CONTRATTO INTEGRATIVO MOTO SpA

* * *

Addi 30.01.2006 si sono incontrati in Roma :

la SpA Moto quivi rappresentata dalla sig.ra Roberta Ebaldi e dai sigg.ri Massimo Lauro e Angelo Scafuto

e

la FILCAMS CGIL in persona del sig. Gabriele Guglielmi
la FISASCAT CISL in persona del sig. Alfredo Magnifico
la UILTUCS UIL in persona dei sig. Emilio Fargnoli
una delegazione di Strutture sindacali territoriali unitamente alle Rsa e Rsu

PREMESSO

- che le Parti si sono incontrate con l'intento di perseguire la definizione degli aspetti normativi, salariali ed operativi di un accordo integrativo al "CCNL Turismo PE" relativamente al settore ristorazione e al "CCNL Terziario e dei servizi" relativamente al settore distributori di carburante applicati dalla SpA Moto e volto a regolamentare, in modo più organico, alcune materie di reciproco interesse; è per quanto non specificato e da valersi per entrambi i settori di attività;
- che le Parti, consapevoli degli impegni che andranno ad assumere con la stipula del presente accordo, si danno reciprocamente atto della volontà di instaurare un modello di relazioni sindacali improntate al reciproco rispetto ed al riconoscimento del reale ruolo dei soggetti firmatari;
- che, in tal senso, è specifico interesse delle Parti introdurre un sistema volto a migliorare e razionalizzare la qualità degli attuali e futuri assetti delle relazioni industriali;
- che tra le parti sono già stati raggiunti accordi in materia di salute e sicurezza anticrimine che si intendono allegati al presente accordo (allegato 1);

tanto premesso e ritenuto le Parti

CONVENGONO

quanto segue.

1. PREMESSE

1. Le premesse formano parte integrante del presente accordo e si intendono quivi integralmente lette, riportate ed accettate.

2. MOTO SpA : Autopresentazione.

1. Moto SpA è una joint venture costituita dal Gruppo Cremonini e da Compass Group, leader internazionali nel settore della ristorazione, con la finalità di sviluppare il mercato della ristorazione autostradale in Italia. L'obiettivo di Moto è di raggiungere nei prossimi anni una significativa quota di mercato nella ristorazione autostradale, attraverso la partecipazione alle gare che riassegneranno le concessioni in scadenza.
2. Ad oggi Moto ha in gestione numerose aree di ristoro (vedi allegato 2) ed i piani di sviluppo prevedono interessanti prospettive di crescita derivanti dal processo di riassegnazione delle concessioni autostradali in Italia.
3. I locali autostradali di Moto SpA rappresentano un nuovo concetto di area di sosta basato su:
   a) relax
   b) cortesia
   c) qualità eccellente dei prodotti offerti
4. Moto SpA ha, tra gli altri, l'obiettivo della massima soddisfazione del consumatore, da perseguire attraverso:
   a) un elevato livello di servizio. La qualità del servizio offerto viene percepita nel momento in cui viene erogato. La qualità del servizio è caratterizzata da : professionalità, empatia, cortesia. Il servizio è un processo la cui qualità deriva, dal servizio prodotto e dalla qualità della prestazione di chi lo eroga attraverso : formazione degli addetti, organizzazione del lavoro funzionale al raggiungimento degli obiettivi della soddisfazione del cliente;
   b) un'eccellente qualità dei prodotti, grazie ad un'accurata selezione negli acquisti delle materie prime ed una produzione a vista e al momento;
   c) in particolare vuole offrire ai propri clienti una vera sosta di relax, riservando posti a sedere anche nell'area bar-snack, puntando a ridurre al minimo le code di attesa, grazie a casse dedicate nei singoli servizi, massimizzando gli spazi per i clienti, permettendone la sosta anche in verande esterne;
   d) l'offerta di servizi speciali per particolari segmenti di consumatori.

3. RELAZIONI SINDACALI.

1. Le Parti, ferme restando le reciproche autonomie, intendono sviluppare un sistema di relazioni sindacali improntate alla reciproca correttezza e trasparenza, con la precisa finalità di instaurare un dialogo ed un confronto utili a favorire la comprensione e l'individuazione delle soluzioni più idonee alle problematiche dell'Azienda e del suo personale e che consenta di conseguire la più efficace e competitiva presenza sul mercato dell'Azienda in termini di : efficienza, soddisfazione del personale dipendente e del Cliente.

