CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLE INFRASTRUTTURE VIARIE A PEDAGGIO, DELLE ATTIVITÀ E DEI SERVIZI CONNESSI A SUPPORTO, DEI SISTEMI DI VIABILITÀ INTEGRATA

26 giugno 2026

Addì 26 giugno 2026

tra

Federreti

ACAP

e

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

SLA CISAL

FEDERAZIONE UGL VIABILITA' E LOGISTICA

Le Parti, con il presente accordo, hanno rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 luglio 2023~~, apportando le seguenti modifiche e/o integrazioni economiche e normative~~.

Il contratto scade il 30 giugno 2028.

PREMESSA 18 luglio 2023

In applicazione di quanto convenuto nel "Campo di applicazione" di cui all'Accordo 18 luglio 2023, le Parti concordano che il c.c.n.l. per i dipendenti da imprese esercenti l'attività di gestione delle infrastrutture viarie a pedaggio, delle attività e dei servizi connessi a supporto, dei sistemi di viabilità integrata è così composto:

- PARTE GENERALE

Si applica a tutti i dipendenti con le modalità e nei limiti di cui al paragrafo "Campo di applicazione".

La Parte Generale, sulla base di quanto indicato alle pagine 2 e 3 dell'Accordo 18 luglio 2023, è riportata nel presente Accordo (articoli 1-62), ed è stata collazionata dalle Parti integrando le normative di cui al c.c.n.l. 16 dicembre 2019 con le modifiche, abrogazioni e sostituzioni introdotte con l'Accordo 18 luglio 2023.
Il trattamento economico e normativo di cui alla Parte Generale è integrato dai trattamenti di ciascuna Sezione Speciale.

- SEZIONI SPECIALI

Ai sensi dell'Accordo 18 luglio 2023, le Sezioni Speciali sono le seguenti:

1. Attività legate alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio;
2. Attività di supporto alla persona e attività accessorie di supporto all'utenza;
3. Attività di supporto e servizio all'utenza, alla viabilità integrata e alla gestione dei sistemi di pedaggiamento;
4. Attività di installazione, gestione e manutenzione impianti;
5. Attività di supporto tecnico e ingegneristico.

I trattamenti economici e normativi delle Sezioni Speciali integrano quelli previsti nella Parte Generale in applicazione di quanto convenuto nel paragrafo "Campo di applicazione".

A tale proposito, le Parti convengono quanto segue.
1. Le Società applicanti il c.c.n.l. *per i dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori del 18 luglio 2023*, comunicheranno che verrà applicato il c.c.n.l. *"per i dipendenti da imprese esercenti l'attività di gestione delle infrastrutture viarie a pedaggio, delle attività e dei servizi connessi a supporto, dei sistemi di viabilità integrata"* – con riferimento alla sua Parte Generale integrata con la Sezione Speciale "*Attività di gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio"*.
2. Successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, a livello di singole

aziende, tra l'Associazione Datoriale di riferimento e tutte le Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il c.c.n.l., potranno essere sottoscritte specifiche intese finalizzate all'applicazione del medesimo, fermo restando quanto esplicitamente convenuto nel paragrafo "Campo di applicazione" della Parte Generale con riferimento alla sua Parte Generale e alle seguenti Sezioni Speciali:

- *Attività di supporto alla persona e attività accessorie di supporto all'utenza;*
- *Attività di supporto e servizio all'utenza, alla viabilità integrata e alla gestione dei sistemi di pedaggiamento;*
- *Attività di installazione, gestione e manutenzione impianti;*
- *Attività di supporto tecnico e ingegneristico.*

~~3. Per quanto riguarda la Sezione Speciale "*Attività di supporto tecnico e ingegneristico"*, data la necessità di effettuare tutti gli opportuni approfondimenti rispetto al tema del codice degli appalti, delle certificazioni e della formazione specifica, le Parti convengono di rinviare ad altra data la sottoscrizione di un suo eventuale accordo applicativo.~~

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Le Parti, sulla base dei principi e delle condizioni convenute nel Protocollo sottoscritto in data 11 luglio 2022 – che si intende qui interamente riportato essendo volontà delle Parti che lo stesso sia parte costitutiva del nuovo c.c.n.l. – hanno rinnovato, integrandolo e modificandolo, il c.c.n.l. Autostrade e Trafori del 16 dicembre 2019 come di seguito indicato.

2. Il c.c.n.l. assume, conseguentemente, la nuova denominazione "*Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese esercenti l'attività di gestione delle infrastrutture viarie a pedaggio, delle attività e dei servizi connessi a supporto, dei sistemi di viabilità integrata*" (di seguito anche nuovo contratto).

3. Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle società concessionarie di Autostrade e Trafori, nonché delle società che alla data del 18 luglio 2023 già applicano al proprio personale il c.c.n.l. "*per il personale da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori*" 2019-2022, fatte salve le modalità applicative previste in accordi aziendali oggi esistenti.

4. Il presente c.c.n.l. si applica altresì, ai lavoratori delle società che operano nelle attività complementari, connesse e accessorie alle concessioni autostradali.

5. Il contratto è suddiviso in una Parte Generale quale base comune da applicare a tutto il personale e da 5 sezioni speciali, la cui normativa è integrativa della parte comune, che saranno applicate al personale in ragione dell'attività svolta dalle società. Resta ferma, salvo quanto di seguito indicato, la possibilità di applicazione da parte delle società di una sola sezione speciale, che le stesse provvederanno a comunicare ad ogni lavoratore assunto successivamente alla data di stipula del nuovo contratto o comunque confluito, dopo tale data, da altre aziende applicanti altri contratti collettivi.

6. Resta fermo l'obbligo per le società concessionarie e per tutte le società che alla data del 18 luglio 2023 applicano al personale dipendente il c.c.n.l. 2019 – 2022 di integrare la parte generale del nuovo contratto con la sezione speciale *"attività legate alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio*". Pertanto, con pari decorrenza, tutto il personale dipendente da queste Società verrà inquadrato nella Sezione Speciale *"attività legate alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio",* fermo rimanendo quanto previsto al punto 3 del presente articolo.

7. Le Parti, al fine di consentire l'implementazione anche delle attività complementari, connesse ed accessorie in una ottica di coerente applicazione e finalità del nuovo contratto, valuteranno la possibilità di applicazione di una o più sezioni speciali in capo ad una singola società derogando quanto previsto al punto 5 del presente paragrafo. Tale deroga dovrà riguardare esclusivamente i neoassunti e/o coloro che confluiranno da

altre Aziende applicanti altri c.c.n.l. e/o dedicati ad attività lavorative nuove e diverse da quelle prevalenti.

Le Parti potranno valutare, altresì, eventuali deroghe afferenti le attività direttamente presidiate alla data di sottoscrizione del presente accordo, fermo restando quanto previsto al capoverso successivo.

Resta inteso che le eventuali deroghe di cui al presente comma dovranno essere oggetto di intesa tra tutte le OO.SS. Nazionali stipulanti il nuovo c.c.n.l. e la società che ne faccia richiesta assistita dall'associazione cui la richiedente è associata.

8. Le Parti convengono sulla necessità di monitoraggio degli obiettivi comuni espressi nel Protocollo 11 luglio 2022.

PARTE GENERALE

DICHIARAZIONE COMUNE DELLE PARTI SUL MERCATO DEL LAVORO

~~"Premessa alla Parte Generale"~~

DICHIARAZIONE COMUNE DELLE PARTI SUL MERCATO DEL LAVORO

Nel quadro di una particolare attenzione alle problematiche dell'occupazione e del mercato del lavoro le parti confermano che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro – come previsto nell'Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18 marzo 1999 - e ritengono che gli istituti che disciplinano gli strumenti di flessibilità del mercato del lavoro debbano integrare tale forma rispondendo contestualmente ad obiettivi di funzionalità di sviluppo e crescita delle aziende e di appropriata tutela dei lavoratori interessati.

Per quanto attiene il "Lavoro Accessorio" come disciplinato dal decreto-legge n. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017, il "Lavoro intermittente" e la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti le Parti si riservano di effettuare una fase di approfondimento e di monitoraggio entro il 31 dicembre 2027, nell'ambito dell'osservatorio nazionale, con riferimento anche alle soluzioni di altri comparti ai fini di una valutazione correlata alle peculiarità dell'attività svolta e dell'individuazione di soluzioni condivise.

CAPITOLO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ARTICOLO 1 – ASSUNZIONE

1. L'assunzione del personale viene effettuata dalla Società in conformità alle norme di legge e contrattuali.

2. L'assunzione viene comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati:
a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) il livello ed il profilo professionale cui il lavoratore viene assegnato;
c) la sede, intendendosi per tale il posto presso il quale il lavoratore è tenuto ad espletare le mansioni affidategli, ed eventualmente la zona di lavoro;
d) il trattamento economico iniziale;
e) l'iscrizione obbligatoria alla previdenza complementare al superamento dell'eventuale periodo di prova per le assunzioni a tempo indeterminato, con l'esplicita indicazione della relativa quota a carico dell'azienda;
f) la durata dell'eventuale periodo di prova;
g) la Sezione Speciale del presente c.c.n.l. applicata al lavoratore ai sensi del Campo di applicazione.

3. Ad ogni lavoratore viene consegnata una copia del presente contratto, che può essere resa disponibile anche in versione elettronica.

4. Nelle assunzioni di personale la Società terrà preliminarmente conto, sempreché gli interessati risultino in possesso dei requisiti richiesti, delle domande di assunzione presentate da componenti il nucleo familiare dei lavoratori dipendenti deceduti.

Nelle assunzioni di personale la Società terrà altresì conto, sempreché gli interessati risultino in possesso dei requisiti richiesti, delle domande di assunzione presentate da componenti il nucleo familiare dei lavoratori dipendenti che siano cessati dal servizio per raggiunti limiti di età o per invalidità o per malattia.

5. Allo scopo di utilizzare nel modo migliore le capacità professionali dei lavoratori in servizio e di consentire lo sviluppo di carriera, la Società, per coprire nuovi posti di lavoro o altri resisi vacanti, darà la precedenza, a parità di requisiti richiesti, ai lavoratori in servizio.

ARTICOLO 2 – DOCUMENTI

1. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:
- documento d'identità legalmente valido;
- certificato degli studi compiuti;
- eventuale documento relativo alla posizione militare;

- stato di famiglia (ad uso assegni familiari per gli aventi diritto);
- eventuali certificati di lavoro;
- una fotografia formato tessera;
- codice fiscale,

nonché ogni altro documento che sia necessario ai fini amministrativi, fiscali e previdenziali.

2. In relazione alle mansioni da affidare potranno, altresì, essere richiesti i certificati ~~penale~~ penali e carichi pendenti rilasciati in data non anteriore ai 3 mesi.

3. Il dipendente è tenuto a dichiarare la propria residenza ed il proprio abituale recapito notificandone alla Società ogni successivo mutamento.

Personale a tempo parziale

4. In aggiunta ai documenti di cui al comma 1:
– dichiarazione per assegni familiari;
– dichiarazione dell'eventuale altro datore di lavoro relativo al rapporto di lavoro in essere.

ARTICOLO 3 – PERIODO DI PROVA

1. Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:
a) mesi 6 per i lavoratori di livello A1, A;
b) mesi 3 per i lavoratori di livello C, B1, B;
c) mesi 1 per i lavoratori di livello D, C1.

2. Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non può essere ~~protratto~~ prorogato né rinnovato.

3. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore viene ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi.

4. La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato da ciascuna Sezione Speciale per il livello cui il lavoratore è stato assegnato.

5. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

6. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per recesso da parte della Società, è corrisposta al lavoratore la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

7. Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

8. Ogni precedente periodo di impiego già effettuato presso la Società - con contratto a termine - viene considerato valido ai fini del periodo di prova purché coesistano le seguenti condizioni:
a) tra la fine del precedente rapporto e l'inizio del nuovo non devono essere trascorsi più di due anni;
b) la mansione che il dipendente viene chiamato a svolgere all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato deve risultare la medesima, anche con riferimento alla Sezione Speciale in cui il lavoratore è inquadrato, di quella svolta con contratto a tempo determinato.

9. In caso di assunzioni a tempo determinato il periodo di prova è stabilito in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del d. lgs. n. 104/2022 come modificato dall'articolo 13 della legge n. 203/2024.

10. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

ARTICOLO 4 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. Tutto il personale - quadri, impiegati e operai - viene inquadrato su 7 livelli.

2. I livelli sono definiti dalle declaratorie - di seguito riportate - intese come espressione dei contenuti della professionalità in termini di competenze e conoscenze professionali, responsabilità, autonomia operativa e complessità dei problemi.
Fatto salvo quanto già previsto nella Sezione Speciale 1 (art. 73), per le altre 4 sezioni speciali i profili professionali e le esemplificazioni verranno individuati, in fase di prima applicazione, a livello aziendale fermo restando il coinvolgimento di tutte le Parti stipulanti il presente c.c.n.l.

3. Nel caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo di cui all'articolo 51, Relazioni a livello aziendale, comma 2), comportanti riflessi sull'assetto dell'inquadramento del personale, nonché nel caso di istituzioni di nuove posizioni di lavoro, l'Azienda per il tramite della propria Associazione, ne darà preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, precisando le conseguenti modifiche in materia di inquadramento con l'indicazione del relativo livello e

l'indicazione del profilo corredato in modo sommario dalle attività lavorative.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno richiedere entro 5 giorni un incontro per l'esame degli elementi che hanno determinato l'inquadramento comunicato.

4. In occasione degli incontri di cui all'articolo 51, comma 4) - Relazioni a livello di unità produttiva, lettera A), ~~sub f),~~ **sub g)** le aziende informeranno preventivamente le Organizzazioni sindacali dei lavoratori dell'introduzione di nuove posizioni di lavoro e del relativo livello di inquadramento e/o di quelle che, in un'ottica di sviluppo che sia coerente con le esigenze di funzionamento dell'apparato produttivo, siano risultate significativamente modificate nonché delle eventuali implicazioni in termini di variazioni di organico e/o di mansione.

5. La distinzione in atto tra gli operai e impiegati viene mantenuta agli effetti di tutte le norme che prevedono il trattamento differenziato e che, comunque, fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

DECLARATORIE

LIVELLO D
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici richiedenti una professionalità a contenuto tecnico manuale elementare.

LIVELLO C1
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, sulla base di specifiche prescrizioni, compiti esecutivi standardizzati, anche attraverso l'uso di attrezzature e dispositivi. Tali compiti richiedono conoscenze acquisibili mediante specifica formazione e adeguata esperienza.

LIVELLO C
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti che richiedono conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante corsi di addestramento, interventi formativi ed esperienza. L'esecuzione di tali compiti si esplica nell'ambito di procedure e metodi operativi prestabiliti con limitata possibilità di variabilità.

LIVELLO B1
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano attività il cui svolgimento richiede conoscenze tecnico-specialistiche acquisibili mediante interventi formativi.
Tali lavoratori operano con autonomia operativa sulla base di procedure di media complessità e direttive definite ed hanno una responsabilità, circoscritta ad attività specifiche, anche di eventuali altre risorse.

LIVELLO B
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano attività il cui svolgimento richiede elevate conoscenze tecnico-professionali, necessarie, e/o capacità di coordinamento e gestione di risorse, con un'influenza diretta su risultati specifici dell'unità di appartenenza.
Tali lavoratori operano con un'autonomia operativa circoscritta e sulla base di direttive di massima, con una responsabilità diretta su attività specifiche dell'Unità Organizzativa di appartenenza.

LIVELLO A1
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti competenze tecnico-specialistiche e/o gestionali rilevanti, che comportano autonomia decisionale per la soluzione di problemi di elevata variabilità e complessità, entro un ambito definito da indicazioni di massima.
Tali attività possono essere svolte sia attraverso il coordinamento di specifiche unità organizzative, sia attraverso l'applicazione di competenze tecnico-specialistiche che richiedono un elevato livello di professionalità.

LIVELLO A
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano attività di rilevante importanza per l'Azienda, con una responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali, che comportano autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali.
Tali attività possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'Azienda, o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità.

QUADRI

In attuazione del disposto dell'art. 2 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori sia tecnici che

amministrativi, che nell'ambito del livello A svolgono con carattere di continuità e con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi ed uffici o entità organizzative essenziali dell'Azienda o di gestione di programmi/progetti di importanza fondamentale.

I lavoratori definiti quadri ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e, nell'ambito dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali, effettuano, con personale contributo di particolare originalità e creatività, opera di coordinamento di risorse e/o di collaboratori e/o di una o più entità organizzative di particolare complessità.

Nei confronti di tali lavoratori, ferma restando la normativa contrattuale prevista per la categoria degli impiegati, si conviene quanto segue:

- *Informazione*

Sul piano informativo, le Aziende forniranno agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali sia nell'area di attività nella quale sono inseriti, sia riguardo ai più generali problemi gestionali delle Aziende, con particolare riferimento a modifiche strutturali della configurazione organizzativa aziendale ed al mutamento degli assetti tecnologici.

- *Formazione*

Nei confronti dei quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi. Tali interventi, essenzialmente mirati a migliorare ed ampliare le conoscenze dei singoli, rivolgeranno particolare attenzione ai temi della comunicazione interna onde favorire l'adeguata conoscenza e partecipazione agli obiettivi aziendali.

- *Orario di lavoro*

Ai lavoratori ai quali viene contrattualmente attribuita la qualifica di quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art. 17 Decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66, le limitazioni in materia di orario di lavoro.

- *Responsabilità civile e/o penale*

Le Aziende si impegnano a garantire ai lavoratori che, per motivi professionali, siano coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

- *Brevetti*

Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore, viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

- *Indennità di funzione*

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta un'indennità di funzione nella misura di € 72,30 lordi mensili. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del Trattamento di Fine Rapporto, della 13ª mensilità e del premio annuo.

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai quadri è stata data piena attuazione alla Legge 13 maggio 1985, n. 190.

