili con quelli di malattia a tutti gli effetti previsti dal presente articolo.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini del computo dei periodi di conservazione del posto e dei conseguenti trattamenti economici di cui al punto che precede, si terrà conto delle assenze complessivamente verificatesi nei 18 mesi precedenti ogni ultimo episodio morboso.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato alla Società.



Handwritten signatures of the representatives of the two parties, including the name "Gelli" and "Sabbat".

18. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti convengono fin d'ora che per le contribuzioni al Fondo si assume a riferimento l'assetto contributivo previsto per ASTRI., nella misura del 2% del minimo tabellare sia per l'Azienda che per il lavoratore.

19. NORME GENERALI

Le Parti, così come convenuto in Premessa, ribadiscono che la normativa sopra definita sostituisce ed integra quanto in materia è regolato dal c.c.n.l. per il personale dipendente da Società concessionarie autostrade fino alla definizione del nuovo contratto di cui in premessa.

Le Parti si danno atto altresì che il trattamento retributivo, diretto ed indiretto, è esclusivamente disciplinato dal presente Accordo. Per quanto attiene la parte normativa si fa riferimento al c.c.n.l. Autostrade così come integrato e/o sostituito dal presente Accordo con l'esclusione delle percentuali di utilizzazione massima previste 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, vige esclusivamente quanto disciplinato nel presente Accordo.

Per il vestiario vale l'allegato 3 al presente Accordo.

Nel caso in cui il c.c.n.l. viabilità non fosse stato definito, le Parti si incontreranno per l'armonizzazione del trattamento retributivo di base con gli esiti del rinnovo contrattuale del settore merceologico affine.

20. CLAUSOLA SOCIALE

Qualora l'impresa subentrante applichi un c.c.n.l. che contenga clausole sociali lo stesso sarà tenuto alla loro osservanza in caso di cessazione dell'appalto da parte di Giove Clear.

Inoltre, Giove Clear inserirà nel contratto d'appalto con la Società che gli affida i servizi oggetto del presente accordo una specifica clausola che obbliga la Società che affiderà l'appalto ad un terzo che lo stesso sia obbligato ad assumere, alle stesse condizioni economiche, il personale occupato presso Giove Clear.

In ogni caso Giove Clear provvederà alla risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi delle vigenti disposizioni di legge

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a long, horizontal, wavy signature. On the right, there is a large, stylized signature, followed by a list of names: 'Colli', 'Sabbat', 'Mazzini', and 'Michele Jella'.

MINIMI TABELLARI

LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE MENSILE LORDA
E	116	€ 1.312
F	105	€ 1.186
G	100	€ 1.134

I valori sopra indicati sono comprensivi dell'indennità di contingenza

Colli
ballat

CODICE DISCIPLINARE

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Codice dà luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni (12 ore per il personale part-time);
- e) licenziamento per mancanze.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Qualora il lavoratore entro i 5 giorni dalla contestazione, dichiari formalmente l'intenzione di avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale, l'eventuale incontro tra lavoratore e rappresentante sindacale con la Società dovrà tenersi entro il termine perentorio di 10 giorni dalla contestazione, decorsi i quali le giustificazioni potranno essere presentate solo per iscritto, entro i successivi 3 giorni.