2. In particolare modo le Parti si danno atto che l'attuazione di quanto espresso al precedente punto 1) dovrà avvenire attraverso il rispetto : dei CCNL applicati e del presente Contratto integrativo.
3. Le parti riconoscono l'attuazione ed il rispetto della legge n.300/1970, oltre che per la sede, per tutte le aree di servizio indipendentemente dal numero di dipendenti in esse presenti.
4. Le parti intendono sviluppare ed implementare l'attuale sistema di relazioni sindacali che, senza duplicazione di competenze, preveda una articolazione di confronto sia a livello nazionale che di singola unità produttiva.
5. L'impianto di relazioni sindacali è finalizzato a privilegiare lo scambio d'informazioni preventive, contestuali, successive, il confronto costruttivo e la ricerca di soluzioni di intese volte ad anticipare ed a risolvere i possibili problemi.
6. Pertanto, in caso di comportamenti non coerenti con tale impianto di relazioni sindacali, qualora risultasse infruttuosa la composizione delle controversie e l'opportunità di individuare soluzioni, le Parti sulla base delle reciproche tutele ed affidamenti, concordano sull'esigibilità del ricorso, da parte di una delle due, al livello immediatamente successivo a quello in cui è avvenuto il confronto, al fine di ricomporre eventuali conflitti e concordare le soluzioni più idonee.
7. Onde garantire l'efficacia di tale impianto di relazioni le Parti si impegnano a calendarizzare un piano di incontri periodici ai diversi livelli di confronto con cadenza :
    a) annuale per il confronto nazionale;
    b) semestrale per unità produttiva
8. Le Parti convengono in particolare che l'Azienda fornisca alle OO.SS. nazionali, in apposito incontro da tenersi di norma nel mese di Maggio, informazioni sull'andamento e sulle prospettive aziendali con particolare riferimento:
    - investimenti e piani di sviluppo;
    - formazione professionale;
    - andamento e tipologia dell'occupazione;
    - andamento della contrattazione;
    - aspetti contrattuali con particolare riferimento a : terzo elemento aziendale; premio variabile; orario di lavoro; organizzazione del lavoro.
    - ambiente e sicurezza;
    - ammortizzatori sociali;
    - terziarizzazioni

A livello di unità produttiva, semestralmente, si terranno momenti di confronto preventivo relativamente a problematiche legate a:

- ristrutturazioni

- piano ferie annuale
- modifiche all'articolazione dell'orario di lavoro del punto di vendita
- ore supplementari part time
- significative innovazioni: di prodotto, di tecnologia, di processo
- dismissioni
- franchising
- terziarizzazione
- situazione organico Aree di servizio;
- turni di lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- ambiente e sicurezza.

4. MALATTIA.

4.1 Copertura assicurativa previdenziale – Settore ristorazione.

1. L'Azienda, allo scopo di garantire la copertura assicurativa previdenziale durante gli eventi morbosi di malattia e/o ricovero ospedaliero, si rende disponibile ad erogare una quota integrativa, non retributiva, pari a € 2,5 per ogni settimana limitatamente a quei periodi nei quali non sarebbe prevista, a carico della Azienda, alcuna integrazione alle indennità erogate dall'Inps.
2. Trattandosi di emolumento integrativo non retributivo, non avrà alcuna incidenza sugli istituti indiretti e differiti e/o su qualsivoglia ulteriore istituto contrattuale e/o di legge.

4.2 Trattamento economico del periodo di carenza – Settore ristorazione.

1. In deroga a quanto disciplinato dal CCNL Turismo PE, l'Azienda riconoscerà, al personale assente per eventi morbosi di malattia di durata inferiore a 5 giorni, il trattamento economico, pari al 100% della retribuzione spettante, del periodo di carenza per i primi 3 giorni di malattia, nei limiti temporali e secondo le modalità del trattamento riconosciuto dall'Inps.

4.3 Comunicazione evento malattia – Settore ristorazione.

1. Ferma e restando la normativa contrattuale vigente la quale prevede che "il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia ed anche al fine della percezione delle indennità economiche è tenuto a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante l'attestazione dell'inizio e della durata presunta della malattia nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o

continuazione di malattia". Il personale assente per malattia, di qualsiasi durata essa sia, dovrà comunicare tempestivamente al Direttore dell'Area di servizio di competenza, la propria assenza in modo da garantire la copertura dei turni di lavoro e l'eventuale sostituzione del personale assente.