***

Individuazione nuovi ~~parametri~~ valori retributivi Sezioni 2, 3, 4 e 5 – Contrattazione di secondo livello

1. Fermo restando l'attuale sistema classificatorio articolato su 7 livelli, con le declaratorie e profili professionali contrattualmente definiti, al fine di dotare le parti aziendali di uno strumento utile ad apprezzare le evoluzioni tecnico-organizzative delle singole aziende, viene istituito, a far data dal mese successivo alla sottoscrizione del ~~presente~~ c.c.n.l. 26 giugno 2026, all'interno delle declaratorie dei livelli C, B1 e B, un valore retributivo aggiuntivo rispetto alla retribuzione standard nelle Sezioni Speciali 2, 3 e 4 come riportati nelle tabelle allegate a ciascuna Sezione Speciale.

Per la Sezione 5 il valore retributivo aggiuntivo riguarderà unicamente i livelli B1 e B.

2. Tale valore retributivo, non conseguibile per automatismo, non costituisce un nuovo livello di inquadramento, rientrando nell'ambito della declaratoria del livello di appartenenza.

3. Ferme restando le attività attualmente svolte aziendalmente, regolate dal vigente sistema classificatorio, ~~a far data~~ a far data dal mese successivo alla sottoscrizione del ~~presente~~ c.c.n.l. 26 giugno 2026 è attribuita all'esclusiva competenza della contrattazione di secondo livello la facoltà di definire l'individuazione di competenze professionali qualitativamente nuove relative ad attività innovative, non presidiate dal vigente sistema di classificazione del personale, alle quali attribuire i valori retributivi aggiuntivi definiti nel presente paragrafo.

4. La copertura di tali nuove posizioni potrà comportare l'attivazione di preliminari percorsi formativi.

5. Le Parti concordano che la successiva attribuzione individuale di tali valori retributivi aggiuntivi, in attuazione dell'accordo di secondo livello di cui al precedente comma 3, non potrà essere utilizzata per sanare situazioni vertenziali, anche individuali, né potrà, in alcun modo, essere sostitutiva rispetto all'attribuzione del livello superiore.

6. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali vigenti in materia.

ARTICOLO 5 - PASSAGGIO DI LIVELLO

1. Il lavoratore che passa al livello superiore percepisce la retribuzione prevista per il nuovo livello di assegnazione conservando gli aumenti di anzianità già maturati secondo quanto disposto in materia di aumenti di anzianità in ciascuna Sezione Speciale.

2. Gli eventuali superminimi (anche se derivanti da aumenti di merito) vengono assorbiti fino a concorrenza della differenza tra i due minimi tabellari.

ARTICOLO 6 – MUTAMENTO DI MANSIONI

1. Il lavoratore, in relazione alle esigenze della Società, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al livello di appartenenza purché tale mutamento non comporti una menomazione morale o un peggioramento economico.

2. Il lavoratore che sia assegnato a svolgere temporaneamente mansioni inerenti ad un livello superiore ha diritto per tutta la durata dello svolgimento di tali mansioni al trattamento corrispondente alla attività svolta. Gli eventuali superminimi (anche se derivanti da aumenti di merito) vengono assorbiti fino a concorrenza della differenza tra i due minimi tabellari.

3. Trascorso un periodo di sei mesi consecutivi o ad intervalli per un periodo di 180 giorni nel corso di 12 mesi consecutivi in mansioni di livello superiore avviene il passaggio definitivo in detto livello, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

4. Nell'ipotesi di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al livello superiore avviene solo quando la sostituzione oltrepassi di quindici giorni il termine massimo di assenza consentito dalle norme del presente contratto per ciascuna causale, purché il sostituto abbia svolto le mansioni di livello superiore per sei mesi.

5. Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli viene assegnato al livello superiore.

CAPITOLO II - TIPOLOGIE CONTRATTUALI

ARTICOLO 7 – ASSUNZIONE A TERMINE

Si applicano le vigenti disposizioni di legge in materia, fatte salve le specificità disciplinate in ciascuna Sezione Speciale.

ARTICOLO 8 – ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE

1. La Società può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:

a) orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'articolo 12 per il personale a tempo pieno;
b) verticale: con prestazione di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
c) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b).

Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche in attività lavorative in turno.

Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

2. Nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito al successivo comma 3.

In particolare, per quanto concerne la collocazione della prestazione, la Società indicherà nella lettera di assunzione le ore giornaliere nelle quali va effettuata, in rapporto alle esigenze aziendali, la prestazione a tempo parziale.

Nel caso di prestazioni lavorative in turni tale indicazione riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso, ovvero gli schemi di turno in cui verrà programmata, la prestazione

a tempo parziale; tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di clausola elastica di cui al successivo comma 3.

3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità elastiche che consentano sia la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa come stabilita al precedente comma 2 sia variazioni strutturali e temporalmente definite in aumento della durata della prestazione stessa.

4. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale ai sensi del comma che precede richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso specifico atto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della R.S.U. o R.S.A. aderente alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, secondo quanto indicato dallo stesso lavoratore.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

La variazione della prestazione lavorativa deve essere comunicata dalla Società con il preavviso previsto dalla legge.

In caso di aumento della prestazione, questo andrà comunicato, ogni qual volta la società intenda utilizzarlo, con il preavviso previsto dalla legge.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte della Società, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi) compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della quota oraria di cui all'art. 35 della retribuzione globale di fatto, intendendosi a tali effetti quella di cui al comma 1 dell'art. 32, aumentata di 1/12 di tredicesima e di 1/12 di premio annuo, determinati sui valori in vigore al momento dell'effettuazione della prestazione.

Decorsi cinque mesi dalla stipulazione del patto che prevede clausole elastiche, il lavoratore può chiederne modifica o darne disdetta dando alla Società un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:
a) incompatibilità con la necessità di attendere ad altra sopravvenuta attività lavorativa, subordinata o autonoma;
b) esigenze di carattere familiare;
c) esigenze di tutela della salute certificate dalle competenti strutture sanitarie pubbliche ovvero dal medico competente di cui al D. Lgs. 9.4.2008, n. 81;
d) frequenza di corsi di studio o di formazione legalmente riconosciuti.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per la Società e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

5. È facoltà dell'Azienda richiedere e del lavoratore accettare prestazioni di lavoro supplementare in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

– necessità, sia saltuarie che ricorrenti, derivanti da incrementi di attività produttiva;
– sostituzione di personale dipendente assente per qualsiasi causa.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di svolgere lavoro supplementare non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Le ore di lavoro supplementare, intendendosi per tali quelle eccedenti la prestazione minima concordata, sono retribuite come ore ordinarie e possono essere effettuate:
– oltre il normale orario giornaliero ridotto, fino al limite massimo giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno;
– nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro, ancorchè ricadenti, per il lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, al di fuori dei periodi predeterminati ai sensi dei commi 1, 2 e, in caso di attivazione di clausola elastica, del comma 3 del presente articolo.

6. Per i lavoratori a tempo parziale che svolgono la propria attività con modalità di tipo verticale si considerano lavoro straordinario le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato. A tali prestazioni si applica la normativa specifica di ciascuna Sezione Speciale.
Le prestazioni di lavoro supplementare o straordinario possono essere svolte dai lavoratori a tempo parziale assunti con contratto a termine.

7. Il personale a tempo parziale è retribuito in base alle retribuzioni minime stabilite per il personale a tempo pieno riproporzionate in funzione della ridotta durata della prestazione.

8. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, salvo le esclusioni e le modifiche specificate in calce agli articoli interessati, in applicazione dei principi di non discriminazione, chiarendo le Parti che le clausole del contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione e alla conseguente misura della retribuzione.

9. Ogni qualvolta si renda necessario assumere, nell'ambito della stessa unità produttiva, personale a tempo pieno, per la stessa mansione o per mansioni equivalenti, l'azienda darà precedenza al lavoratore che abbia antecedentemente trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

La precedenza viene stabilita in funzione dell'anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, in funzione della vicinanza dalla sede di lavoro di

provenienza a quella di destinazione.

A parità dei requisiti predetti, la precedenza è data dal numero delle persone a carico, con riferimento alla disciplina legislativa in materia fiscale; qualora anche il criterio del carico di famiglia non costituisca elemento selettivo (per parità o assenza di carico), la precedenza è riconosciuta al lavoratore più anziano.

Il passaggio da tempo parziale a tempo pieno è subordinato all'espressa richiesta del dipendente, al quale, pertanto, è esclusivamente riservata l'iniziativa di porre la propria candidatura.

10. In assenza di richieste avanzate ai sensi di quanto previsto al comma precedente, l'Azienda, sempre nell'ambito della stessa unità produttiva, darà precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno ed indeterminato, ai lavoratori già in servizio a tempo parziale, nell'ambito della stessa attività lavorativa, che ne facciano espressa richiesta scritta. L'eventuale precedenza tra più richieste viene stabilita con i criteri selettivi di cui al precedente comma, secondo e terzo capoverso.

11. Ogni qual volta si renda necessario assumere, nell'ambito della stessa unità produttiva, personale a tempo parziale per la stessa mansione o per mansioni equivalenti l'azienda darà la precedenza ai lavoratori a tempo pieno che ne facciano espressa richiesta scritta, utilizzando in caso di pluralità di richieste, gli stessi criteri di cui al comma 9, secondo e terzo capoverso.

Resta inteso che, a decorrere dalla data del passaggio a tempo parziale trovano conseguentemente applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.

12. Il personale che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà fare richiesta di passare nuovamente a tempo pieno. La società si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

13. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché quelli affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa hanno diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché a trasformare nuovamente il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno a richiesta dei lavoratori stessi.

14. L'Azienda porrà particolare attenzione e adotterà tutte le iniziative necessarie per favorire la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche per esigenze temporanee, presentate dal lavoratore nei casi di comprovate necessità familiari di cui al successivo

capoverso. Qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

a) patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazioni di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al Decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992;
b) presenza di figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
c) patologie gravi così come classificate dal Decreto Ministeriale n. 278/2000 riguardante il coniuge, i figli, o i genitori del lavoratore e della lavoratrice;
d) rientro dal periodo di astensione obbligatoria.

A parità di condizioni si darà precedenza all'anzianità di servizio.

Nei casi in cui, ricorrendo le specifiche condizioni di cui alle lettere predette, l'Azienda conceda la trasformazione temporanea da tempo pieno a tempo parziale, il rapporto di lavoro verrà automaticamente ripristinato a tempo pieno, ferma rimanendo la sede di lavoro, decorso il periodo definito d'intesa con il lavoratore.

I periodi minimi e massimi sono stabiliti, salvo casi particolari, in 6 e 24 mesi.

Negli altri casi l'Azienda concederà la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche per esigenze temporanee, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive.

15. In casi di particolare necessità del lavoratore, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 12 e non superiore a 36 mesi.

16. Nel corso degli incontri di cui all'art. 51 del presente c.c.n.l., le Aziende forniranno informazioni circa l'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare, con specifico riferimento a quanto previsto sub e) ed i) lettera A del punto 4) – Relazioni a livello di Unità Produttiva.

Nota a verbale

Le singole sezioni speciali disciplinano in maniera articolata l'istituto.

ARTICOLO 9 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Si applicano le vigenti disposizioni di legge in materia, fatte salve le specificità disciplinate in ciascuna Sezione Speciale.

ARTICOLO 10 – CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante, disciplinato dal d. lgs. n. 81/2015, dall'Accordo interconfederale 18 aprile 2012 e dal presente articolo, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

2. Le assunzioni di apprendisti non sono consentite in caso siano stati effettuati licenziamenti per riduzione di personale nei precedenti 18 mesi.

3. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi di legge, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

4. Il contratto di apprendistato è un contratto a causa mista in quanto è articolato contemporaneamente in un periodo di lavoro, perché il lavoratore è chiamato a fornire il proprio contributo lavorativo collaborando alla realizzazione dei servizi dell'Azienda, e in un periodo di formazione in quanto tale contratto prevede che l'azienda, oltre a retribuire l'attività svolta dall'apprendista, impartisce le conoscenze e gli insegnamenti necessari per l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.

5. Il contratto di apprendistato viene stipulato, ai fini della prova, in forma scritta tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati, secondo la disciplina prevista dal c.c.n.l. la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione ai fini contrattuali che potrà essere acquisita ai termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato, il livello di inquadramento, il trattamento economico, il piano formativo individuale articolato sulla base del modulo allegato nonché il nome del tutor/referente aziendale nonché il periodo di prova che ha una durata secondo quanto previsto dal c.c.n.l. e in ogni caso non superiore ai due mesi.

6. Ai fini della durata, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve esser computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

7. Il contratto di apprendistato professionalizzante ha una durata di 36 mesi, per tutti i profili formativi allegati al presente articolo.

8. Per quanto concerne la retribuzione, come definita all'art. 32, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:
- 80% per i primi12 mesi;
- 85% per i secondi 12 mesi;
- 95% per i successivi mesi.

Agli apprendisti, oltre l'indicato trattamento economico, spetta ogni altro istituto economico — normativo, previsto da ciascuna Sezione Speciale dal presente c.c.n.l. per i lavoratori a tempo indeterminato.

9. Con riferimento agli accordi di secondo livello l'attribuzione ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante dei relativi effetti economici avviene nella misura percentuale corrispondente a quella della retribuzione spettante.

10. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini dei riflessi dell'anzianità di servizio su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

11. In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro per un periodo di durata superiore a 30 giorni calendariali, per malattia, infortunio sul lavoro o altra causa, l'azienda potrà, previa comunicazione all'interessato, prolungare il rapporto di apprendistato per un periodo corrispondente.

12. Le aziende non potranno dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per superamento del periodo di comporto, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

13. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

14. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

15. L'apprendista maggiorenne adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

16. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal precedente comma 8.

17. Qualora, al termine del periodo di apprendistato, nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa ai fini contrattuali e di legge.

18.Qualora, al termine del periodo di apprendistato, la Società intenda recedere dal contratto, la stessa è tenuta a darne formale comunicazione scritta al lavoratore interessato ed al pagamento di una indennità di mancato preavviso pari al trattamento economico e normativo disciplinato nel presente articolo per un periodo di 15 giorni.

19. Gli standard professionali funzionali alla verifica dei percorsi formativi per l'apprendistato professionalizzante sono quelli stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale di cui a ciascuna Sezione Speciale.

20. La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali di cui al precedente comma, ivi compresa la definizione dei profili formativi, saranno definiti dalle Parti stipulanti, per le Sezioni Speciali nn. 2, 3, 4 e 5 di cui alla Premessa del presente c.c.n.l. entro il 31 dicembre 2024.

21. La formazione è articolata in formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali e in formazione professionalizzante.

22. La formazione finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali è svolta per un monte ore complessivo non inferiore a 120 ore medie nel triennio, è di responsabilità e competenza dell'offerta formativa pubblica e può svolgersi all'interno o all'esterno dell'azienda.

In mancanza della predetta offerta, la formazione viene erogata dall'azienda.

23. La formazione professionalizzante è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche della qualifica ai fini contrattuali da conseguire. Tale formazione è di durata non inferiore a 80 ore medie annue – ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, di cui all'accordo Stato-Regioni 21.12.2011 – e può essere svolta anche "on the job" e in affiancamento.

È integrativa dell'offerta formativa pubblica, ove esistente.

24. In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi 22 e 23 può essere articolata secondo il seguente programma:

a) tematiche di base e trasversali (33% del monte ore annuo):
- salute e sicurezza del lavoro;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- competenze relazionali;

- organizzazione ed economia;

b) tematiche tecnico-professionali specificatamente aziendali (30% del monte ore annuo):

- conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
- conoscenza dell'organizzazione del lavoro dell'impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto.

c) formazione "on the job" e in affiancamento (37% del monte ore annuo).

25. Nel primo anno del contratto di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata all'organizzazione aziendale, alla sicurezza del lavoro e alla normativa inerente il rapporto di lavoro.

26. Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formativa come di seguito specificato.

27. La capacità formativa interna deve essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.

28. La capacità formativa interna dell'azienda è espressa – oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di tutor/referente aziendale – dalla capacità dell'azienda stessa di erogare direttamente interventi formativi o di organizzare l'erogazione, avvalendosi anche di docenza esterna.

Tale capacità deve essere attestata:
a) quanto alla formazione teorica, dalla disponibilità in azienda, o in aziende collegate, di locali idonei. Di norma, sono ritenuti idonei i locali distinti da quelli prevalentemente destinati allo svolgimento dell'attività lavorativa e dotati di strumenti adeguati alla modalità di formazione da erogare;
b) dalla presenza in azienda, o in aziende collegate, di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze inerenti la formazione da erogare;
c) da tutori con formazione e competenze adeguate.

29. Il Piano Formativo Individuale (PFI), il cui schema relativo alla Sezione 1 di cui alla Premessa del presente c.c.n.l., è allegato al presente c.c.n.l., è predisposto dall'Azienda e definisce il percorso formativo del lavoratore.

Il Piano è coerente con il profilo professionale relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso lavoratore.

Il Piano Formativo Individuale relativo alle Sezioni 2, 3, 4 e 5 di cui alla Premessa del presente c.c.n.l. sarà predisposto dall'azienda in coerenza con i principi di cui al presente articolo.

30. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione definiti come ai precedenti commi, e il nome del tutor/referente aziendale.

Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.

31. Qualora il candidato ne sia sprovvisto, il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

32. Ferma restando la durata ordinaria della formazione, la Società potrà stabilire, previo esame con la RSU/RSA, un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna, in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.

33. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte, fermo restando quanto previsto ai commi 35 e 36 del presente articolo.

34. La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali sono registrate a cura dell'azienda nel "Libretto formativo del cittadino".

Nelle more della piena operatività del citato Libretto, l'impresa provvede all'attestazione dell'attività formativa compilando il modulo allegato al presente c.c.n.l..

35. L'attivazione del contratto di apprendistato richiede da parte dell'azienda la designazione di un tutor/referente, scelto all'interno dell'azienda, che costituisce per l'apprendista la figura aziendale di riferimento.