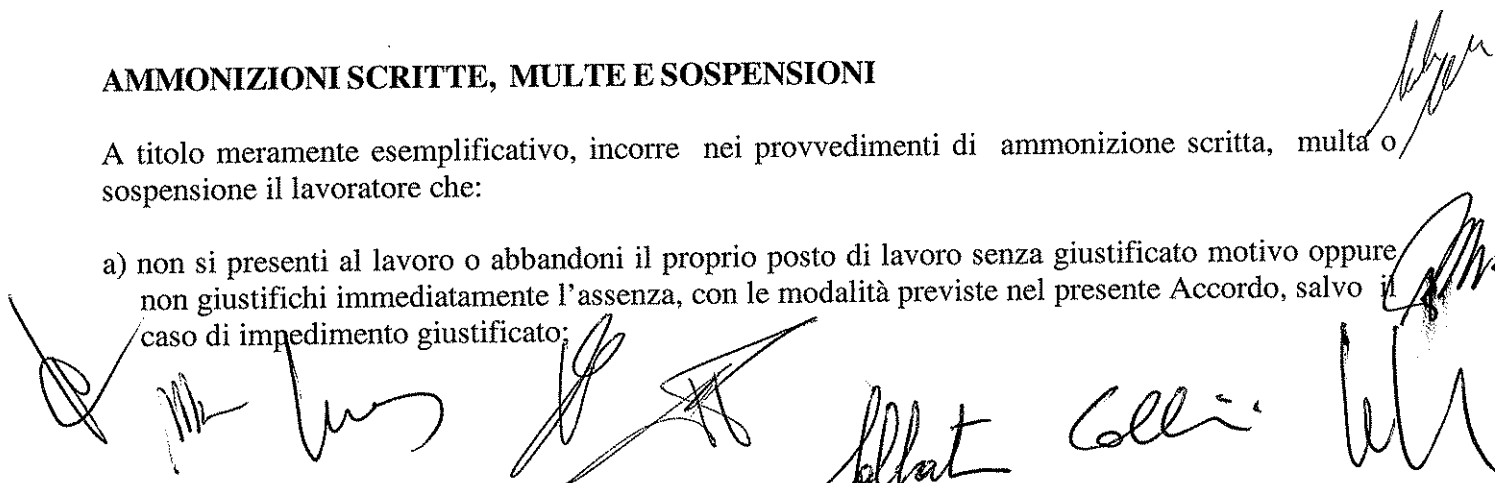
L'adozione del provvedimento dovrà essere comunicata per iscritto.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

A titolo meramente esemplificativo, incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi immediatamente l'assenza, con le modalità previste nel presente Accordo, salvo il caso di impedimento giustificato;



- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) guasti il materiale dell'azienda o del committente per disattenzione o negligenza;
- f) contravvenga al divieto di fumare durante l'orario di lavoro;
- g) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Codice o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

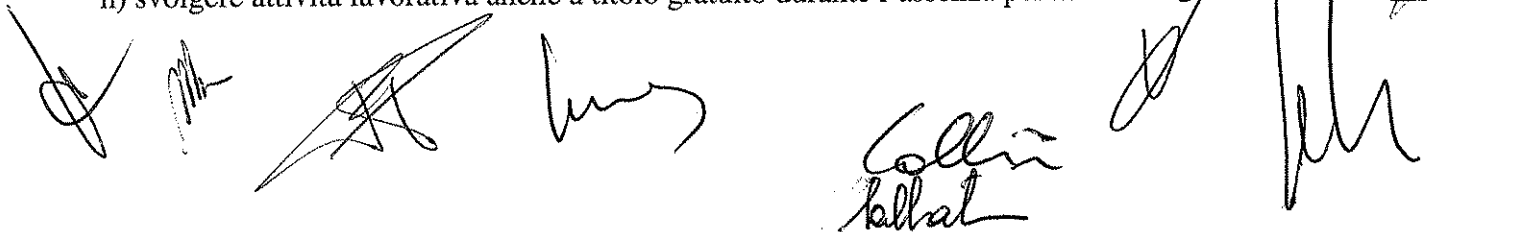
LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nel precedente punto "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni", non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla successiva lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento per colpa grave al materiale dell'azienda o del committente;
- d) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- e) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel precedente punto "Ammonizioni scritte, multe e sospensioni", quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'articolo "Provvedimenti Disciplinari";
- h) accettare mance dai clienti;
- i) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza e/o alterazione psichica durante l'orario di lavoro;
- l) svolgere altre attività, anche se fuori dall'orario di lavoro, all'interno dei luoghi di lavoro (bagni e piazzale), che danneggino l'immagine aziendale;
- m) svolgere attività in concorrenza con il datore di lavoro
- n) svolgere attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza per malattia.

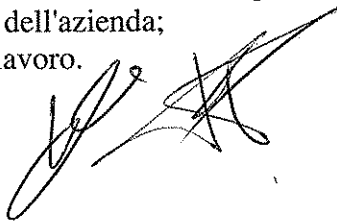


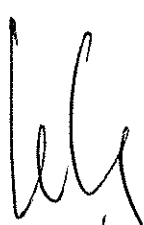
B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda o presso il committente;
- c) trafugamento di oggetti o documenti dell'azienda o del committente;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o del committente;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- g) rissa all'interno dei luoghi di lavoro.



Colli
ballat





INDUMENTI DI LAVORO

Le Società fornirà ogni anno la dotazione di seguito indicata.

I lavoratori sono tenuti ad indossare gli indumenti di lavoro previsti per la tipologia di attività svolta e ad avere la massima cura degli stessi per assicurare il decoro e la buona conservazione degli indumenti assegnati.