4.4 Comunicazione evento malattia – Settore distributori.

1. Ferma e restando la normativa contrattuale vigente la quale prevede che "il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro". Il personale assente per malattia, di qualsiasi durata essa sia, dovrà comunicare tempestivamente al Direttore dell'Area di servizio di competenza, la propria assenza in modo da garantire la copertura dei turni di lavoro e l'eventuale sostituzione del personale assente.

5. MATERNITA' E GRAVI MOTIVI FAMILIARI.

5.1 Malattia del bambino - Copertura assicurativa previdenziale.

1. L'Azienda, allo scopo di garantire la copertura assicurativa previdenziale durante le assenze non retribuite per malattia del bambino, nel limite e nella previsione delle vigenti norme in materia, corrisponderà una quota integrativa, non retributiva, pari a € 2,5 per settimana.
2. Trattandosi di emolumento integrativo non retributivo, non avrà alcuna incidenza sugli istituti indiretti e differiti e/o su qualsivoglia ulteriore istituto contrattuale e/o di legge.

5.2 Part time.

1. Nel rimarcare l'efficacia e la validità del lavoro a tempo parziale quale forma contrattuale rispondente sia alle proprie esigenze organizzative sia a quelle individuali del personale, l'Azienda, al fine agevolare e migliorare il sistema di vita dei lavoratori con figli e/o che debbano assistere famigliari, ha espresso la propria disponibilità a consentire la fruizione di tale forma contrattuale secondo le ipotesi sotto riportate :
   a) le lavoratrici e i lavoratori potranno richiedere, su base volontaria, la momentanea trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per il periodo successivo al parto e sino al compimento del sesto anno di vita del bambino;
   b) trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di tempo limitato, per gravi esigenze di salute familiari regolarmente documentate.
2. a) la trasformazione sarà effettuata tenuto conto delle esigenze tecnico produttive dell'area di servizio di appartenenza e salvaguardando la flessibilità che tale istituto contempla, fermo restando il livello di inquadramento e la professionalità acquisita.
   b) la distribuzione dell'orario verrà definita d'intesa con l'Azienda, nel rispetto delle reciproche esigenze.

c) se entro sei mesi prima del termine del periodo concordato il personale interessato dalla riduzione di orario, non comunicherà alcuna diversa esigenza, tale personale, d'intesa con l'Azienda e nel rispetto delle reciproche esigenze, riprenderà l'attività a tempo pieno alle precedenti condizioni economiche e normative.

6. AZIONI POSITIVE.

1. L'Azienda ha rimarcato la propria sensibilità alle problematiche connesse alla sicurezza del lavoro in autostrada con specifico riguardo alle esigenze proprie del personale femminile.
2. A questo proposito l'Azienda ha ribadito la necessità di un tavolo congiunto tra le OOSS e tutti gli operatori del settore autostradale al fine di trovare soluzioni comuni a problematiche che toccano tutti i medesimi operatori del settore.
3. L'Azienda ha, comunque, ribadito la propria intenzione di dar corso un progetto pilota volto ad individuare le soluzioni più idonee per migliorare le condizioni di lavoro delle donne nelle proprie aree di servizio.
4. In materia di sicurezza anticrimine si fa riferimento all'accordo del 6.07.2005 (allegato 1) che si allega all'odierno contratto integrativo.
5. Viene istituita una Commissione paritetica per dare attuazione al presente articolo e per verificare la necessità di interventi in altre direzioni.

7. AMMORTIZZATORI SOCIALI.

1. Avendo l'Azienda verificato la possibilità di accesso agli ammortizzatori sociali previsti dalle vigenti norme di legge, le Parti hanno convenuto sulla necessità di definire le modalità di applicazione dei sistemi di tutela di cui sopra.