Egli segue l'attuazione del Piano formativo individuale e attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività

formativa, che viene firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione. Lo stesso deve possedere un livello di inquadramento apri o superiore a quello dell'apprendista e deve svolgere una attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista e avere almeno cinque anni di anzianità aziendale.

36. La funzione di tutor può essere svolta da un unico referente formativo aziendale per non più di 5 apprendisti.

37. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

38. Gli apprendisti vanno computati nel conteggio sui diritti e le agibilità contrattuali e hanno la facoltà di partecipare alle assemblee sindacali così come previsto dalla legge n. 300/1970.

39. Eventuali successive modifiche legislative o accordi interconfederali in materia saranno oggetto di tempestivo confronto fra le Parti per la necessaria armonizzazione.

40. Nel corso di un apposito incontro, la Società fornirà agli organismi sindacali dell'unità produttiva informazioni relative all'applicazione dell'istituto.

Allegati da inserire:
- Profili formativi condivisi;
- Schema del Piano formativo individuale (PFI);
-Modulo di Attestazione dell'attività formativa svolta (temporaneamente sostitutivo del Libretto del cittadino).

ARTICOLO 11 – LAVORO AGILE E TELELAVORO

A) LAVORO AGILE

PREMESSA

Il lavoro agile è una modalità di lavoro "da remoto" consistente nella possibilità di eseguire, su base volontaria previo accordo individuale tra il lavoratore e il datore di lavoro, la prestazione lavorativa in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro.

Le parti identificano nel lavoro agile, di cui alla legge n. 81/2017 e s.m.i., un'ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, distinta da quella del telelavoro, la cui flessibilità organizzativa può favorire l'incremento della produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.

In tale presupposto, anche in relazione al protocollo condiviso che le Parti Sociali hanno sottoscritto a livello nazionale il 7 dicembre 2021, le parti intendono con il presente articolo disciplinare il lavoro agile.

Tale opportunità sarà utilizzabile, previo accordo individuale, a partire dalla stipula dell'accordo di rinnovo del vigente c.c.n.l..

Le parti si riservano di valutarne gli esiti, in occasione delle trattative per il successivo rinnovo contrattuale.

Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizioni di legge, dalle norme del presente contratto nonché da eventuali accordi aziendali.

1. INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI ORGANIZZATIVI – PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Entro 3 mesi dalla sottoscrizione del ~~presente accordo di rinnovo del CCNL 18.7.2023~~, c.c.n.l. 26 giugno 2026 l'azienda si confronterà con le rappresentanze sindacali aziendali in specifici incontri atti ad individuare gli ambiti organizzativi le cui attività siano compatibili con l'esecuzione del lavoro agile.

Laddove non siano individuati tali ambiti, l'azienda garantirà comunque almeno una giornata a settimana di lavoro agile alle seguenti categorie, in caso di mansione compatibile con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa:

- **lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;**
- **lavoratrici e lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992;**
- **lavoratrici e lavoratori "caregivers" ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017.**

Il numero massimo di prestazioni da svolgere in modalità agile è fissato in 8 giorni/mese.

Con apposite comunicazioni di servizio, l'azienda, entro il mese di novembre di ogni anno **a partire dal 2027**, informerà i dipendenti e le rappresentanze sindacali aziendali circa:
- gli ambiti organizzativi disponibili nell'anno civile seguente;
- le modalità e i termini di presentazione delle domande individuali per accedervi.

A seguito di tale comunicazione le rappresentanze sindacali aziendali potranno chiedere un confronto in ordine agli ambiti individuati.
Sono fatti salvi accordi aziendali in essere di miglior favore.

2. LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Nelle prestabilite giornate in modalità agile, **in attuazione dell'articolo 4 dell'Accordo Interconfederale 7 dicembre 2021,** l'attività lavorativa potrà essere svolta presso:

a) la residenza e/o il domicilio del dipendente;
b) altro luogo privato di pertinenza del dipendente;
c) altri locali o altra sede dell'azienda.

Il dipendente dovrà indicare, per tempo, il luogo della prestazione da lui scelto.

Qualora debba spostarsi dal luogo già indicato, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione al diretto Responsabile, via email.

3. REQUISITI E PRIORITA' PER L'ACCESSO AL LAVORO AGILE

Fermi restando gli ambiti organizzativi individuati **nonché quanto previsto al paragrafo 1 del presente articolo**, possono presentare domanda per accedere al lavoro agile tutti i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato pieno o parziale.
Ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge n. 81/2017 come modificato dall'art. 4 del d. lgs. n. 105/2022, è riconosciuta priorità alle richieste di lavoro agile formulate da:

- lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992 o che siano "caregivers" ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017;
- lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/1992.

Ulteriori criteri di priorità saranno previsti, esaurite le richieste formulate ai sensi del capoverso precedente, in caso di:
- dipendenti con parenti in situazioni di gravità, quali individuate dall'art. 23, lettere B), C), E) del presente c.c.n.l.;
- dipendenti residenti o domiciliati a distanza significativa dalla sede aziendale;
- dipendenti con figli fino a quattordici anni di età.

In tale premessa, saranno altresì privilegiate le richieste presentate:
- dai dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari a titolo esemplificativo e non esaustivo quali: stato di gravidanza (escluso il periodo obbligatorio), figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento, anziani conviventi con problemi di salute debitamente certificati.

4. ACCORDO INDIVIDUALE

Ai fini dell'attivazione del lavoro agile, l'azienda e il lavoratore sottoscrivono uno specifico accordo individuale, di natura consensuale, della durata minima di 6 mesi, salva diversa intesa tra le parti.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSA/RSU a cui ha conferito mandato.

L’accordo è rinnovabile automaticamente, fatta salva la facoltà di ognuna delle parti di disdettarlo con preavviso di 30 giorni rispetto alla data di scadenza.

In qualsiasi momento, l’azienda può disporre la sospensione temporanea dell’esecuzione del lavoro agile, con un preavviso di cinque giorni, in relazione a sopravvenute, motivate esigenze di natura organizzativa o tecnico-produttiva.

L’accordo costituisce parte integrante del contratto di lavoro individuale in essere.

L’accordo dovrà stabilire le principali modalità/condizioni di esecuzione del lavoro agile; in particolare:
- il numero di giornate lavorative nel mese in cui la prestazione sarà svolta, di norma, con modalità in lavoro agile;
- la distribuzione, anche in modo non continuativo, dell’orario di lavoro nell’arco delle giornate, della settimana o del mese, tenuto conto anche dei tempi di riposo;
- i predeterminati luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa, ai sensi del comma 2);
- la necessaria strumentazione informatica e telefonica, assegnata al lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore da tale strumentazione, nel corso e al termine della giornata lavorativa.

5. POSIZIONE E SEDE DI LAVORO – TRATTAMENTO ECONOMICO – TUTELE SINDACALI

Il dipendente in lavoro agile conserva la posizione e la sede di lavoro già assegnate e mantiene integralmente il trattamento economico-normativo in atto, previsto dal c.c.n.l. e dagli accordi di secondo livello in vigore aziendalmente nonché da eventuali accordi individuali.

Nelle giornate effettivamente prestate di lavoro agile viene erogata l’indennità di mensa o il buono pasto (ticket-restaurant) dove previsto e stabilito dagli accordi aziendali, ovvero è concessa, in caso di prestazioni in altra sede aziendale, la possibilità di fruire dei servizi mensa se presenti.

E’ confermato il godimento dei diritti sindacali previsti dalla legge e dal c.c.n.l..

6. RECESSO

Il recesso dall’accordo individuale di lavoro agile azionato dall’una o dall’altra parte determina il ripristino delle precedenti modalità di lavoro.

Il recesso è comunicato per iscritto dall’una all’altra parte interessata senza obbligo di alcuna motivazione, tranne per la fattispecie di cui all’ultimo capoverso.

In qualsiasi momento, sia l'Azienda che il dipendente possono recedere dall'accordo con un preavviso di almeno 30 giorni.

In caso di recesso da parte dell’azienda nei confronti di un dipendente riconosciuto

disabile, il termine di preavviso è di almeno 90 giorni.

In presenza di un sopravvenuto giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

7. SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

Secondo quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, il dipendente è assicurato contro i rischi in materia di salute e sicurezza del lavoro connessi alla prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali.

In relazione a tale circostanza, il dipendente riceve adeguata informazione/formazione, ai sensi delle disposizioni **di cui all'articolo 3, comma 7bis del d.lgs. n. 81/2008 come introdotto dall'articolo 11 della legge n. 34/2026**.

Egli è altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi predetti e ad assicurare la conformità del luogo della prestazione da lui scelto ai sensi delle lettere a) e b) del punto 2) alla normativa sulla sicurezza del lavoro.

Qualora subisca un infortunio durante le giornate in lavoro agile, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione al suo Responsabile diretto.

8. FORMAZIONE

Prima dell'inizio del lavoro agile, l'azienda promuove un'iniziativa informativo/formativa, a favore dei dipendenti e dei Responsabili interessati, sulle caratteristiche/modalità tecniche di svolgimento della prestazione, anche con specifico riferimento alle disposizioni della legge n. 81/2017.

Durante la vigenza dell'accordo individuale, i dipendenti interessati continuano a essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

11.DOTAZIONE E CURA DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E TELEFONICI

L'azienda doterà il dipendente in lavoro agile degli strumenti informatici e telefonici indicati nell'accordo individuale, in grado di consentirgli il normale svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Il dipendente è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate, attenendosi alle disposizioni aziendali per il loro uso, e comunicherà tempestivamente al proprio Responsabile eventuali malfunzionamenti delle predette dotazioni nonché l'eventuale insorgenza di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa.

10. RELAZIONI SINDACALI

Entro il mese di febbraio di ogni anno, l'azienda fornisce alle rappresentanze sindacali aziendali un'informativa sul lavoro svolto in modalità agile nell'anno precedente, con riguardo:
- agli ambiti organizzativi, alle qualifiche professionali e al numero dei dipendenti che sono stati interessati;
- al numero medio mensile delle giornate effettuate in lavoro agile;
- alle eventuali disfunzioni organizzative e/o operative riscontrate.

11. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

È riconosciuto a ciascun lavoratore il diritto individuale alla disconnessione (dalle 20,00 alle 8,00 e con esclusione del lavoratore turnista) rispetto alla durata del proprio orario di lavoro tenuto conto degli orari di inizio e di fine prestazione giornaliera e della tipologia di contratto (full-time o part-time).

Durante i periodi di disconnessione e comunque dopo la fine dell'orario di lavoro giornaliero il lavoratore non è tenuto ad assicurare e garantire: a) la connessione agli strumenti di lavoro, b) lo svolgimento di attività lavorativa, c) la lettura delle email, d) la risposta alle telefonate e ai messaggi, e) la connessione al sistema informativo aziendale.

B) TELELAVORO

1. Compatibilmente con le necessità del servizio, è ammessa l'utilizzazione di forme di telelavoro con particolare attenzione alle lavoratrici madri e/o ai lavoratori padri nonché ai lavoratori che comprovino specifiche necessità di cura per sé e/o per soggetti del proprio nucleo familiare.

2. I costi relativi alle connessioni telematiche e le apparecchiature e i programmi necessari alla realizzazione di attività in telelavoro sono ad esclusivo carico aziendale.

3. L'organizzazione connessa alle attività prestate e la definizione delle condizioni, delle modalità, degli orari e delle prestazioni effettuabili in telelavoro sono oggetto di definizione congiunta del secondo livello aziendale di contrattazione, in attuazione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 9 giugno 2004.

CAPITOLO III - ORARIO DI LAVORO, ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

ARTICOLO 12 – ORARIO DI LAVORO

1. La durata normale del lavoro è fissata in 40 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni. Se l'orario di lavoro viene ripartito in 5 giorni la durata normale

dell'orario giornaliero è fissata in 8 ore.

2. La distribuzione dell'orario di lavoro viene fissata con le procedure previste dall'art. 3, comma 3, dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966.

3. Ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 la durata massima dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore medie settimanali - comprese le ore di lavoro straordinario - che, tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'attività svolta, vanno calcolate con riferimento a un periodo di 12 mesi (1° gennaio - 31 dicembre).

4. Le prestazioni effettuate oltre il normale orario giornaliero e il normale orario settimanale sono compensate con le modalità riportate in ciascuna sezione speciale.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che la previsione in ordine alla pausa di cui all'art. 8 del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 si intende realizzata nelle situazioni di fatto che connotano il normale svolgimento della prestazione giornaliera di lavoro.

5. La normativa in materia di orario di lavoro è valida per tutto il personale, fatto salvo quanto previsto dal comma 5 dell'art.17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 16 dello stesso decreto legislativo si considerano discontinui gli autisti di Direzione, ferme restando le disposizioni in materia di lavoro straordinario e relative maggiorazioni.

Nota a verbale

Le singole sezioni speciali disciplinano in maniera articolata l'istituto.

Dichiarazione a verbale 18 luglio 2023:

Le Parti, fermo rimanendo l'impegno a riprendere la discussione nell'ambito del prossimo rinnovo del c.c.n.l., convengono sulla possibilità di avviare un confronto a livello di contrattazione aziendale sui vari aspetti concernenti la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il lavoro agile e più in generale l'orario di lavoro.

Quanto sopra al fine di valutare la possibilità di sperimentare nuovi modelli organizzativi, anche attraverso strumenti di flessibilità e rimodulazione dei tempi e dei luoghi della prestazione lavorativa.

ARTICOLO 13 – BANCA ORE

1. Le parti convengono, al fine di mettere i lavoratori in condizione di usufruire più agevolmente dei permessi e/o dei riposi compensativi - come di seguito specificati - ad essi spettanti in forza delle norme del presente c.c.n.l., di istituire una Banca ore. La regolamentazione specifica della sezione 1 è riportata all'articolo 69.
Di seguito si riporta la regolamentazione delle sezioni 2, 3, 4 e 5.

2. La Banca ore è costituita da conti individuali, nei quali confluiscono progressivamente le ore corrispondenti a:

- i riposi compensativi di prestazioni straordinarie/supplementari effettuate oltre il limite massimo annuale, ferma restando la corresponsione delle maggiorazioni contrattualmente previste in ciascuna Sezione Speciale;
- i permessi per i quali è previsto il godimento obbligatorio.

3. Le modalità di funzionamento della Banca Ore, relativamente alle sezioni 2, 3, 4 e 5, saranno definite congiuntamente a livello aziendale, previo coinvolgimento delle Parti Stipulanti il presente c.c.n.l..

4. L'attivazione della Banca Ore di cui al presente articolo è subordinata alla definizione delle modalità di fruizione di cui al punto 3 che precede.

ARTICOLO 14 – RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE

1. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade normalmente di domenica.

2. Per i lavoratori per i quali è ammesso, a norma di legge, il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene ad essere considerata giorno lavorativo, mentre viene ad essere considerato giorno di riposo settimanale, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo stesso.

3. Il riposo settimanale previsto per legge è convenzionalmente fissato nell'ultimo dei giorni di riposo cadenti in ogni settimana.

4. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che per il personale turnista l'osservanza delle disposizioni legislative in materia di cumulo del riposo giornaliero e di quello settimanale - in conformità a quanto previsto rispettivamente dal comma 1 dell'art.17 e dal comma 2 dell'art. 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 - deve intendersi realizzata nel corso e attraverso il normale svolgimento della turnazione complessiva, compensandosi tra loro le minori e le maggiori durate dell'intervallo tra il termine di una prestazione e l'inizio

della successiva.

ARTICOLO 15 – GIORNI FESTIVI

1. I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge ai quali si aggiunge la festività del Santo Patrono (allegato 1), fatto salvo, per il Comune di Roma, quanto stabilito dal DPR 28 dicembre 1985, n. 792.

2. Per il trattamento delle festività suindicate, compresa quella del Santo Patrono, valgono le norme di legge e dell'Accordo 3 dicembre 1954.

ARTICOLO 16 – ASSENZE

1. Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne avviso immediato giustificando l'assenza, entro le 24 ore, salvo il caso di motivato impedimento.

2. Se trattasi di lavoratore in turno, tale comunicazione deve essere fatta almeno 6 ore prima dell'inizio della prestazione, salvo il caso di giustificato impedimento.

3. Le assenze ingiustificate, indipendentemente dalla trattenuta della corrispondente retribuzione, possono dar luogo all'applicazione dei provvedimenti del caso.

ARTICOLO 17 – PERMESSI

1. Al lavoratore che ne faccia domanda la Società può accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.

2. Al lavoratore che contragga matrimonio o unione civile ai sensi della legge 20.05.2016, n. 76 viene concesso un periodo di congedo di:
– 15 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione, dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto a tempo indeterminato;
– 8 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto con contratto a termine della durata non inferiore a tre mesi. Per i contratti a termine di durata inferiore a tre mesi resta, comunque, impregiudicato il diritto del lavoratore al trattamento INPS.

3. A decorrere dall’1.1.2024, in occasione della nascita di un figlio o dall’ingresso di un minore in famiglia o in Italia, il dipendente potrà

usufruire di ulteriori 2 giornate di permesso retribuito per paternità, da utilizzare, anche in via non continuativa, entro il quinto mese dall'evento.
I predetti permessi si intendono aggiuntivi a quelli previsti dalle disposizioni di legge vigenti, da godersi obbligatoriamente.

3bis. A decorrere dall'1.1.2027 sono riconosciute fino a un massimo di due giornate annue di permesso retribuito finalizzate ad assistere i figli in occasione dell'inserimento all'asilo nido e/o alla scuola materna, a fronte di certificazione attestante l'iscrizione alla struttura scolastica.

3ter. A decorrere dall'1.1.2027 è riconosciuta una giornata di permesso retribuito ai lavoratori nonni, in occasione della nascita di ciascun nipote, da godersi entro 10 giorni dall'evento.

3quater. I permessi di cui ai commi 3, 3bis e 3ter sono riconosciuti anche in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale.

3quinquies. A decorrere dall'1.1.2027 sono riconosciute due giornate di permesso all'anno, non frazionabili, alle lavoratrici e ai lavoratori "caregivers" ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017 che ne facciano richiesta per l'espletamento delle attività di cui alla norma indicata.

4. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figlio, fratello, convivente more uxorio) viene concesso un permesso retribuito, da utilizzarsi in unica soluzione, di cinque giorni più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, per un massimo di dieci giorni complessivi. Detto trattamento assorbe quanto previsto per le medesime fattispecie dal successivo art. 23 lettera b).
In caso di coincidenza del permesso con giorni di ferie e/o permessi retribuiti già concessi, nei limiti di quanto previsto al ~~presente comma quattro~~ precedente capoverso il periodo di ferie potrà essere prolungato di un pari numero di giorni d'intesa con il datore di lavoro, o, in ogni caso, saranno riassegnati al lavoratore gli stessi giorni a titolo di ferie da godersi anche successivamente, nei limiti di legge.

5. La retribuzione corrisposta in occasione di permessi retribuiti è quella riportata dall'art. 32 comma 1 con riferimento a ciascuna Sezione Speciale.

6. Per la concessione dei permessi per donazione di sangue e per svolgere la funzione di presidente di seggio, scrutatore o rappresentante di lista in occasione di consultazioni elettorali si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

7. Per i permessi per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive si fa riferimento a quanto previsto dalla legge 27.12.1985, n. 816, come modificata dalla legge 3.8.1999, n. 265.

<u>Permessi contrattuali retribuiti</u>

8. A tutto il personale vengono attribuite:
a) una giornata di permesso retribuito in sostituzione del trattamento economico applicato per la ex festività civile del 4 novembre. La giornata di permesso viene riconosciuta in relazione alla frazione di anno lavorata.
b) una giornata di permesso retribuito di 8 ore; detta giornata, in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, viene attribuita in relazione ai mesi di servizio prestati.

Ai lavoratori a tempo pieno sono altresì riconosciute 56 ore di permesso, comprensive di 32 ore riferite alla vigente normativa in materia di festività soppresse, riproporzionate in relazione all'orario di lavoro contrattuale per i lavoratori a tempo parziale.
I predetti permessi verranno concessi compatibilmente con le esigenze di servizio.

9. I permessi di cui al presente articolo non sono computabili in conto delle ferie annuali.

Nota a verbale

Le singole sezioni speciali disciplinano in maniera articolata l'istituto.

ARTICOLO 18 – FERIE

1. Al fine di garantire quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del d. lgs. n. 66/2003 e fatto salvo quanto previsto nelle singole Sezioni Speciali, il lavoratore ha diritto per ogni anno civile, ad un periodo di ferie retribuite pari a venti giorni in caso di prestazione distribuita su cinque giorni alla settimana, e ventiquattro giorni in caso di prestazione distribuita su sei giorni alla settimana.

2. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi con arrotondamento all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,50. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vengono considerate mese intero.

3. Ai soli effetti del presente articolo non si computano, pur non essendo considerati giorni festivi, la giornata non lavorata in ciascuna settimana a seguito della distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni e le giornate di riposo non di legge derivanti dall'applicazione della turnazione per il personale turnista.

4. Il periodo di prova, una volta ultimato, va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

5. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie ed il lavoratore ha il diritto alle stesse o all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.

6. Qualora il lavoratore abbia invece goduto un numero maggiore di ferie superiore a quello maturato, la Società ha diritto di trattenere, in sede di liquidazione, l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.

7. Nel corso del periodo delle ferie al lavoratore viene corrisposta la retribuzione globale di fatto di cui all'art. 32 escluse dal computo le lettere a) e b) del comma 2, come se avesse lavorato.

8. In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale al lavoratore compete un rimborso giornaliero da definire in sede di contrattazione aziendale più il rimborso di tutte le spese sostenute e documentate. In caso di spostamento del periodo feriale precedentemente stabilito dalla Società il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute e regolarmente comprovate.

9. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiungano malattie di durata non inferiore a 6 giorni e sempre che il lavoratore ne dia tempestiva comunicazione alla Società per gli opportuni controlli.

10. Ove la malattia impedisca il godimento parziale o totale entro l'anno delle ferie maturate, le stesse saranno godute, a guarigione avvenuta, nell'anno successivo.

11. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

12. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Personale a tempo parziale

13. Allo scopo di garantire parità di condizioni rispetto al lavoratore a tempo pieno, il personale a tempo parziale ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo retribuito di ferie pari a 1/12 della sua prestazione minima annua.

Nota a verbale

Le singole sezioni speciali disciplinano in maniera articolata l'istituto.

ARTICOLO 19 – ASPETTATIVA

1. Per giustificati motivi di carattere privato, la Società, se lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio, concede al lavoratore, che ne faccia

richiesta, un periodo di aspettativa fino ad un massimo **complessivo** di un anno, **frazionabile, d'intesa con l'azienda, in più periodi discontinui** senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

2. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive possono essere concessi - su richiesta - periodi di aspettativa secondo quanto previsto dall'art. 31 della Legge 20 maggio 1970, n. 300. L'aspettativa concessa a tale titolo dura fino alla scadenza del mandato, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

Cooperazione internazionale
Il personale che assuma contrattualmente un impegno continuativo ed effettivo di lavoro della durata di almeno 2 anni per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione in Paesi in via di sviluppo e che benefici del rinvio del servizio militare ha diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

ART. 20 - DIRITTO ALLO STUDIO – LAVORATORI STUDENTI

1. I lavoratori a tempo indeterminato potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiori a 300. Ai fini dell'utilizzazione delle 150 ore, necessarie per migliorare la propria cultura e formazione professionale, le Parti convengono che questo istituto è da intendersi relativo ai corsi di studio legalmente riconosciuti dall'ordinamento scolastico italiano, ivi compresi gli istituti superiori, le Università, le scuole di dottorato e master, gli IFTS.
I lavoratori a tempo parziale potranno usufruire dei permessi di cui al precedente capoverso nella misura massima di 105 ore triennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiori a 180.

2. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare ogni anno il 3% del totale della forza occupata nell'azienda* alla data del 1° gennaio di ciascun anno, né potranno contemporaneamente superare il 2% del totale della forza occupata in ciascun turno dell'azienda.*.
I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio nella sede di lavoro interessata.

3. I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione Aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.

4. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente comma 2, la Direzione Aziendale e la R.S.U. o R.S.A. fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, etc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi.

5. Per rendere possibile il godimento dei permessi di cui sopra, è consentito l'utilizzo dei lavoratori a tempo parziale oltre il limite massimo stabilito dalle norme in materia di lavoro supplementare eventualmente stabilite in ciascuna Sezione Speciale.

6. La partecipazione - debitamente documentata - a corsi di studio di cui al presente articolo costituisce titolo di priorità nell'utilizzo dei permessi della Banca ore, di cui all'articolo 13 e alle discipline di ciascuna Sezione Speciale, ferme restando le modalità di fruizione ivi stabilite, sempreché non sussistano altre richieste di permesso motivate da gravi e documentate ragioni di carattere personale e familiare.

7. I lavoratori di cui al comma 1, per il conseguimento del diploma di maturità e per sostenere esami universitari hanno diritto ad un giorno di permesso retribuito per ciascuna prova effettivamente sostenuta. Un ulteriore giorno di permesso retribuito sarà concesso, per il conseguimento del diploma di maturità, qualora il lavoratore avente diritto non abbia residui ferie o permessi degli anni precedenti. Un ulteriore permesso retribuito sarà concesso, per ciascun esame universitario (non applicabile in caso di esame ripetuto), qualora il lavoratore avente diritto non abbia residui di ferie o permessi dell'anno precedente.

Lavoratori studenti
8. Per i lavoratori studenti si fa, peraltro, riferimento a quanto previsto dall'art. 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

(*) Per la *Società Autostrade per l'Italia* si fa riferimento alle singole unità produttive individuate ai sensi dell'art. 86.

Dichiarazione a verbale

Si precisa che l'agevolazione a frequentare i corsi di cui al comma 1, dell'art. 10, della Legge 20 maggio 1970, n. 300, deve essere intesa come possibilità di assegnare saltuariamente i lavoratori studenti - che non fruiscano delle 150 ore - ad un turno di lavoro che non impedisca la frequenza alle lezioni. Ciò dovrà avvenire previo accordo con gli altri lavoratori turnisti interessati e con eventuale consultazione della competente R.S.U. o R.S.A., in caso di mancato accordo tra i lavoratori stessi.

ARTICOLO 21 – TRATTAMENTO DI MALATTIA

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata nei termini di cui all'art. 16, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione. In mancanza l'assenza si considera ingiustificata.

2. Il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico a richiesta della Società e ad osservare ogni altro obbligo di legge.

3. La Società ha diritto di far controllare la malattia da un medico degli istituti assistenziali competenti. Qualora il dipendente durante l'assenza debba per particolari motivi risiedere in luogo diverso da quello noto alla Società, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.

4. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, ai sensi del comma 3 del presente articolo, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Il lavoratore che - per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi - non possa osservare tali fasce orarie è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite, potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui al precedente comma 3 ed al presente comma comporta la perdita del trattamento di malattia.

Ai sensi del decreto del Ministero della salute 11.1.2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile a:

a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.

Ai fini dell'applicazione della normativa in materia, l'Inps si attiene a specifiche linee guida, approvate dal Ministero della salute e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

5. Nel caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia non determinata da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore viene accordato al lavoratore non in prova il seguente trattamento:
– per anzianità di servizio fino a 10 anni: conservazione del posto per 365 giorni e corresponsione dell'intera retribuzione per 183 giorni e del 75% di essa per altri 182 giorni;
– per anzianità di servizio oltre 10 anni: conservazione del posto per 426 giorni e corresponsione dell'intera retribuzione per 213 giorni e del 75% di essa per altri 213 giorni.

Ai lavoratori che comunicheranno, anche per il tramite del medico competente, di essere affetti dalle patologie di cui all'articolo 2, primo comma, lettera "d", punti 1, 2 e 3 del decreto 21.7.2000, n. 278, sarà corrisposta l'intera retribuzione per i periodi interi di cui al precedente capoverso.
Superati tali periodi il rapporto di lavoro viene sospeso a tutti gli effetti di legge e di contratto.

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

7. Dal trattamento economico di malattia viene dedotto quanto il lavoratore abbia eventualmente diritto a percepire da istituti assicurativi, previdenziali ed assistenziali.

8. 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 comma 5 del presente articolo si terrà conto delle assenze complessivamente verificatesi nei 547 giorni continuativi precedenti ogni ultimo episodio morboso.

9. I lavoratori potranno usufruire - a richiesta - di un periodo di aspettativa non retribuito di durata complessivamente non superiore a 122 giorni continuativi.
In presenza di gravi patologie del lavoratore, come individuate nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) del Regolamento di cui al decreto 21.7.2000, n. 278, il periodo di aspettativa previsto dal presente comma è elevato a 182 giorni continuativi. La richiesta, in entrambi i casi, dovrà essere formalizzata prima della scadenza dei termini di comporto.
I periodi di cui al presente comma non sono validi ad alcun effetto contrattuale.

10. Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove la Società proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e la Società non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

12. Ai fini di quanto previsto ai commi 5 e 8 del presente articolo, l'azienda darà comunicazione ai dipendenti interessati almeno 15 giorni prima della scadenza del periodo di comporto.

13. Ai lavoratori mutilati e agli invalidi civili, con invalidità riconosciuta superiore al 50%, spetta un congedo retribuito di 30 giorni per le cure, da usufruire nell'anno solare (1° gennaio / 31 dicembre), con le modalità di cui all'articolo 7 del d. lgs. n. 119/2011.

14. Ai sensi della legge n. 106/2025, a partire dall'1.1.2026 i lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto a:

- **un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi; durante detto periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.**
  Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, previsti dagli articoli 19, 21, commi 5 e seguenti ovvero dall'articolo 24 del presente c.c.n.l. in materia di permessi solidali laddove presenti, o altri spettanti a norma di legge.
  Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.
  Decorso il periodo di congedo, il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alle modalità di lavoro agile nei limiti e alle condizioni previste dall'articolo 11 del presente c.c.n.l.

- **10 ore annue di permesso da utilizzare per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti.**
  Lo stesso numero di ore sarà riconosciuto ai dipendenti con figlio minorenne affetto dalle malattie sopra individuate.
  Tali ore sono retribuite ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della legge n. 106/2025.

~~A far data dal 18.7.2023 è abrogato il comma 7 dell'art. 32 del c.c.n.l. 16.12.2019.~~

~~Norma transitoria: le richieste di cure termali, correlate della necessaria documentazione di cui al comma 7 dell'art. 32 del c.c.n.l. 16.12.2019, presentate prima del 18/7/2023, conservano validità e daranno luogo al trattamento nei limiti previsti.~~

Personale a tempo determinato

15. I periodi a retribuzione intera ed a retribuzione ridotta vengono fissati - proporzionalmente - nella seguente misura: per ogni mese di durata del contratto il personale a tempo determinato ha diritto, in caso di malattia, a 7 giorni a retribuzione intera ed a 7 giorni a retribuzione al 75%. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si considerano come mese intero.

Personale a tempo parziale

16. Tale personale deve comunicare immediatamente all'ufficio interessato l'insorgere della malattia indipendentemente dal fatto che sia prevista o meno la prestazione lavorativa per i giorni seguenti. Quanto previsto ai precedenti punti 3 e 4 si applica nei giorni di prestazione programmata.

17. Allo scopo di garantire parità di condizioni rispetto al lavoratore a tempo pieno, al personale a tempo parziale, in caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia non determinata da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore, viene applicato il seguente trattamento:

– per anzianità di servizio fino a 10 anni:
conservazione del posto per un periodo pari alla sua prestazione minima annua e corresponsione della retribuzione minima, calcolata sugli elementi retributivi di cui all'art. 32, comma 1, per un periodo pari alla metà della suddetta prestazione minima annua e del 75% di essa per il restante periodo;
– per anzianità di servizio oltre i 10 anni:
conservazione del posto per un periodo pari alla sua prestazione minima annua ragguagliata a 426 giorni e corresponsione della retribuzione minima, calcolata sugli elementi retributivi di cui all'art. 32, comma 1, per un periodo pari alla metà della suddetta prestazione e del 75% di essa per il restante periodo.

18. 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 precedente comma 17 si terrà conto delle assenze complessivamente verificatesi nei 547 giorni continuativi precedenti ogni ultimo episodio morboso.

19. La retribuzione giornaliera in caso di malattia è riconosciuta solo per le assenze coincidenti con le prestazioni programmate e corrispondente alla durata delle stesse.

Dichiarazione a verbale

Le Parti firmatarie del presente accordo riconoscono che livelli anomali di assenteismo, soprattutto se caratterizzati da micro morbilità, sono tra le

cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza, sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sull'occupazione stessa.
Pertanto, laddove a livello aziendale si verifichino fenomeni di assenteismo anomalo, le Parti si impegnano ad individuare ed a mettere in atto, nell'ambito di specifici accordi aziendali, ogni misura e strumento finalizzato a disincentivare ed a contrastare tali condotte.

ARTICOLO 22 – INFORTUNI SUL LAVORO

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche leggero, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente la Società.

2. Nei casi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale al lavoratore non in prova la Società conserva il posto fino alla guarigione clinica e assicura la retribuzione al 100% per tutta la durata dell'assenza stessa, ovviamente dedotto quanto eventualmente egli abbia diritto a percepire dagli istituti assicurativi e mutualistici.

3. Nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, sia residuata al lavoratore una invalidità permanente parziale, la Società esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni confacenti con la ridotta capacità lavorativa.

4. Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, la Società ha facoltà di ripetere dal lavoratore la quota di retribuzione corrisposta fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo.

5. Viene considerato convenzionalmente infortunio - ai soli fini contrattuali - quello occorso in servizio ai dipendenti non coperti da assicurazione INAIL.

Personale a tempo parziale
6. A tale personale, per gli infortuni occorsi nell'espletamento della propria attività - e che non siano quindi riapertura di precedenti infortuni o conseguenza di infortuni occorsi presso altro datore di lavoro - la Società conserva il posto fino alla guarigione clinica e assicura una retribuzione pari al 100% della retribuzione minima per tutta la durata dell'assenza stessa, ovviamente dedotto quanto eventualmente lo stesso abbia diritto a percepire dall'istituto assicurativo.

ARTICOLO 23 – TUTELA DELLA MATERNITA'/PATERNITA' E CONGEDI

A) Congedi e permessi di maternità/paternità

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia.

2. La Società corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro un'indennità pari al 100% della retribuzione mensile di cui all'art. 32, comma 1, integrando fino a tale misura l'indennità liquidata dall'istituto assicuratore.

3. Nei primi 12 anni di vita del figlio, in materia di congedo parentale (astensione facoltativa), per tutto quanto non previsto, si applicano le vigenti disposizioni di legge.

4. Il preavviso per la richiesta di fruizione del permesso non può essere inferiore a 3 giorni.

5. Per i congedi fruiti entro il sesto anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi e pari al 30% della retribuzione medesima per un ulteriore periodo di 4 mesi. L'intero periodo di 6 mesi è coperto da contribuzione figurativa.

6. I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, ove il servizio lo consenta, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

7. Ciascun lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro, senza limite massimo entro il terzo anno di vita del figlio, e nel limite di 5 giornate lavorative all'anno entro il dodicesimo, per ciascun figlio.
I permessi di cui al capoverso precedente saranno retribuiti fino ad un massimo di tre per ciascun anno.
L'assenza per malattia del bambino dovrà essere debitamente documentata con certificato medico.

8. L'adozione e l'affido sono equiparati agli effetti del presente articolo alla maternità e paternità.

9. Per quanto attiene la tutela della sicurezza e della salute delle donne durante il periodo di gravidanza, si applica quanto previsto dal d.lgs. n. 151/2001.

B) - Congedi per eventi e cause particolari

10. Ai sensi dell'art. 4, primo comma, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al Decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di una persona, stabilmente convivente, che componga la famiglia anagrafica del lavoratore stesso.