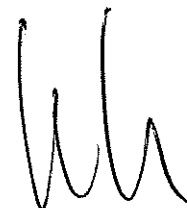
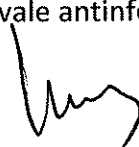
Il lavoratore è tenuto in caso di cessazione del rapporto di lavoro alla restituzione della divisa; in caso contrario, il costo della divisa sarà computato come onere a carico del lavoratore.

Dotazione per il personale che svolge attività di pulizia in ambienti interni

- 2 Pantaloni da lavoro
- 2 Maglie polo o camicie da lavoro
- 1 Giacca tipo cardigan
- 1 Calzatura da lavoro antinfortunistica

Dotazione per il personale che svolge attività di pulizia sui piazzali esterni

- 1 Giacca Alta Visibilità triplo uso
- 2 Pantaloni Alta Visibilità
- 1 Gilet Alta Visibilità
- 1 Completo antipioggia
- 1 Calzatura da lavoro antinfortunistica
- 1 Stivale antinfortunistico



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 maggio 2011 si sono incontrati:

- La Società Giove Clear
- le Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SLA - CISAL, UGL - AT

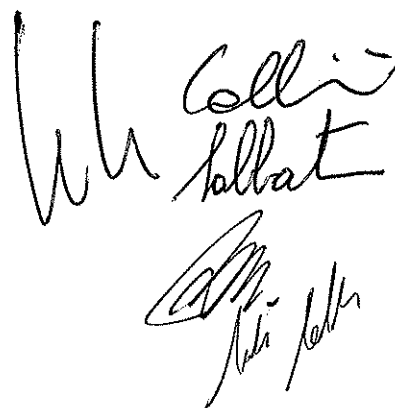
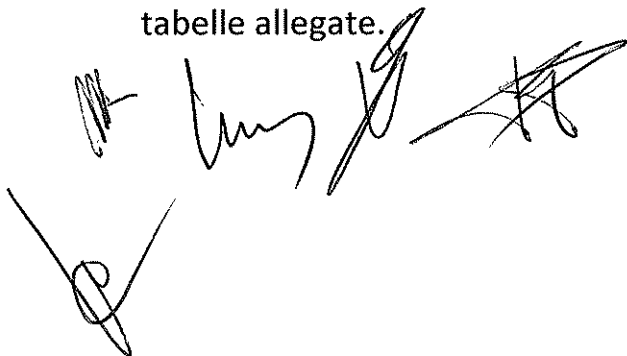
Le Parti valutati gli interventi di efficienza e produttività realizzati con l'Accordo stipulato in data 11 maggio 2011 ed in funzione dei miglioramenti di efficienza e qualità che potranno essere raggiunti negli anni successivi convengono di definire, così come previsto nell'Accordo sopra citato, un Premio di risultato per il personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente Accordo dalla Società Giove Clear.

Le Parti convengono che il Premio di Risultato sia collegato a parametri di redditività e qualità registrati nell'anno precedente, differenziati per unità produttiva e corrisposto secondo i criteri di erogazione convenuti e di seguito evidenziati:

per quanto attiene il parametro di redditività, l'importo del premio farà riferimento al valore dell'EBITDA stabilendo che le eventuali variazioni, in più od in meno, che si verranno a registrare comporteranno una corrispondente variazione dell'importo, eccetto il valore base specificato nelle tabelle allegate.

per quanto attiene il parametro della qualità, l'importo del premio, specificato nelle tabelle allegate come valore aggiuntivo, farà riferimento agli esiti delle rilevazioni di qualità effettuate da una società specializzata esterna, stabilendo che le eventuali variazioni, in più od in meno, rispetto a quanto consuntivato l'anno precedente comporteranno una corrispondente variazione, in percentuali da determinare nel corso di un prossimo incontro.

Per quanto riguarda il Premio per il 2011 l'importo complessivo è definito nelle tabelle allegate.