8. VITTO.

1. Le Parti concordano che, per tutte le Aree di servizio, il personale con orario di lavoro giornaliero superiore a 4 ore godrà di una pausa pasto di 30 minuti compresi nell'orario di lavoro.
2. Per il personale con orario pari o inferiore a 4 ore giornaliere la pausa pasto sarà modulata in 15 minuti compresi nell'orario di lavoro.
3. Fermo e restando quanto previsto dal CCNL in materia di colazione, il pranzo o la cena saranno consumati in fasce orarie consone agli orari di apertura del ristorante e/o del bar e, comunque, secondo gli accordi intercorsi con l'Azienda.
4. Nelle Aree di servizio dotate sia di bar che di ristorante, tutto il personale potrà consumare il pranzo o la cena, per le sole giornate di presenza, presso il ristorante secondo un menù previamente concordato.
5. Il pasto sarà composto da un 1 primo, 1 secondo, un contorno, una frutta e una bevanda.

6. Negli esercizi autostradali nei quali non è possibile la consumazione del pasto, oltre alla refezione prevista dal CCNL, tutti indistintamente i lavoratori avranno diritto alla consumazione di n° 3 panini o generi equivalenti, frutta, più una bevanda.
7. L'Azienda non effettuerà alcuna trattenuta a titolo di "trattenuta pasto".

9. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - Settore ristorazione.

1. L'Azienda ha rimarcato che, poiché la ristorazione autostradale necessita di un'organizzazione del lavoro dinamica, composta da personale che nell'arco dell'orario di servizio svolga un insieme di mansioni polivalenti, si renderebbe opportuno e necessario introdurre e definire una specifica classificazione del personale con mansioni di "addetto alla ristorazione".
2. L'Azienda ha, altresì, esposto l'intenzione e l'interesse di creare sistemi di formazione ed incentivazione che consentano una proficua crescita professionale dei lavoratori tesa al costante miglioramento della qualità del servizio offerto all'utenza.
3. Le OOSS si sono rese disponibili ad intraprendere un tavolo congiunto di discussione volto alla definizione degli aspetti sottesi alle problematiche in tal senso espresse dalla Azienda.
4. Le parti concordano sulla necessità di attivare specifici percorsi formativi in materia di HACCP nel rispetto delle vigenti norme in materia.

10. TERZO ELEMENTO AZIENDALE.

1. L'Azienda riconoscerà al personale neo assunto un terzo elemento retributivo aziendale secondo le specifiche di seguito riportate.
2. Inizialmente, all'atto dell'assunzione, sarà riconosciuto al personale un importo lordo mensile, sotto forma di "terzo elemento aziendale", di € 90,00 che saranno riparametrati al 4° livello.
3. Tale importo sarà incrementato di € 10,00 dopo 6 mesi e di € 25,00 dopo ulteriori 6 mesi dalla assunzione per raggiungere la somma di € 125,00 lordi mensili riparametrati al 4° livello.
4. Per il personale già in forza alla data di sottoscrizione del contratto integrativo, o che sarà successivamente assunto a seguito di subentri in concessione di appalto e/o di acquisizioni di altra natura, le Parti concordano che l'importo complessivo (€ 125,00) riconosciuto ai precedenti punti sia da intendersi, sino a concorrenza, già inglobato negli elementi retributivi collettivi corrisposti dal precedente gestore.
5. Il predetto importo dovrà intendersi come utile al calcolo delle retribuzioni dirette, indirette e differite.
6. Per il personale con contratto part time l'importo sarà proporzionato alla percentuale d'orario.

7. Per il personale con contratto a termine ai fini della maturazione degli importi sopra specificati verranno considerati utili i periodi di lavoro prestati.

11. PREMIO VARIABILE.

1. In relazione al riconoscimento del premio variabile legato a specifici parametri indicatori, l'Azienda ha precisato che, ad oggi, non sussistono dati storici utili al fine della individuazione di corretti indicatori per il calcolo di un premio variabile.
2. Per quanto sopra le OOSS hanno, quindi, richiesto l'attivazione di un tavolo congiunto con la finalità di concordare corretti parametri di riferimento. L'Azienda si è resa disponibile in tal senso. Tale tavolo terminerà i lavori entro il 31.12.2006.

12. VESTIARIO – Settore ristorazione.

1 L'Azienda riconoscerà al personale addetto alla ristorazione un rimborso forfettario, quale "indennità vestiario", il cui importo, seppure nella sua natura di indennità, sarà inglobato, riparametrato su 14 mensilità, nel valore retributivo del "terzo elemento aziendale" di cui al paragrafo che precede.