11. Per quanto riguarda le modalità di fruizione dei suddetti permessi e gli

obblighi di documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizioni di cui al citato Decreto Ministeriale.

C) - Congedi per gravi motivi familiari

12. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della citata Legge n.53/2000 e degli artt. 2 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al sopra richiamato decreto 21.7.2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei familiari di cui all'art. 433 cod. civ., anche se non conviventi, nonché dei parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, disabili.

13. Con riguardo a quanto previsto al precedente comma, per gravi motivi familiari si intendono quelli espressamente elencati nell'art. 2, primo comma, del citato Regolamento di attuazione di cui al decreto 21.7.2000, n. 278.

14. Il periodo di congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a ventiquattro mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. Il limite di ventiquattro mesi si computa secondo il calendario comune, comprendendosi anche i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo di congedo. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

15. Per quanto concerne le modalità di fruizione del congedo in questione e gli obblighi di documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizioni di cui al citato Decreto Ministeriale.

Il congedo di cui al presente paragrafo si considera sostanzialmente incompatibile con la limitata durata del rapporto di lavoro a tempo determinato e con le ragioni tecniche, organizzative, produttive, nonché di coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, di difficoltà o impossibilità di sostituzione che ne sono alla base.

MALATTIE GRAVI

16. Fermo restando l’assoluto rispetto del diritto alla riservatezza (D. Lgs. 196/2003), per gli eventi morbosi di cui all’art. 2 comma 1 lettera d) del Regolamento di cui al Decreto Ministeriale n. 278/2000, debitamente certificati dalla struttura pubblica, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Ai fini del trattamento retributivo verrà corrisposta l’intera retribuzione per 365 giorni consecutivi. Superato tale periodo il rapporto di lavoro viene sospeso a tutti gli effetti di legge e di contratto.

D) - Congedi per la formazione

17. Ai sensi dell'art. 5 della citata legge n. 53/2000, i lavoratori con più di 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa Azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la fruizione di congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Azienda.

18. Il lavoratore dovrà presentare alla Direzione aziendale richiesta scritta almeno 30 giorni prima della fruizione dei congedi, specificando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.

19. L'Azienda formalizzerà al lavoratore che ha fatto richiesta di congedo la conferma del suo accoglimento o le motivazioni del suo diniego o del suo differimento, che dovranno riguardare: ragioni tecniche, organizzative, produttive, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, difficoltà o impossibilità di sostituzione.

20. Il numero dei lavoratori che potranno avvalersi dei congedi per la formazione non potrà superare nell'anno il 2% dei dipendenti occupati nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente. I valori frazionari risultanti pari o superiori a 0,50 sono arrotondati all'unità superiore.

21. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o permessi. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 53/2000, potrà fruire dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che le disposizioni di cui alle lettere B), C) e D) del presente articolo assorbono analoghe disposizioni contrattuali in materia e trattamenti allo stesso titolo a livello aziendale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

E) – Tutela dei dipendenti diversamente abili o con familiari diversamente abili

22. Fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge in vigore per quanto attiene le persone diversamente abili, nei confronti del lavoratore che abbia l'esigenza di assistere un parente, entro il primo grado, o il coniuge, purché conviventi, diversamente abile in situazioni di gravità e non ricoverati a tempo pieno, o un figlio minore di anni 12, la Società, qualora entrambi i coniugi siano lavoratori dipendenti, concederà, dietro

presentazione di idonea documentazione, compatibilmente con le esigenze di servizio e una volta esaurita la spettanza di cui all'art. 17, permessi frazionabili, con la corresponsione del 50% della retribuzione, sino ad un massimo di cinque giornate l'anno, al fine di consentire l'assistenza dei suddetti soggetti in caso di ricovero ospedaliero di durata superiore ad un giorno.

23. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge n. 104/1992 trovano applicazione le agevolazioni riportate all'art. 33 della stessa legge così come integrato e modificato dagli articoli 19 e 20 della legge 53/2000, dagli articoli 33 e 42 del d. lgs. 151/2001, nonché dalla legge n. 183/2010.

24. Al fine di contemperare il diritto all'assistenza con le normali esigenze organizzative e tecniche produttive dell'impresa, al lavoratore che fruisce dei permessi, di cui al citato articolo 33 della legge 104/1992, il datore di lavoro potrà richiedere la programmazione delle giornate e/o degli orari in cui se ne prevede la fruizione. La programmazione dovrà essere comunicata di norma 7 giorni prima della fruizione.

25. Il lavoratore ha facoltà di modificare le giornate e/o gli orari in precedenza programmati per la fruizione dei permessi dandone immediato avviso qualora la programmazione indicata comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza.

26. Qualora, nella stessa sede di lavoro, o nello stesso comparto organizzativo, ci sia una concentrazione di lavoratori aventi diritto alla fruizione dei permessi, le parti si incontreranno a livello locale al fine di verificare possibili soluzioni per la gestione dell'attività lavorativa interessata.

27. Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, le Aziende si adopereranno per individuare, sentiti gli RLS, interventi atti a superare le c.d. «barriere architettoniche», anche attivando idonee iniziative previste dalle vigenti disposizioni di legge.

F) – Tutela dei familiari con disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico

28. Nei confronti dei dipendenti che rientrano nell'ambito di applicazione della legge 8 ottobre 2010, n. 170 "Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico", le parti, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 6 della legge in parola, al fine di favorirne l'attuazione, provvederanno a definire, a livello di ogni singola azienda, accordi specifici inerenti le modalità di flessibilizzazione dell'orario di lavoro**.**

ARTICOLO 24 – PERMESSI SOLIDALI

Nella contrattazione di secondo livello verranno definite modalità di donazione di ore di riposo e permessi, fermo restando i diritti di cui al d. lgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere figli e familiari in particolari condizioni di salute.

ARTICOLO 25 - RICHIAMO ALLE ARMI

1. Per il richiamo alle armi valgono le disposizioni di legge.

2. Il tempo trascorso per richiamo alle armi viene considerato valido agli effetti degli aumenti periodici di anzianità, dello scaglione di ferie, dello scaglione di malattia, del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

ARTICOLO 26 - POLITICHE DI GENERE E DI INCLUSIONE

1. Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, nel rispetto dei principi sanciti, tra l'altro, dalla Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025 e dalla Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, la tutela e l'inclusione di ogni diversità, a partire da quella di genere, tramite l'adozione di tutte le misure necessarie a garantire il rispetto della persona, anche attraverso strumenti quali la certificazione ai sensi della norma UNI/PdR125:2022.

2. Le Parti riconoscono che diversità, anche di genere, equità ed inclusione rappresentano valori fondanti di una nuova cultura aziendale che mira a rendere ciascuna azienda più competitiva, innovativa e orientata a valorizzare le persone.

3. A tal fine, è ferma intenzione delle parti implementare e rendere strutturale gli interventi già intrapresi, a partire dall'istituzione della Commissione paritetica nazionale, composta da tre membri designati dalle Associazioni datoriali e tre membri designati dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, che potranno essere assistiti rispettivamente da un pari numero di rappresentanti delle realtà aziendali.

4. Al fine di perseguire gli obiettivi condivisi nel presente articolo, la Commissione paritetica nazionale, presieduta a turno da un componente di parte imprenditoriale e da un componente di parte sindacale, si riunirà di norma due volte l'anno e invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta, ed in particolare ai compiti di:

a) individuare un nucleo minimo di principi e tutele volti a promuovere l'inclusione, nel segno dell'equità, ed a tutelare la dignità, la riservatezza e

la professionalità della persona;
b) monitorare l'adozione ed il mantenimento di misure finalizzate alla rimozione di ogni ostacolo fisico o morale alla piena integrazione della persona;
c) promuovere l'adozione di misure finalizzate alla progressiva contrazione del divario retributivo tra lavoratore e lavoratrice all'interno dell'azienda;
d) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente, al fine di perseguire pari opportunità di realizzazione e di partecipazione al successo dell'azienda;
e) monitorare le iniziative adottate nel segno della promozione della bigenitorialità e dell'equa distribuzione dei compiti di cura della famiglia;
f) proporre l'adozione di misure e azioni idonee a rimuovere gli ostacoli che rallentano la realizzazione di un'inclusione che sia effettiva anche nel lungo termine.

ARTICOLO 27 – VIOLENZA DI GENERE

Nell'ottica di promuovere i valori individuati nella Convenzione OIL n. 190/2019, ratificata con legge n. 4/2021, le Parti ripudiano tutte le forme di violenza, discriminazione e lesione della dignità della persona e si impegnano a prevenire e reprimere ogni comportamento vessatorio, discriminatorio o lesivo della dignità personale.

A tal fine, le Parti concordano sulla necessità di adottare misure idonee a contrastare la diffusione di ogni forma di umiliazione, intimidazione e prevaricazione, in presenza o da remoto nonché a garantire la tutela della riservatezza della persona che segnali episodi di violenza, discriminazione o prevaricazione.

Al fine di respingere in maniera incisiva gli episodi di violenza in ambito lavorativo, le Parti concordano altresì sulla necessità di adottare, anche ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, misure atte a riconoscere a coloro che siano inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, l'astensione dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Coloro che intendano astenersi dal lavoro, ad eccezione dei casi di oggettiva impossibilità, sono tenuti a comunicare la sua intenzione al datore di lavoro con un termine di preavviso 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.

I congedi potranno essere usufruiti 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 congedi parentali.

Coloro che saranno inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta dell'interessato, in rapporto di lavoro di lavoro a tempo pieno.

L'azienda si impegna a garantire l'esercizio del diritto di cui al presente articolo. In caso di violenza sessuale subita al di fuori del luogo di lavoro, la Società si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in un'altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime di sopruso.

ARTICOLO 28 – DIGNITA' DELLA PERSONA, MOLESTIE E VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti concordano sulla necessità di garantire ad ogni persona la possibilità di esprimere la propria opinione quale vettore fondamentale per la crescita del capitale umano e, a tal fine, promuovono l'introduzione di misure finalizzate a riconoscere pari opportunità e tutele.

A tal fine le Parti si impegnano a reprimere con fermezza e tempestività ogni comportamento vessatorio, discriminatorio o lesivo della dignità personale nonché a promuovere l'adozione di ogni comportamento virtuoso idoneo a contribuire alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle diversità.

Pertanto, nel richiamare:
- l'art. 2087 cod. civ. ("*Tutela delle condizioni di lavoro*");
- la legge 20.5.1970, n. 300 ("*Statuto dei diritti dei lavoratori*");
- il d.lgs. 8.6.2001, n. 231 ("*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*");
- il d.lgs. 11.4.2006, n. 198 ("*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*");
- il d.lgs. 9.4.2008 n. 81 ("*Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*");
- l'Accordo quadro delle parti sociali europee 26.4.2007 sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro;
- l'Accordo quadro interconfederale 25.1.2016, di recepimento del predetto Accordo quadro europeo,
- l'Accordo interconfederale c.d. "patto di fabbrica" del 9.3.2018 e l'accordo attuativo del 12.12.2018,
- la Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025;

- la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026;
- la Convenzione OIL n. 190 del 2019 e la relativa legge di ratifica n. 4 del 15.1.2021;

le Parti condividono la seguente

DICHIARAZIONE COMUNE
PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO
DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA E DELLE DISCRIMINAZIONI
NEI LUOGHI DI LAVORO

Nella convinzione che sia interesse reciproco dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici contrastare le molestie, la violenza e le discriminazioni nei luoghi di lavoro, che possono determinare rilevanti danni individuali e gravi conseguenze di carattere sociale ed economico, FEDERRETI, ACAP, Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti Uil, Sla Cisal, Ugl Viabilità e Logistica ritengono importante promuovere ogni azione possibile finalizzata a prevenire fenomeni di mobbing, situazioni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie o emarginazioni sui luoghi di lavoro allo scopo di garantire il rispetto reciproco della dignità della persona a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro.

Le Parti, aderendo alle fondamentali previsioni contenute nella Convenzione OIL n. 190/2019 e nella relativa legge di ratifica n. 4/2021, condividono che:
- "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Le Parti inoltre, in termini non esaustivi, qualificano:
- mobbing lavorativo: una pluralità di comportamenti, deliberatamente ripetuti nel tempo, di carattere persecutorio, discriminatorio e con intento vessatorio (ad es.: umiliazioni, svalutazioni, minacce) da parte del datore di lavoro o di soggetti aziendali in posizione sovraordinata o di colleghi sottoposti al potere direttivo dei predetti, finalizzati a svilire la dignità personale e/o professionale del dipendente - anche creando un ambiente lavorativo avverso - con compromissione della sua integrità psico-fisica.

In tale premessa:

a) affermano che, a tutti i livelli della struttura organizzativa aziendale, devono essere praticate e favorite relazioni interpersonali basate sul rispetto della persona, sul diritto alla dignità e alla tutela della salute psico-fisica della persona e della vita, sui princìpi di non discriminazione, solidarietà, onestà, fiducia, senza distinzioni di sesso, identità di genere, orientamento sessuale, provenienza etnica, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali;

b) si impegnano a rafforzare le iniziative informative/formative già in atto nelle Società - mirate a prevenire e contrastare comportamenti indesiderati, connotabili come discriminazioni, violenze e molestie sessuali, psicologiche e morali – attraverso specifici interventi formativi indirizzati ai lavoratori, alle lavoratrici, alle/ai dirigenti e a chi gestisce le Risorse Umane allo scopo di supportare e di diffondere la cultura del rispetto della persona con l'intento di prevenire tali fenomeni, anche utilizzando l'Ente Bilaterale del settore, il quale potrà predisporre materiale informativo e promuoverà un'azione di monitoraggio;

c) ribadiscono che, ai sensi di legge, la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestie non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 del c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Tali tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

ARTICOLO 29 – SOSTENIBILITA' AMBIENTALE E SOCIALE

1. Al fine di promuovere i fondamentali principi di sostenibilità ambientale e sociale sanciti, da ultimo, dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e dall'Agenda del Lavoro Dignitoso dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, le Parti si danno atto della necessità di:

- promuovere la tutela e l'inclusione di ogni diversità, a partire da quella di genere, e lo sviluppo delle competenze, anche tramite l'individualizzazione dei percorsi professionali nel segno dell'equilibrio di genere;
- valorizzare le iniziative finalizzate a garantire la migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'ottica di promuovere, anche attraverso il ricorso al lavoro agile, la condivisione dei compiti di cura familiari tra lavoratori e lavoratrici e così contribuire alla diffusione di una cultura della parità tra i generi;
- incentivare la mobilità sostenibile, agevolando il decongestionamento del traffico e così contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli impatti ambientali degli spostamenti delle persone.

2. Le Parti concordano che la valorizzazione delle diversità e la formazione continua favoriscano la creazione di un ambiente di lavoro sostenibile nel medio-lungo periodo, garantendo la circolazione di idee e comportamenti efficaci e virtuosi che stimoli attivamente la cultura del rispetto e la rigenerazione delle competenze.

3. A tal fine le Parti riconoscono come prioritarie le azioni di:

- contrasto a ogni forma di divario retributivo di genere, garantendo la massima trasparenza possibile;
- tutela della bigenitorialità nell'accesso al lavoro agile e nella distribuzione dei compiti di cura familiare, anche promuovendo l'adozione a livello aziendale di misure volte a coniugare genitorialità, assistenza ai disabili e lavoro;
- rimozione di ogni ostacolo fisico o morale alla piena integrazione della persona in azienda.

4. Le Parti convengono altresì sull'opportunità che a livello aziendale si promuova la sostenibilità ambientale attraverso iniziative di sensibilizzazione e mobility management che, anche mediante il ricorso al lavoro agile ed il differenziamento degli orari di accesso e di uscita del personale, assicurino il rispetto degli obiettivi di cui di cui all'art. 229, comma 4 del decreto legge n. 34/2020, convertito con modificazioni nella legge n. 77/2020 e delle Linee Guida contenute nel Piano degli spostamenti casa-lavoro di cui al decreto interdirettoriale del Ministero della transizione ecologica e del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibile n. 209/2021.

ARTICOLO 30 – FORMAZIONE E TUTELA DELLA PROFESSIONALITÀ

1. Le Parti riconoscono la formazione continua quale diritto soggettivo del lavoratore e si impegnano a garantire l'adeguato sviluppo delle competenze professionali e digitali per tutto il corso della vita lavorativa.

2. In tale prospettiva, le Parti si danno altresì atto dell'opportunità che le iniziative formative siano idonee a sostenere le esigenze di azienda e lavoratori relative alla valorizzazione delle specificità professionali ed al miglioramento della capacità competitiva aziendale.

3. Al fine di promuovere la diffusione di una cultura della formazione continua, le Parti promuovono altresì l'adozione, a livello aziendale, di misure finalizzate ad incrementare il livello delle competenze, anche in funzione dell'innovazione tecnologica ed in particolare attraverso attività finalizzate a:

- personalizzare i percorsi professionali e le esperienze lavorative;
- implementare l'aggiornamento e la formazione dei lavoratori;
- elaborare specifici rapporti che favoriscano nelle realtà aziendali lo sviluppo di una cultura della formazione e delle competenze.

ARTICOLO 30bis - RESPONSABILITÀ CIVILE E/O PENALE E TUTELA LEGALE

Le Aziende si impegnano a garantire ai lavoratori che, per motivi professionali, siano coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie, ivi compresi potenziali reati attraverso le piattaforme di social network.
Nell'ambito di eventuali procedimenti penali che dovessero coinvolgere dei dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni, le aziende valuteranno la possibilità di costituirsi parte civile a sostegno dei medesimi.

ARTICOLO 31 – TUTELE DEI LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI, AFFETTI DA AIDS, ETILISMO, LUDOPATIA

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque per un periodo non superiore a trentasei mesi.

2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico – riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non

retribuita, senza corresponsione della retribuzione e della decorrenza dell'anzianità. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'azienda si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di 12 mesi, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.

3. In alternativa all'aspettativa di cui sopra, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro, in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'impiego dei lavoratori presso sedi aziendali più vicine alla struttura terapeutica di cui sopra, nonché alle mansioni adeguate alla condizione dello stesso.