In ordine ai criteri di erogazione:

- gli importi del premio verranno erogati come una tantum in due soluzioni, una a Maggio e l'altra a Novembre, e non saranno utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto;
- il premio verrà corrisposto a tutto il personale in servizio al momento dell'erogazione ed in relazione al servizio prestato nell'anno precedente;
- per il personale part-time l'importo, convenzionalmente, verrà riproporzionato alle ore di lavoro effettivamente prestate, comprensive del lavoro supplementare effettuato, maggiorando il valore del Premio di € 2,00 ogni ora di lavoro supplementare effettivamente prestato;
- per calcolare, in funzione dell'importo teorico individuato, quello effettivamente spettante al singolo lavoratore, si terrà conto dei seguenti criteri di definizione e di corresponsione:
 1. il valore base del Premio verrà corrisposto in relazione alla presenza del lavoratore nell'anno precedente quello di corresponsione. Per ogni singola assenza, anche parziale, per malattia e/o per assenze non retribuite, verrà decurtata una quota giornaliera, determinata dividendo per 22 un dodicesimo dell'importo annuo spettante; la quota mensile è pari ad un dodicesimo dell'importo annuo spettante. Quanto sopra non verrà applicato esclusivamente per assenze dal lavoro per malattia a decorrere da 6 giorno consecutivo e per i ricoveri ospedalieri.
 2. Il valore aggiuntivo del Premio verrà corrisposto per il 50% in ogni caso e per il restante 50%, secondo criteri che verranno definiti con riferimento alla qualità della prestazione resa dal lavoratore e con riferimento ad eventuali contestazioni di comportamenti non conformi alle regole vigenti in Società. Anche tale valore verrà corrisposto secondo le modalità stabilite al punto 1).

Per l'anno 2011 l'importo complessivo annuo verrà corrisposto in misura proporzionale relativamente all'entrata in attività della Società in un'unica soluzione nel corso del mese di Gennaio 2012.



Il presente accordo avrà validità triennale (corresponsione negli anni 2012 – 2013 sulla base dei risultati raggiunti l'anno precedente) e si intenderà tacitamente rinnovato salvo espressa disdetta di una delle parti.

La Società esporrà ogni anno alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo, presumibilmente nel mese di Marzo, i risultati economici raggiunti nell'anno precedente, nonché le prospettive di sviluppo e i programmi delle Aziende.

Le Parti si riservano di valutare successivamente la possibilità di individuare la modalità di corresponsione del Premio in una unica soluzione.

Le Parti si danno atto che il presente Accordo rispetta le caratteristiche previste dalle vigenti normative per accedere ai benefici contributivi e fiscali.

Le Parti si danno altresì atto che qualora l'attività della Società venga estesa anche in altre unità produttive con dislocazione territoriale diversa da Roma e Pescara, verrà individuato, d'intesa tra le Parti uno specifico Premio di Risultato utilizzando i criteri adottati nel presente Accordo per le unità produttive di prossima attivazione.

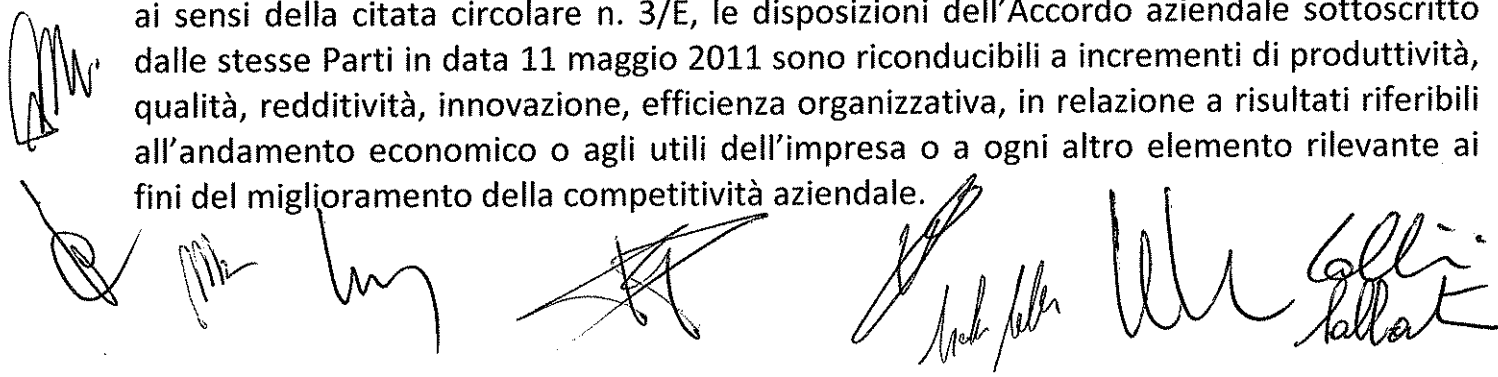
Inoltre le Parti, tenuto conto che :

con la circolare n. 3/E del 14 febbraio 2010 l'Agenzia delle entrate ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali hanno dettato istruzioni in merito a quanto disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 220 del 2010, che ha dato attuazione dell'art. 53, comma 1, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 1212, in tema di *"imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività"* per il periodo di imposta 2011;

L'Accordo sottoscritto in data 11 maggio 2011 ha valenza di contrattazione aziendale di secondo livello

convengono quanto segue per l'anno 2011:

ai sensi della citata circolare n. 3/E, le disposizioni dell'Accordo aziendale sottoscritto dalle stesse Parti in data 11 maggio 2011 sono riconducibili a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o a ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.