13. VESTIARIO – Settore distributori.

1. Per quanto riguarda il personale addetto ai distributori di carburante, data la specificità delle attività svolte e delle sostanze chimiche trattate, l'Azienda provvederà al lavaggio delle divise.

14. VESTIZIONE E SVESTIZIONE ("tempo tuta").

1. Le Parti riconoscono che nel disciplinare quanto previsto al paragrafo 10 hanno inteso anche regolamentare ed indennizzare il tempo di vestizione e svestizione di tutto il personale dipendente. Per quanto sopra le Parti riconoscono che null'altro sarà dovuto e/o preteso in tal senso.

15. ORARIO DI LAVORO – FERIE.

15.1 Orario di lavoro – turni.

1. Ferma restando la programmazione dell'orario dei contratti part time, per tutto il personale operante su Aree di servizio, l'orario di lavoro viene confermato come strutturato su turni unici avvicendati, diurni e notturni, suddivisi su 5 giorni la settimana.
2. A livello di Area di servizio saranno verificate e concordate le modalità di applicazione dell'orario di lavoro.
3. Ferma restando la programmazione dell'orario dei contratti part time, i turni predisposti dall'Azienda saranno programmati con cadenza quindicinale e comunicati al personale entro

la fine della prima settimana precedente l'inizio dei turni medesimi. Eventuali esigenze particolari di spostamento turno e/o di assenza dovranno essere reciprocamente comunicate entro le 24 ore successive l'esposizione dei turni. Sono fatte salve circostanze di emergenza e/o imprevedibilità, purché motivate.

15.2 Lavoro notturno.

1. Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 6.00.
2. Per le ore ordinarie di lavoro notturno, prestate nelle fasce orarie di cui sopra, l'Azienda riconoscerà le maggiorazioni così come previste dai contratti nazionali applicati.

15.3 Ferie estive.

1. Ferma e restando la normativa vigente, le parti prevedono che a tutto il personale operante su Aree di servizio, assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, saranno concessi periodi di ferie estive concordate di 2 settimane consecutive nel periodo da giugno a settembre di ogni anno.
2. Il piano ferie estive sarà concordato a livello di Area di servizio in relazione alle esigenze del medesimo punto vendita e del personale dipendente. Il piano ferie estive sarà concordato ed esposto entro il mese di marzo di ogni anno.
3. Eventuali variazioni al piano ferie concordato dovranno essere concordate ed autorizzate dal direttore del punto vendita.

16. DECORRENZA E DURATA.

1. Il presente contratto avrà durata di 4 anni a decorrere dal 1.01.2006 e scadrà il 31.12.2009.
2. All'atto della scadenza il contratto manterrà i suoi effetti sino alla data di stipula del nuovo contratto.
3. Alla scadenza del contratto le OOSS presenteranno la piattaforma rivendicativa in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative e, comunque, almeno 3 mesi prima della scadenza naturale.

17. CAMPO DI APPLICAZIONE.

1. Il presente accordo è applicato, con decorrenza prevista nell'articolo di cui sopra, a tutte le aree di servizio gestite dalla SpA Moto come da allegato 2, e a quelle oggetto di successivo subentro e/o di nuova costituzione e/o di futura acquisizione.
2. Sono fatti salvi, comunque, i trattamenti economici e normativi di miglior favore, laddove ad oggi esistenti, derivanti da accordi sottoscritti dalla SpA Moto o da società da questa acquisite, che continueranno ad essere applicati al personale ad oggi in forza.

3. Nel caso in cui vi siano accordi che disciplinano materie non comprese nell'odierno accordo, le Parti si incontreranno per dirimere le questioni.

Nota a verbale

Le OOSS dichiarano la loro disponibilità ad attivare l'apprendistato professionalizzante, laddove consentito dalle vigenti norme nazionali e regionali e/o da specifici accordi collettivi.

Questo accordo è stato reso possibile anche grazie all'apporto professionale ed umano di Roberto Ricciardi il cui ricordo ci lascia un patrimonio di relazioni sindacali ad univocità di intenti.

LCS

MOTO SpA

Roberta Ebaldi

Massimo Lauro

Angelo Scafuto

FILCAMS CGIL

Gabriele Guglielmi

FISASCAT CISL

Alfredo Magnifico

UILTUCS UIL

Emilio Fargnoli