4. I lavoratori che hanno un familiare tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio riabilitativo che ne attesti la necessità.

5. Saranno garantite, con riferimento alla legge n. 162/1990, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.

6. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.

7. In applicazione della legge n. 135/1990, le aziende si impegnano a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia di immunodeficienza. Si impegnano altresì a garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo, accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

8. Le Parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.

9. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

10. Per i lavoratori a tempo indeterminato etilisti o affetti da aids o ludopatia trovano applicazione le disposizioni del presente articolo. Per la loro sostituzione è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.

CAPITOLO IV – RETRIBUZIONE, WELFARE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

ARTICOLO 32 – ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

1. Sono elementi della retribuzione:

a) stipendio (minimo tabellare, eventuale superminimo e "ad personam", aumenti di anzianità secondo gli importi previsti in ciascuna Sezione Speciale);
b) indennità di contingenza.

2. Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:
a) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze;
b) compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo;
c) tredicesima mensilità e premio annuo.

Nota a verbale

Le singole sezioni speciali disciplinano in maniera articolata l'istituto.

ARTICOLO 33 - MINIMI TABELLARI – CONTINGENZA – E.D.R. 1992

Minimi tabellari
I minimi tabellari mensili sono quelli riportati nelle tabelle di cui in ciascuna Sezione Speciale.

Indennità di contingenza
Per quanto riguarda l'indennità di contingenza si fa riferimento agli accordi interconfederali, nonché alla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni. I relativi valori sono quelli di cui alle tabelle riportate in ciascuna Sezione Speciale.

E.D.R. 1992
Ai sensi del Protocollo d'intesa 31 luglio 1992 tra Governo e Parti Sociali, dal 1° gennaio 1993 viene erogato a titolo di Elemento Distinto dalla Retribuzione l'importo di € 10,33 mensili, per 13 mensilità, che viene utilmente computato sugli istituti di legge (trattamento di fine rapporto, ferie, festività).

Nota a verbale

Le singole sezioni speciali disciplinano in maniera articolata l'istituto.

ARTICOLO 34 – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

1. Il pagamento della retribuzione viene effettuato mensilmente in via posticipata, accompagnato da distinta o busta paga, che resta in possesso del lavoratore, con l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative trattenute.

Le Società possono effettuare il pagamento della retribuzione mediante assegni o versamenti su c/c bancari individuali. Le relative modalità verranno portate a conoscenza della R.S.U. o R.S.A.

2. Il pagamento della retribuzione viene effettuato di norma il 27 di ogni mese. Qualora il giorno 27 venga a cadere di sabato o di giorno festivo, il pagamento viene anticipato al giorno lavorativo precedente.

3. In caso di contestazione sulla retribuzione o sugli altri elementi costitutivi della stessa, al lavoratore viene intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

4. Gli elementi variabili della retribuzione vengono corrisposti nel mese successivo a quello di riferimento.

Personale a tempo parziale
5. Al personale a tempo parziale viene corrisposto mensilmente il solo minimo garantito; nel mese successivo verranno effettuati i conguagli tra le ore mensilmente lavorate oltre il minimo garantito ed il minimo garantito stesso.

ARTICOLO 35 – DETERMINAZIONE CONVENZIONALE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA *

1. Per determinare la retribuzione oraria si divide quella mensile per 167; per il personale turnista il divisore orario è fissato in 170.

2. Per determinare la retribuzione oraria ai fini del calcolo del lavoro straordinario si divide la retribuzione mensile aumentata di 1/12 di tredicesima e di 1/12 di premio annuo – determinati sui valori in vigore al momento dell'effettuazione dello straordinario – per 167 o 170.

3. Per determinare la retribuzione giornaliera si moltiplica la retribuzione oraria – di cui al comma 1 che precede – per le ore di prestazione giornaliera previste; per il personale turnista il divisore giornaliero è fissato in 26.

Personale a tempo parziale
4. Il trattamento economico di cui all'art. 32 comma 1, relativo all'orario definito del contratto individuale, è riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa.

5. Per determinare la retribuzione oraria ai fini del pagamento della prestazione fornita (nonché ai fini del corrispettivo per lavoro straordinario) si divide la retribuzione mensile, prevista per il personale ordinario per 167, ovvero 170 per il personale applicato ad attività lavorative in turni.

6. La retribuzione giornaliera ai fini degli istituti della malattia, infortunio sul lavoro, ferie, preavviso, congedo matrimoniale, nascita, lutto e ogni altro effetto contrattuale, fatto salvo quanto espressamente determinato in via convenzionale, è ragguagliata alla durata della prestazione giornaliera programmata coincidente con le assenze di cui sopra.

***** Per le Società aderenti ad ACAP non si applicano i punti 1, 2, 3 e 5 bensì quanto previsto nell'allegato protocollo aggiuntivo sottoscritto in data 19 giugno 1976.

Note a verbale
Per il personale part-time rimangono in atto gli accordi aziendali di miglior favore vigenti in materia.

ARTICOLO 36 - AUMENTI PER ANZIANITÀ

1. Il lavoratore ha diritto per ogni biennio di servizio effettivamente prestato ad un aumento di anzianità nelle misure indicate per ciascun livello di appartenenza, nelle singole Sezioni Speciali.

2. Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

3. Qualora i giorni lavorati nel mese in cui si compie il biennio di servizio oltre il termine di compimento del biennio stesso - siano superiori a 15, il mese si considera convenzionalmente interamente lavorato e lo scatto, di conseguenza, viene anticipato al primo giorno del mese stesso.

4. Il lavoratore ha diritto a maturare un massimo di 9 aumenti di anzianità (o frazioni di aumento) fino al raggiungimento del massimo previsto per l'ultimo livello di appartenenza, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli. In caso di passaggio di livello la frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

5. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza. Detto importo viene tradotto in numero di aumenti di anzianità (e/o frazioni di aumento) dividendo l'importo stesso per la misura dell'aumento di anzianità corrispondente al nuovo livello d'inquadramento.

6. Gli aumenti corrisposti per i titoli di cui sopra non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito così come questi non possono essere assorbiti da aumenti per anzianità maturati o da maturare.

Personale a tempo parziale
7. Fermo rimanendo quanto previsto al comma 4 del presente articolo, per i casi di passaggio da tempo parziale a tempo pieno, gli importi degli aumenti periodici maturati vengono mantenuti in cifra nella misura di cui all'orario contrattuale. Per le frazioni di biennio trascorse a tempo parziale, vale quanto previsto al precedente capoverso.

8. Il lavoratore a tempo pieno, il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato a tempo parziale, mantiene l'importo degli aumenti di anzianità precedentemente maturato e, ai fini dell'eventuale maturazione del successivo scatto, il periodo trascorso a tempo parziale è calcolato con le modalità di cui al comma precedente.

9. A far data dal 18 luglio 2023, in caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso la stessa azienda e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, purché all'interno della stessa Sezione Speciale e non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 24 mesi, ai fini dell'applicazione della disciplina di cui al presente articolo.

Nota a verbale

Le singole sezioni speciali disciplinano in maniera articolata l'istituto.

ARTICOLO 37 – TREDICESIMA MENSILITÀ

1. Nel periodo compreso tra il 27 novembre ed il 15 dicembre la Società corrisponde a tutti i lavoratori in servizio una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile costituita a tale effetto dallo stipendio, dall'indennità di contingenza, secondo gli importi di cui a ciascuna Sezione Speciale, e dall'E.D.R. 31 luglio 1992 di cui all'articolo 33, comma 3, della presente Parte Generale.
Ciascuno degli elementi citati viene corrisposto nella misura in vigore al 1° dicembre.

2. Il periodo di riferimento è 1° gennaio - 31 dicembre.

3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

4. La tredicesima mensilità va computata nel trattamento di fine rapporto.

5. Al personale a tempo parziale, la tredicesima mensilità viene corrisposta sulla base della retribuzione minima garantita mensile o di 1/12 delle ore effettivamente lavorate se superiori al minimo. In tal caso il conguaglio viene corrisposto con il successivo mese di gennaio. Ai fini del presente comma non si computano le ore trasformate in riposi compensativi e confluite nella Banca ore di cui all'art. 13.

6. Nel caso di passaggio durante il corso dell'anno da tempo parziale a tempo pieno o viceversa il lavoratore ha diritto ad una tredicesima mensilità il cui ammontare sarà determinato in misura proporzionale al servizio prestato nei due distinti periodi.

Nota a verbale

Le singole sezioni speciali disciplinano in maniera articolata l'istituto.

ARTICOLO 38 – PREMIO ANNUO

1. A tutti i lavoratori in servizio la Società corrisponde, unitamente alle competenze del mese di giugno, un premio annuo pari alla retribuzione mensile costituita a tale effetto dallo stipendio e dall'indennità di contingenza secondo gli importi di cui a ciascuna Sezione Speciale. Ciascuno degli elementi citati viene corrisposto nella misura in vigore al 30 giugno.

2. Il periodo di riferimento è 1° luglio - 30 giugno.

3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso del periodo di riferimento il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del premio annuo quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

4. Il premio annuo va computato nel trattamento di fine rapporto.

5. Al personale a tempo parziale il premio annuo viene corrisposto sulla base della retribuzione minima garantita mensile o di 1/12 delle ore effettivamente lavorate se superiori al minimo. In tal caso il conguaglio viene corrisposto con il successivo mese di agosto. Ai fini del presente comma non si computano le ore trasformate in riposi compensativi e confluite nella Banca ore di cui all'art. 13.

6. Nel caso di passaggio durante il corso dell'anno da tempo parziale a tempo pieno o viceversa il lavoratore ha diritto ad un premio annuo il cui ammontare sarà determinato in misura proporzionale al servizio prestato nei due distinti periodi.

Nota a verbale

Le singole sezioni speciali disciplinano in maniera articolata l'istituto.

ARTICOLO 39 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto secondo le disposizioni di legge vigenti.

2. Al personale vengono corrisposte per l'ultimo periodo di paga le sole competenze ordinarie mensili, mentre quanto dovuto ad altro titolo viene liquidato entro 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nota a verbale 18 luglio 2023

A livello aziendale, d'intesa con le strutture sindacali, potranno essere definiti gli elementi retributivi che compongono la base imponibile ai fini del trattamento di fine rapporto.

ARTICOLO 40 - TRASFERTE

1. La Società per esigenze di servizio può inviare il lavoratore in trasferta, a svolgere la propria attività, in località diversa dalla ordinaria sede di lavoro, corrispondendo il seguente trattamento globale:

a) Rimborso spese viaggio

Il rimborso spese viaggio sarà oggetto di esame congiunto a livello aziendale in funzione della possibilità di armonizzarlo con i vigenti sistemi di prezzo del trasporto.

b) Rimborso spese vitto e alloggio

Rimborso a piè di lista, nei limiti della normalità, delle spese documentate di vitto e alloggio sostenute in trasferta. Eventuali divergenze sui criteri di normalità applicati saranno oggetto di confronto con le RSA/RSU.

c) Indennità di trasferta

In caso di trasferta che preveda la necessità di pernottamento, in aggiunta al trattamento di cui sopra, verrà corrisposta una indennità di trasferta pari a 30 euro lordi giorno.

In caso di trasferta di durata superiore alle 12 ore giorno, a decorrere dall'inizio dell'orario di lavoro in vigore nella sede di appartenenza o dall'effettivo orario di inizio della trasferta qualora successivo, verrà corrisposta una indennità di trasferta pari a 20 euro lordi giorni a decorrere dall'1.1.2017.

Resta inteso che in caso di trasferte che comportino la corresponsione dell'indennità di cui al primo capoverso, quest'ultima assorbe la presente indennità.

A seguito dell'ultimo pernottamento, il calcolo delle 12 ore giorno decorre dall'inizio dell'orario di lavoro del mattino in vigore nella sede di appartenenza.

2. Le ore di viaggio - fuori del normale orario di lavoro - trascorse alla guida di un mezzo sociale o privato di proprietà, purché preventivamente autorizzato, da personale che non sia adibito a mansioni di autista vengono retribuite con quote orarie normali.

Le ore di viaggio - fuori del normale orario di lavoro - trascorse come trasportato su mezzi pubblici o privati, preventivamente autorizzati, vengono retribuite con il 40% della quota oraria normale.

3. Il personale in trasferta è tenuto ad osservare l'orario di lavoro della sede nella quale va a svolgere la propria prestazione.

4. Il dipendente comandato in trasferta può richiedere un anticipo proporzionato alla durata presunta della trasferta.

5. Al personale convocato per comunicazioni o riunioni di servizio presso gli uffici di Direzione spetta il seguente trattamento:
- rimborso spese mezzi di locomozione;
- eventuale straordinario;
- eventuale trattamento di trasferta.

6. Al lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali in dipendenza del servizio viene corrisposto il normale trattamento di trasferta.

7. Vengono, altresì, rimborsate le spese postali, telegrafiche, telefoniche, giustificate da motivi di ufficio.

8. Per le trasferte all'estero il relativo trattamento viene di volta in volta concordato tra la Società e l'interessato.

Le disposizioni del presente articolo assorbono fino a concorrenza eventuali ulteriori trattamenti previsti in sede di contrattazione aziendale.

Nota a verbale

Le singole sezioni speciali disciplinano in maniera articolata l'istituto.

ARTICOLO 41 – TRASFERIMENTI

1. Il lavoratore può essere trasferito per motivi tecnici, organizzativi e produttivi.

La Società, nello spirito della legge 20 maggio 1970 n. 300, comunicherà all'interessato nella lettera di trasferimento detti motivi.

La Società cercherà, inoltre, di contemperare le proprie esigenze con l'interesse personale del lavoratore.

2. Il lavoratore trasferito non a sua domanda conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità che siano inerenti alle condizioni locali e alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.

3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto; il trasferimento d'ufficio deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 60 giorni.

4. In caso di trasferimento per i motivi di cui al comma 1, viene corrisposto un rimborso pari al 10% del minimo tabellare del livello C per 10 giorni al lavoratore senza congiunti conviventi a carico e per 20 giorni al lavoratore con congiunti conviventi a carico.

5. Al lavoratore con congiunti conviventi a carico vengono, altresì, corrisposti, al momento in cui i predetti congiunti con lui si trasferiscano, 5 giorni di rimborso di cui al comma 4 che precede, per ognuno dei primi 3 congiunti e 2 giorni per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i 3.

6. Inoltre, la Società accorda al lavoratore le seguenti licenze straordinarie retribuite da utilizzare per effettuare il trasloco:
- giorni 3 oltre il viaggio al lavoratore senza congiunti conviventi a carico;
- giorni 6 oltre il viaggio al lavoratore avente congiunti conviventi a carico che con lui si trasferiscano.

7. Il tempo minimo computabile per il viaggio è fissato in mezza giornata.

8. Qualora, per effetto del trasferimento per i motivi di cui al comma 1, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi di canone di affitto**.**

9. Al lavoratore che viene trasferito vengono corrisposte le spese di viaggio per il trasporto per sé e per le persone di famiglia conviventi a carico e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previo accordo da prendersi con la Società. Il trasporto dei mobili e delle masserizie deve essere assicurato a carico della Società contro il rischio dei danni.

10. Viene, altresì, corrisposto - per i soli trasferimenti d'ufficio - un compenso aggiuntivo in misura fissa forfettizzata di € 51,65 per le spese di carattere generale attinenti al trasloco.

11. Se entro un anno e mezzo dalla data di trasferimento il lavoratore non ha provveduto a trasferire i congiunti conviventi a carico perde il diritto al trattamento economico e normativo previsto, salvi i casi di giustificato impedimento che devono essere resi noti - entro lo stesso termine - alla Direzione interessata a pena di decadenza dal diritto stesso.

12. Al lavoratore trasferito non a domanda, che venga licenziato non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di fine rapporto di cui all'art. 39, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza quando tale rientro sia effettivamente avvenuto. Inoltre, quando il lavoratore di cui al presente comma abbia provveduto entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, all'effettivo movimento delle masserizie, ha pure diritto al rimborso, sulla base di quanto preventivamente concordato con la Società, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza.

13. In caso di morte del lavoratore, pendente il rapporto di lavoro, le norme di cui al precedente comma vengono applicate nei riguardi dei congiunti già conviventi a carico, sempre che questi si siano trasferiti congiuntamente con il lavoratore ed abbiano coabitato con lo stesso e ritornino effettivamente nella precedente residenza.

14. Il lavoratore trasferito per i motivi di cui al comma 1 che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di licenziamento, all'indennità di preavviso.

15. In caso di trasferimenti plurimi la Società renderà nota alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto la data del trasferimento con almeno sei mesi di anticipo.

16. La Società può disporre, in accoglimento della richiesta avanzata congiuntamente dai lavoratori interessati e ove lo ritenga operativamente attuabile, lo scambio di sede di lavoro - nell'ambito della stessa competente Direzione - tra dipendenti in possesso della stessa qualifica e che ricoprano l'identica posizione di lavoro. In tali casi non si possono configurare in alcun modo le ipotesi di trasferimento di cui ai punti precedenti per cui non si farà luogo da parte della Società all'applicazione del trattamento previsto dai punti sopra citati.

ARTICOLO 42 – INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli artt. 39 e 45 (trattamento di fine rapporto e preavviso) vengono corrisposte ai sensi dell'art. 2122 c.c..

ARTICOLO 43 – RIMBORSO SPESE MEZZI DI LOCOMOZIONE PER RAGIONI DI SERVIZIO

A decorrere dall'1.9.2026, al lavoratore che, preventivamente autorizzato dalla Società, usi un mezzo di locomozione di sua proprietà per ragioni di servizio viene corrisposto **un rimborso spese in misura pari a € 0,15 a km per incidenza lubrificanti, pneumatici, manutenzione, assicurazione, ecc., più il rimborso di un litro di benzina verde ogni 8 km di percorrenza.**

Il costo del litro di benzina di cui al primo capoverso del presente articolo è aggiornato automaticamente ogni mese dalle aziende, sulla base delle tabelle dei prezzi mensili dei carburanti e combustibili pubblicate dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica.