Pertanto, sarà applicata l'imposta sostitutiva del 10% agli istituti, così come disciplinati nell'Accordo (quali, a mero titolo esemplificativo, il trattamento economico per lavoro supplementare part time, clausole flessibili e/o elastiche part time, lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro straordinario, lavoro domenicale); nonché l' istituto del Premio di risultato, previsto dal presente Accordo.

Gli istituti di cui sopra trovano le stesse ragioni di erogazione anche nei confronti del personale con contratto di somministrazione.



Colli
bellat

And
fuk

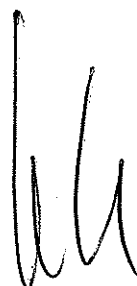


TABELLE PREMIO DI RISULTATO

Unità Produttiva Roma	
Valore base	€ 923
Valore aggiuntivo	€ 100
Totale Premio	€ 1.023

Unità Produttiva Pescara	
Valore base	€ 400
Valore aggiuntivo	€ 300
Totale Premio	€ 700

[Handwritten signatures and initials]

Colti
Salvatore

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 maggio 2011 si sono incontrati:

- La Società Giove Clear
- le Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SLA – CISAL, UGL - AT

per analizzare gli aspetti relativi alla installazione delle telecamere nei ,locali antistanti i bagni e nei piazzali delle aree di servizio in cui svolge l'attività il personale della Società Giove Clear.

La Società ha illustrato le motivazioni della installazione delle telecamere che, in sintesi, sono funzionali da un lato ad evitare azioni ed atti vandalici, dall'altro possono garantire migliori livelli di sicurezza alla clientela.

L'utilizzo delle telecamere sarà disposto nel pieno rispetto delle vigenti normative sulla tutela della privacy.

In particolare il sistema sarà accessibile soltanto dal supervisor e/o da Responsabile delle Società, i dati saranno registrati su un sistema centrale e conservati secondo quanto stabilito dal Garante della privacy.

A tale sistema avrà accesso solo l'amministratore di sistema, che potrà fornire eventuali estrazioni di dati su richiesta scritta (anche e mail) formalizzata da parte dell'autorità giudiziaria.

Saranno attivate inoltre tutte le misure di sicurezza per la protezione dei dati sia da accessi non autorizzati che per l'eventualità di perdita accidentale degli stessi.

La società conferma che il sistema di videosorveglianza non si riferisce e non influisce in alcun modo sul controllo dei propri dipendenti e sull'attività lavorativa dagli stessi svolta e, pertanto, non si potrà utilizzare ai fini disciplinari quanto rilevato.

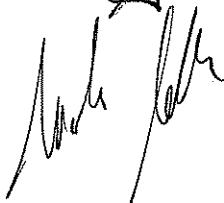
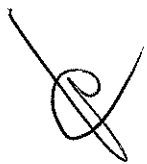
VERBALE DI ACCORDO

Le Parti convengono che quanto sottoscritto in data odierna per la Società Giove Clear e precisamente :

- Accordo di regolamentazione del rapporto di lavoro;
- Premio di Risultato;
- Accordo sulle telecamere

hanno valenza anche per la Società Tirreno Clear.

Roma, 11 maggio 2011



NORMA TRANSITORIA

Gli Accordi sottoscritti in data odierna su:

- Accordo di regolamentazione del rapporto di lavoro per Giove Clear e Tirreno Clear;
- Premio di Risultato per le Società sopra citate;
- Accordo sulle telecamere per le Società sopra citate

sono vincolati e, quindi, assumeranno piena efficacia, alla verifica della clausola di garanzia da inserire nel contratto di appalto tra le Società Giove/ Tirreno Clear e le Società che appaltano i servizi oggetto delle intese degli Accordi di cui sopra, in cui sia esplicitamente previsto che in caso di interruzione dell'appalto, l'appaltatore sia vincolato a fare assumere tutto il personale di Giove/ Tirreno Clear al nuovo soggetto che subentrerà nell'appalto con le medesime condizioni retributive.

Roma, 11 maggio 2011