ARTICOLO 44 – VESTIARIO

1. Le Aziende forniscono, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, adeguati dispositivi di protezione individuale per le attività elencate nel documento di Valutazione dei rischi. Per gli indumenti qualificati D.P.I. l'Azienda assicurerà il lavaggio garantendone la sostituzione in caso di degrado.

2. Le Aziende forniscono, altresì, ai dipendenti adibiti a particolari mansioni o ruoli, idonei indumenti di lavoro che garantiscano in quanto a tipologia, funzione, periodicità e quantità, il rispetto delle norme di igiene, salute e identificazione.

3. Resta fermo quanto stabilito in materia dall'articolo 51 punto 4 lettera C), sub e).

4. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore aziendalmente in atto.

Nota a verbale

Le singole sezioni speciali disciplinano in maniera articolata l'istituto.

ARTICOLO 45 – PREAVVISO

1. Fatta eccezione per il licenziamento adottato ai sensi dell'art. 2119 c.c., il rapporto di lavoro non può essere risolto dalla Società senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non abbiano raggiunto il quinto anno di anzianità:

1) mesi 2 e giorni 15 per il personale di livello A1, A;
2) mesi 1 e giorni 15 per il personale di livello B1, B;
3) mesi 1 per il personale di livello D, C1, C.

b) per i lavoratori che hanno raggiunto il quinto anno e non superano il decimo anno di anzianità:
1) mesi 3 e giorni 15 per il personale di livello A1, A;
2) mesi 2 per il personale di livello B1, B*;*
3) mesi 1 e giorni 15 per il personale di livello D, C1, C.

c) per i lavoratori che hanno superato il decimo anno di anzianità:
1) mesi 4 e giorni 15 per il personale di livello A1, A*;*
2) mesi 2 e giorni 15 per il personale di livello B1, B*;*
3) mesi 2 per il personale di livello D, C1, C.

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso dovuti dal lavoratore sono ridotti alla metà delle misure suddette.

3. I termini del preavviso decorrono dall'1 o dal 16 di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione per il periodo di preavviso non dato.

5. È facoltà della parte che riceve il preavviso di troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

6. Nel corso del periodo di preavviso la Società, compatibilmente con le esigenze del servizio, concede al lavoratore brevi permessi per la ricerca di altra occupazione.

7. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità.

8. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati con le modalità previste dalla normativa di legge vigente.

ARTICOLO 46 – ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETÀ

La Società collocherà a riposo il dipendente in relazione al raggiungimento dei requisiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge per il conseguimento della pensione di vecchiaia.

ARTICOLO 47– ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. Le Parti convengono che a decorrere dal mese di giugno 2012 le aziende verseranno un importo pari a 13 euro per 12 mensilità.

Con decorrenza dall'1.1.2027 le aziende verseranno un importo complessivo pari a 26 euro per 12 mensilità.
Detti importi per le aziende che già hanno un sistema di assistenza sanitaria integrativa verranno utilizzati per le implementazioni delle coperture previste; per le aziende che ne siano sprovviste verranno accantonate, per una loro utilizzazione sempre in materia di assistenza sanitaria integrativa, che dovrà essere decisa dalla contrattazione di secondo livello.

2. In coerenza con quanto stabilito dal comma precedente la contrattazione di secondo livello dovrà stabilire, qualora non si sia ancora provveduto, l'~~utilizzazione~~ utilizzo del contributo ivi previsto ~~– decorrente dal mese di giugno 2012 - entro il 31 marzo 2014,~~ per la realizzazione di un sistema di assistenza sanitaria. Le Società che non provvedano all'utilizzo predetto ~~entro il termine di cui sopra~~ **con decorrenza dall'1.1.2027** saranno tenute ad erogare ad ogni lavoratore a tempo indeterminato una quota di retribuzione pari a ~~13~~ **26** euro mensili per dodici mensilità a titolo di indennità sostitutiva dell'assistenza sanitaria integrativa, quale elemento di cui all'art. 32, comma 2 del vigente c.c.n.l.

Resta fermo che la contrattazione di secondo livello potrà riconoscere ai lavoratori delle singole società ulteriori "garanzie integrative opzionali" in materia.

ARTICOLO 48 – ENTE BILATERALE

1. È costituito l'Ente Bilaterale Nazionale con il compito di svolgere le seguenti attività:

- analisi dei fabbisogni formativi, studi di settore, ricerca;
- interventi a favore del personale, la cui prestazione richieda autorizzazione alla guida di mezzi, a cui sia stata sospesa e ritirata la patente di guida e per effetto di tale situazione subisce riflessi negativi sulla retribuzione;
- interventi di sostegno al reddito nella gestione delle crisi aziendali per figure specifiche;
- riqualificazione professionale;
- verifica e monitoraggio dell'andamento sulla stabilità occupazionale;
- promozione di studi e ricerche relativi alle materie della salute e sicurezza con iniziative che consentano alle aziende di formare i lavoratori e contemporaneamente di ridurre i premi INAIL;
- tutte le materie che le Parti decideranno di inserire, valutando anche l'opportunità di far confluire materie e competenze già proprie degli organismi bilaterali previsti dal contratto collettivo nazionale.

2. Al finanziamento dell'intervento per la istituzione dell'Ente Bilaterale, è destinata, a partire dal gennaio 2012, una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) di 7 euro per ciascun lavoratore in forza.
Con decorrenza dall'1.1.2027 il contributo di cui al presente comma è elevato a 9 euro.

3. Le imprese ~~non aderenti alle associazioni firmatarie il presente c.c.n.l. e~~ che non aderiscono al sistema della bilateralità e che non versano il relativo contributo all'Ente Bilaterale devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore (EAR, "elemento aggiuntivo della retribuzione") pari a 7 euro mensili per dodici mensilità.
Con decorrenza dall'1.1.2027 il contributo di cui al presente comma è elevato a 9 euro.

4. L'Ente Bilaterale rimane uno strumento utile per sviluppare+ e diffondere il Welfare integrativo nelle aziende del settore.

5. Le fonti istitutive si adopereranno per la riforma dello statuto valutando ipotesi di integrazione delle attuali attività dell'Ente.

6. Le Parti condividono altresì di utilizzare parte del patrimonio accumulato per stipulare una polizza premorienza e LTC a favore di tutti i lavoratori del settore, e per integrare il reddito in caso di congedo parentale per maternità/paternità. Tali trattamenti saranno sostitutivi di analoghe prestazioni già presenti in azienda.

7.Le Parti condividono la necessità di definire una norma statuaria che stabilisca un criterio di proporzionalità tra quanto versato e quanto ricevuto in termini di prestazione dai lavoratori delle singole aziende.

OSSERVATORIO NAZIONALE

Le Parti convengono che le funzioni e le attività previste dal presente articolo in capo all'Osservatorio Nazionale sono integralmente attribuite all'Ente Bilaterale Nazionale (EBiNAT).

Nell'ambito delle proprie funzioni, l'Ente Bilaterale dedica particolare attenzione ai processi di digitalizzazione e all'impiego dei sistemi di Intelligenza Artificiale, monitorandone l'evoluzione e valutandone i possibili impatti sull'organizzazione del lavoro, sulle professionalità, sulla formazione, sulla salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori delle imprese, anche al fine di formulare proposte e indicazioni utili a governarne l'introduzione e lo sviluppo.

Alla luce dei processi di trasformazione in atto, determinati dagli sviluppi tecnologici e dalle sempre maggiori esigenze di mobilità indotte anche dal processo di integrazione europea, nonché alla luce degli obiettivi sopra esposti, le parti convengono sull'opportunità di costituire un Osservatorio nazionale, che costituisce, nel quadro di un coerente sviluppo del metodo partecipativo, lo strumento per una comune conoscenza e per l'approfondimento congiunto del settore, delle sue linee evolutive e dei suoi punti di forza e di debolezza, avuto riguardo al suo specifico ruolo nel più generale comparto dei trasporti ed al suo posizionamento comparativo

rispetto ad analoghe realtà operanti nei paesi dell'Unione Europea.

L'Osservatorio rappresenta la sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui seguenti argomenti:

- andamento e prospettive del settore autostradale (traffico, rete, ecc.) anche in connessione con le dinamiche che caratterizzano le altre modalità di trasporto;
- andamento e prospettive degli investimenti;
- evoluzione delle tecnologie e dei loro riflessi sul piano operativo e gestionale;
- andamento dell'occupazione, con particolare riferimento alle ricadute occupazionali connesse all'utilizzo delle flessibilità di contratto e di prestazione e con riguardo allo sviluppo delle professionalità ed alle esigenze formative;
- sicurezza stradale e qualità del servizio, anche con riferimento a significative esperienze aziendali;
- qualità e gamma dei servizi erogati;
- problematiche di carattere normativo, nazionale e comunitario, di particolare rilevanza per il settore;
- struttura e dinamiche del costo del lavoro;
- processi di efficienza gestionale e andamento della produttività, anche con riguardo al fattore lavoro.

I lavori dell'Osservatorio - che si riunirà di norma ogni tre mesi - si svolgeranno sulla base di dati, anche disaggregati, e informazioni significative, raccolti anche mediante apposite rilevazioni o ricerche che potranno essere definite di comune accordo, ovvero di fonti pubbliche o private di natura economico-statistica.

I risultati dei lavori dell'Osservatorio verranno messi a disposizione delle parti, che potranno valutare congiuntamente l'attivazione di iniziative comuni in ordine alle possibili soluzioni dei problemi emersi. Essi costituiranno altresì una comune base di riferimento per promuovere interventi a favore del settore nei confronti delle Pubbliche Autorità nonché per le valutazioni delle parti nell'elaborazione delle rispettive linee di politica sindacale e contrattuale.

Un'apposita riunione dell'Osservatorio verrà dedicata, a cadenza annuale, al monitoraggio circa l'evoluzione delle azioni positive di cui alla Legge 10 aprile 1991, n.125, per le pari opportunità nonché ad una ricognizione in ordine alle più significative problematiche afferenti l'applicazione del contratto collettivo di lavoro, con particolare attenzione alla costituzione ed al funzionamento degli organismi di partecipazione previsti dal vigente contratto a livello nazionale e aziendale (Osservatori e Commissioni). In relazione agli elementi di conoscenza acquisiti su tale ultimo aspetto ed agli eventuali problemi emersi, l'Osservatorio solleciterà le parti stipulanti a livello nazionale a promuovere, nell'ambito dei rispettivi ruoli, gli interventi per superare eventuali situazioni di difficoltà. La prima ricognizione al riguardo verrà effettuata nel corso del primo trimestre del 2006.

Apposite sessioni, a cadenza almeno annuale, dell'Osservatorio verranno dedicate ad una ricognizione:

- sullo stato complessivo di applicazione del Decreto Legislativo 4 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni anche al fine di elaborare indirizzi comuni in ordine alle problematiche generali di maggiore rilevanza per il settore e di consentire, nell'esercizio dei ruoli propri di ciascuna delle Parti, gli interventi che si rendessero opportuni in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 58 del presente contratto. In tale ambito una particolare attenzione sarà dedicata a specifici aspetti concernenti la sicurezza dell'ambiente di lavoro nell'espletamento delle prestazioni lavorative su strada ed in galleria;
- degli interventi di formazione, di aggiornamento e riqualificazione professionale, nonché dei progetti attuati nel quadro dei Fondi interprofessionali per la formazione continua anche al fine di elaborare specifici rapporti che favoriscano nelle realtà aziendali lo sviluppo di una cultura della formazione e delle competenze distintive.

Per quanto concerne la composizione e le modalità di funzionamento dell'Osservatorio Nazionale resta fermo quanto al riguardo stabilito dall'Accordo 19 maggio 2004.

ARTICOLO 49 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti stipulanti, per i lavoratori del settore autostradale, hanno istituito, il 22 novembre 2004 con avvio operativo al 1° gennaio 2006, un Fondo nazionale, denominato ASTRI-Fondo Pensione, a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del Decreto legislativo 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Possono aderire al Fondo i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato e determinato e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto.

3. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, sono calcolate sugli elementi della retribuzione mensile di cui al comma 1 dell'art. 32 del vigente c.c.n.l..

4. Con esclusione della Sezione Speciale n. 1, l'adesione volontaria del lavoratore comporta il versamento della contribuzione ordinaria dell'1% a suo carico, cui corrisponde il contributo a carico dell'azienda del 2%.

A far data dall'1.1.2027 l'importo a carico dell'azienda è pari al 2,5%.

5. Le contribuzioni al Fondo sono inoltre costituite dal versamento del TFR, il cui ammontare, così come previsto dalle vigenti disposizioni di legge, può essere stabilito in sede di contrattazione collettiva.

In virtù di ciò le parti stabiliscono che il lavoratore possa optare, in alternativa al versamento dell'intero importo di TFR maturando, per il versamento di una quota pari al 50% dello stesso. I soli lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 potranno optare, in alternativa a quanto precedentemente detto, per il conferimento di una quota di TFR pari all'1% della retribuzione di cui al comma 1 dell'articolo 32 del vigente c.c.n.l.

6. In aggiunta alla percentuale ordinaria di cui al comma 4, il lavoratore può optare per il versamento, a proprio carico, di una contribuzione aggiuntiva.

7. Ogni azienda, con esclusione della Sezione Speciale n. 1, che applica il presente c.c.n.l. è tenuta a versare al Fondo Astri una contribuzione pari allo 0,5% a favore di ciascun lavoratore non iscritto al Fondo Astri ovvero non iscritto ad altro preesistente Fondo negoziale presente nel comparto, qualificato come "iscritto contrattuale".

A far data dall'1.1.2027 l'importo a carico dell'azienda è pari all'1%.

8. Il comparto di adesione al quale versare il contributo in parola è individuato, indistintamente per fascia anagrafica - considerato l'andamento storico dei comparti disponibili, e anche in considerazione dell'importo annualmente accantonato – nel comparto di "default" individuato dal Fondo Astri.

Per le relative modalità operative e per la misura delle spese a carico del solo lavoratore interessato, valgono le disposizioni statutarie e/o regolamentari nonché le deliberazioni del Fondo Astri.

Qualora, dopo il periodo temporale previsto dallo Statuto del Fondo, il lavoratore cosiddetto "contrattuale" intenda spostare la posizione previdenziale in parola dal Fondo Astri ad altro Fondo, viene meno definitivamente per il datore di lavoro l'obbligo di continuare a corrispondere il contributo contrattuale a suo favore a decorrere dal mese in cui avviene lo spostamento.

Anche sulla base di indicazioni del Fondo Astri, sono state programmate specifiche azioni informative nei confronti dei dipendenti "contrattuali", sia con comunicazioni interne da parte aziendale sia con assemblee da parte sindacale.

9. Per i lavoratori a tempo parziale, la retribuzione utile ai fini della contribuzione è quella di cui all'articolo 34, comma 5, del presente c.c.n.l.

10. Tutti i contributi di cui al presente articolo, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese nonché della tredicesima mensilità e del premio annuo.

11. Quanto previsto al comma 7 del presente articolo si applica ai soli lavoratori in forza a tempo indeterminato.

12. Gli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro di cui ai commi 4 e 7 del presente articolo si applicano solo ed esclusivamente ai lavoratori iscritti al Fondo ASTRI o altro Fondo contrattuale/negoziale e finchè permane l'iscrizione a tali Fondi.

Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quelle contrattuali/negoziali.

Nota a verbale

Le singole sezioni speciali disciplinano in maniera articolata l'istituto.

CAPITOLO V – DIRITTI E DOVERI – SISTEMA DI RELAZIONI E NORME FINALI

ARTICOLO 50 - ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Le Parti recepiscono integralmente i contenuti dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014.

1. Anche in applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 nonché dall'art. 51 in materia di relazioni sindacali, il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e sul livello aziendale.

A) CONTRATTAZIONE NAZIONALE

2. Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica, è efficace per tutto il personale in forza e vincola tutte le Associazioni sindacali firmatarie.

3. Il contratto nazionale ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, definendo altresì funzioni, ambiti e tempi della contrattazione aziendale.

4. Le proposte per i rinnovi del c.c.n.l. saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.
La parte destinataria della richiesta di rinnovo dovrà darne riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della stessa.
Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del c.c.n.l. e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti

stipulanti il c.c.n.l. non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
In caso di mancato rispetto della previsione di cui sopra, la parte interessata può richiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
Nel corso del terzo anno di vigenza si procederà alla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione preventivata in fase di rinnovo e quella realmente osservata.
A condizione che siano stati rispettati i tempi e le procedure di cui al presente comma, in caso di ritardato rinnovo del c.c.n.l., dalla data di scadenza del contratto precedente sarà erogata una copertura economica pari al 30% dell'inflazione annuale programmata relativa all'anno di riferimento, da calcolarsi su minimi e contingenza; dopo 6 mesi dalla scadenza tale copertura passerà al 60%.

Gli importi corrisposti a tale titolo non hanno alcun riflesso su altri istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR. Di quanto erogato si dovrà tenere conto in sede di accordo di rinnovo.

B) CONTRATTAZIONE AZIENDALE

5. La contrattazione aziendale di secondo livello è titolare esclusiva per la definizione delle erogazioni previste al comma 11 della presente lettera B. È inoltre titolare per le materie espressamente delegate dalla legge e/o dalla contrattazione nazionale, nei limiti della delega affidata. Esercita la sua piena capacità negoziale su argomenti ed istituti non ripetitivi e diversi rispetto a quelli negoziati ai livelli superiori.

6. Oltre a quanto già previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro come materie delegate alla contrattazione aziendale, le parti individuano in termini esemplificativi le linee guida sulle quali potrà essere esercitata la contrattazione aziendale di secondo livello, sempre nel rispetto di quanto stabilito al comma precedente: welfare aziendale, salute e sicurezza, previdenza e assistenza sociale, occupabilità, occupazione, formazione, conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, supporto allo studio.

7. Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.
La loro collocazione temporale sarà armonizzata in modo da evitare sovrapposizioni tra i due livelli di contrattazione.
La richiesta di rinnovo di tali accordi deve essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale almeno due mesi prima della sua scadenza.
La parte destinataria della richiesta di rinnovo dovrà darne riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della stessa.
Durante i due mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza dell'Accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto di tale previsione, la parte interessata può richiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, a favore dei lavoratori dipendenti da Aziende nelle quali non viene esercitata la contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici collettivi oltre a quanto spettante per il contratto collettivo nazionale, qualora non si addivenisse ad un accordo entro i termini previsti dalla procedura di cui al presente comma, sarà corrisposto a titolo di elemento perequativo una erogazione pari al 3% del minimo tabellare e contingenza decorrere dall'1.1.2012.

8. I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto operanti all'interno dell'Azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti.

9. In caso di presenza delle RSA, trova applicazione quanto previsto nel punto 5 dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011.

10. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente contratto operanti all'interno dell'Azienda e non per i singoli lavoratori.

11. La contrattazione di secondo livello aziendale con contenuti economici basati sul premio di produttività e redditività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le Parti.
Per quanto concerne il premio di risultato, le Parti a livello aziendale esamineranno le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento e delle condizioni di redditività dell'azienda.
Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione. Le parti, al secondo livello aziendale, concordano altresì le forme, i tempi e le altre clausole per l'informazione e la verifica circa i risultati d'impresa per il riesame degli

obiettivi se in presenza di rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

12. La titolarità della contrattazione aziendale fa capo alle R.S.U. o R.S.A. d'intesa con le strutture territoriali/regionali in caso di coincidenza tra unità produttiva e Azienda. Alle Segreterie Nazionali e alle R.S.U. o R.S.A per la Società Autostrade per l'Italia.

13. Nel caso in cui si verifichino, in singole Aziende, andamenti abnormi nella correlazione tra la produttività realizzata e i benefici economici da erogare, la situazione verrà rimessa alla valutazione congiunta delle parti stipulanti.

14. Le parti nel convenire che il rispetto delle disposizioni sopra definite costituisce condizione essenziale per assicurare stabilità e certezza ai reciproci rapporti, si impegnano conseguentemente ad assumere comportamenti coerenti ed a rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere relativamente ad ambiti, tempi e livelli definiti dal presente articolo. In tale ottica, al fine di garantire l'inderogabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione aziendale, le parti convengono di attenersi alle procedure di sopra descritte.

ARTICOLO 51– SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Nel quadro dei significativi mutamenti che connotano la situazione strutturale e congiunturale del settore e in considerazione dei profondi cambiamenti tecnologici ed organizzativi che contraddistinguono le prospettive produttive delle aziende, le parti ribadiscono la centralità strategica di un rinnovato rapporto con le Organizzazioni sindacali stipulanti e della valorizzazione e motivazione delle risorse umane nel processo di una più complessiva ridefinizione delle missioni e degli obiettivi aziendali.

Nel contesto indicato, a fronte delle esigenze di miglioramento dei livelli di servizio nonché di sviluppo e diversificazione di nuovi servizi a valore aggiunto rispetto a quelli tradizionalmente forniti, si pone corrispondentemente la necessità, condivisa dalle parti, di una riqualificazione e di un maggiore sviluppo di efficaci relazioni sindacali - anche attraverso l'individuazione di specifici ambiti partecipativi - che, fermi restando i distinti ruoli di ciascuna delle parti, consenta l'evoluzione del processo di cambiamento in coerenza con le finalità di incremento di qualità, efficienza e flessibilità dei servizi prestati, in una logica di crescita delle aziende e di positivi effetti sull'occupazione.

In relazione a quanto sopra, le parti hanno definito un sistema di relazioni sindacali ispirato a principi di responsabilizzazione e coinvolgimento e articolato in momenti di concertazione, informazione, approfondimento congiunto e confronto, nel comune intento di conseguire i citati obiettivi di

sviluppo e di prevenire l'insorgenza di conflitti.

Gli eventuali riflessi a livello organizzativo e occupazionale che potrebbero determinarsi per effetto dell'introduzione dell'Intelligenza Artificiale, a vario titolo, saranno oggetto di confronto con le OO.SS a livello nazionale e aziendale.

RELAZIONI A LIVELLO DI AZIENDA O DI GRUPPO

Le relazioni tra le Aziende e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si articoleranno nel seguente modo:

1) Incontro annuale
L'incontro annuale viene effettuato a livello di singola Società concessionaria ovvero, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, a livello di Gruppo qualora una Società che applica il presente contratto detenga partecipazioni azionarie di maggioranza o di riferimento di più Aziende che svolgano attività autostradali.

L'Azienda ovvero la Società Capo Gruppo esporrà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nazionali stipulanti, nel corso di un incontro da tenersi entro il primo trimestre dell'anno di riferimento:

a) le prospettive di sviluppo e produttive conseguenti a programmi di investimenti, anche con riguardo alle problematiche dell'ambiente e del territorio, nonché i relativi aggiornamenti dei programmi precedenti e le previste nuove attività;
b) i programmi di ammodernamento ed ampliamento di strutture, impianti e servizi, con particolare riferimento all'introduzione di nuove tecnologie;
c) le linee dell'azione diretta a garantire la qualità dell'ambiente e la sicurezza sul lavoro;
d) le informazioni globali relative ai dati quantitativi dell'occupazione, distinti per le singole Aziende del Gruppo, anche con riferimento alle diverse tipologie di contratto e all'andamento delle assunzioni;
e) gli orientamenti in materia di appalti avuto riguardo alla natura delle attività conferite nonché gli ambiti in cui esse si esplicano o si prevede possano esplicarsi. A tale scopo verrà indicata la tipologia degli appalti aventi carattere nazionale e verranno fornite, entro dieci giorni dalla richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti, le motivazioni e le caratteristiche dell'appalto stesso;
f) i programmi delle attività di formazione, aggiornamento e/o addestramento professionale del personale, con particolare riferimento a quelli individuati a sostegno delle innovazioni tecnico-organizzative;
g) le informazioni globali relative all'andamento del traffico e della produttività aziendale;
h) gli eventuali processi di articolazione societaria in programma o di concentrazione/ aggregazione societaria e le eventuali ripercussioni nei confronti del personale;

i) qualità e gamma dei servizi erogati.

Nel corso del secondo semestre potrà essere effettuato un ulteriore incontro nell'ambito del quale verrà fornita un'informativa sugli eventuali aggiornamenti dei programmi sopra indicati.

In casi di particolare rilevanza le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno richiedere un incontro che sarà accordato nei tempi necessari.

2) Progetti di Intervento sugli assetti tecnologici ed organizzativi
Nel caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che comportino modifiche all'assetto produttivo (es.: introduzione di nuove tecnologie, modifiche agli impianti, ecc.) l'Azienda ne darà apposita preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti ed alle R.S.U. o R.S.A., cui potrà fare seguito, a richiesta di una delle parti da avanzarsi entro 5 giorni, un incontro per l'esame in ordine ai riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. Tale esame - salvo diversi accordi raggiunti dalle parti - dovrà essere condotto nei 10 giorni successivi alla richiesta stessa. In tali circostanze saranno illustrati gli eventuali programmi di aggiornamento e/o addestramento professionale individuati a sostegno dell'innovazione tecnico organizzativa.

L'Azienda, comunque, non darà luogo all'attuazione delle modifiche suddette prima che sia trascorso il termine in parola.
Quando si pongono problemi di riconversione e ristrutturazione che comportino riqualificazione professionale, i problemi relativi formeranno oggetto di esame con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.

Allo scopo di favorire soluzioni consensuali, le parti potranno attivare negli ambiti e comunque nei limiti temporali previsti dal compiuto espletamento delle procedure sopra indicate, specifiche Commissioni tecniche paritetiche finalizzate all'assunzione di elementi di conoscenza ed approfondimento su circoscritte problematiche di particolare complessità.

3) Osservatorio paritetico aziendale

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare uno strumento utile a favorire una più ampia e consapevole partecipazione alla vita aziendale e al conseguimento degli obiettivi strategici aziendali e l'attuazione dei progetti finalizzati al miglioramento della qualità del servizio, dell'organizzazione del lavoro e della produttività, in un contesto di ottimizzazione delle risorse e di contenimento dei costi, nonché di sviluppo delle professionalità e di tutela occupazionale.

A questo scopo, nelle aziende che occupano complessivamente più di 150 dipendenti, sarà costituito tra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali stipulanti un Osservatorio paritetico aziendale. Di intesa tra le parti tale Osservatorio potrà essere costituito a livello di Gruppo.

L'Osservatorio costituisce la sede per realizzare forme sistematiche di informazione, monitoraggio e approfondimento congiunto sulle seguenti tematiche:

1. l'andamento dei programmi aziendali che hanno costituito oggetto dell'incontro di cui al punto 1) e dei risultati conseguiti nella loro realizzazione, nonché degli interventi volti al miglioramento del sistema tecnico, dei processi aziendali e della qualità del servizio;
2. le iniziative aziendali dirette al miglioramento dei livelli di efficienza/efficacia nonché quelle finalizzate a risultati di incremento della produttività attraverso l'ottimizzazione delle risorse ed il corretto utilizzo dei diversi strumenti contrattuali;
3. i progetti formativi finalizzati a riconversione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alla diversificazione dei servizi forniti dalle aziende; le iniziative qualificanti la formazione e l'aggiornamento professionale anche in relazione all'assetto tecnologico delle aziende ed ai riflessi sull'occupazione e sulla qualificazione del personale, in connessione con l'evoluzione della tecnologia; l'accertamento dei processi di standardizzazione dei percorsi formativi al fine di cogliere nei confronti del personale interessato le potenzialità esistenti; i ritorni qualitativi degli interventi di addestramento e di aggiornamento effettuati per favorire il cambiamento culturale e l'adeguamento ai livelli di professionalità coerenti con l'evoluzione organizzativa e tecnologica aziendale. L'Osservatorio potrà procedere, anche in relazione a possibili finanziamenti pubblici e/o comunitari, all'elaborazione di specifiche proposte e sperimentazioni sulle materie sopra riportate.

Un'apposita riunione dell'Osservatorio sarà dedicata, a cadenza annuale, al monitoraggio del complessivo utilizzo degli strumenti del mercato del lavoro attraverso l'esame dell'andamento dell'occupazione, delle assunzioni e delle cessazioni di lavoro, disaggregato per tipologie di contratto, livelli di inquadramento, settori di attività e sedi di lavoro.

In sede di Osservatorio si procederà, sempre a cadenza annuale, ad una valutazione circa le modalità di funzionamento della Banca ore con particolare riferimento ai dati consuntivi concernenti sia il lavoro straordinario e quello supplementare del personale part-time effettuati oltre i limiti massimi, sia la fruizione dei permessi contrattuali, con riferimento a ciascuna unità produttiva e distinti per settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento. L'Osservatorio potrà richiedere dati più particolareggiati.

L'Osservatorio costituisce altresì la sede per una ricognizione degli eventuali problemi insorti a livello aziendale o di singoli ambiti organizzativi aziendali in ordine all'evoluzione applicativa degli istituti contrattuali, con particolare riferimento a quelli riguardanti la flessibilità di prestazione e l'utilizzo delle diverse tipologie di contratto.

La comune valutazione degli esiti di tale ricognizione, nella prospettiva di

favorire possibili soluzioni, costituirà oggetto degli interventi da porre in essere nell'ambito dei rispettivi ruoli, anche al fine di rafforzare il consolidarsi di comportamenti coerenti con il raggiungimento - in relazione alle specificità proprie di ciascuna realtà - delle finalità perseguite dalle parti come richiamate nella Premessa.
Entro tre mesi dalla stipula del presente contratto le Parti costituiranno l'Osservatorio Paritetico Aziendale definendone la composizione. A partire dalla prima riunione, che si terrà entro 15 giorni dalla costituzione, si provvederà a disciplinarne le modalità di funzionamento, la cui definizione dovrà essere completata entro il mese successivo.

I servizi di segreteria sono assicurati dall'Azienda.

Le Parti stipulanti a livello nazionale si impegnano ad intervenire, nell'ambito dei rispettivi ruoli, per superare eventuali situazioni di difficoltà in ordine alla costituzione o al funzionamento dell'Osservatorio.

Nota a verbale
Nelle aziende che occupano fino a 150 dipendenti le tematiche indicate nel presente punto 3) formeranno oggetto di informativa ai sensi del successivo punto 4) lettera A).

4) Relazioni a livello di unità produttiva

A**)** Le Aziende informeranno, nel corso di appositi incontri trimestrali, con la partecipazione delle Segreterie territoriali e delle R.S.U. o R.S.A. circa:

a) le linee di programmazione aziendale in ordine agli investimenti relativi all'unità produttiva;
b) i programmi relativi agli ammodernamenti delle strutture e degli impianti aventi riflessi sull'ambiente di lavoro;
c) i programmi di addestramento e di aggiornamento professionale, con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
d) la consistenza numerica del personale distinta per sesso e tipologia di contratto nonché l'andamento delle assunzioni;
e) i dati a consuntivo relativi alle ore di lavoro straordinario nonché, per il personale part-time, alle ore di lavoro supplementare effettuate nel trimestre precedente, disaggregati per settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento, nonché i dati relativi alle assenze per malattia ed infortunio;
f) in relazione all'art. 13 – Banca ore, a cadenza semestrale verrà, altresì, comunicato l'ammontare complessivo dei conti individuali, delle ore di permesso fruite disaggregati per settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento. La R.S.U. o R.S.A. potrà richiedere dati più particolareggiati che, nel rispetto del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196, rappresentino più compiutamente i dati di consuntivo di cui sopra

Nota a verbale

Restano ferme le condizioni in atto nelle aziende che forniscono dati di

maggior dettaglio rispetto a quanto previsto nella presente lettera e).

g) le innovazioni tecnico-organizzative di cui al precedente punto 1), aventi carattere locale. In tale occasione saranno esaminati anche i riflessi che le stesse innovazioni possano eventualmente avere sull'inquadramento del personale;
h) i dati del traffico e della produttività riferiti a livello di unità produttiva;
i) gli orientamenti in materia di appalti aventi carattere locale, avuto riguardo alla natura delle attività conferite nonché agli ambiti in cui esse si esplicano o si prevede possano esplicarsi. A tale scopo le aziende indicheranno la tipologia degli appalti e forniranno, entro 10 giorni dalla richiesta della R.S.U. o R.S.A., le motivazioni e le caratteristiche dell'appalto stesso.
j) le ricadute degli effetti degli interventi di automazione su orari e tipologie di contratto applicati al fine di consentirne il monitoraggio.

A richiesta delle R.S.U. o R.S.A. sarà effettuato un esame congiunto su particolari aspetti concernenti tali problemi.

B) L'utilizzazione complessiva dei diversi regimi di orario di lavoro di cui all'articolo 12, così come regolamentati nelle diverse Sezioni Speciali, e ai fini della copertura delle esigenze di servizio costituirà oggetto di verifica congiunta con la R.S.U. o R.S.A., in coerenza con il condiviso impegno a perseguire sempre maggiori livelli di efficienza e di ottimizzazione delle risorse, assicurando, attraverso la piena esigibilità delle flessibilità, la necessaria articolazione delle presenze in servizio in funzione della variabilità e della consistenza dei flussi di traffico.

C) Tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. o R.S.A. costituiscono oggetto di esame congiunto, per una loro definizione:

a) l'ambiente di lavoro e la tutela della salute secondo quanto stabilito dall'art. 58 nonché l'igiene e la sicurezza sul lavoro, avuto particolare riguardo agli aspetti connessi alle attività in presenza di traffico ed in gallerie;
b) un'eventuale diversa distribuzione dell'orario di lavoro anche introducendo turni continui ed avvicendati per particolari categorie di personale (fatta eccezione per il personale turnista ciclico di cui alla Sezione Speciale 1., il cui orario è fissato contrattualmente), in relazione a specifiche esigenze aziendali e la regolamentazione dell'effettuazione della pausa di cui all'articolo 12;
c) i programmi delle ferie;
d) l'eventuale necessità di determinare le priorità - di cui all'art. 20, comma 4 - nella concessione dei permessi per frequentare corsi di studio;
e) le eventuali dotazioni di vestiario rese necessarie da particolari situazioni ambientali, nonché quelle di attrezzature e/o indumenti protettivi necessari alla sicurezza dei lavoratori;

f) l'esame delle vertenze individuali e plurime relative all'applicazione delle norme di legge e di contratto regolanti le norme di lavoro, ivi comprese quelle relative all'inquadramento, eccezione fatta per quelle riguardanti l'applicazione degli artt. 53, 54 e 55 secondo quanto previsto dalle "Procedure e sedi di composizione delle controversie";
g) le eventuali ricadute a livello locale delle intese raggiunte in accordi nazionali nonché gli effetti riguardanti le singole realtà locali e l'articolazione dei nuovi servizi offerti all'utenza.
h) le modalità applicative di nuovi modelli di organizzazione dell'attività aventi rilevanti riflessi sulle condizioni di lavoro e degli eventuali percorsi formativi necessari ad agevolare i connessi processi di riconversione e riqualificazione dei lavoratori interessati, anche con riferimento all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
i) l'individuazione dei fabbisogni e dei tempi prevedibili di utilizzo delle assunzioni con contratto a tempo determinato correlate all'attuazione di programmi di riorganizzazione o di revisioni tecnico-organizzative qualora riconducibili alle causali di cui all'articolo 19, primo comma, lettera a) del d. lgs. n. 81/2015. In caso di disaccordo la questione sarà sottoposta - in deroga a quanto stabilito - all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti secondo quanto previsto dalle "Procedure e sedi di composizione delle controversie".

In ordine alle materie di cui alla lettera C) verrà redatto, a richiesta di una delle parti, apposito verbale conclusivo dell'incontro.

Le parti si danno atto che a livello di unità produttiva non potranno essere trattate materie diverse da quelle espressamente previste dalla presente lettera *C*) e in ogni caso quelle rientranti nella competenza delle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori stipulanti.

Nel caso che a livello di unità produttiva o territoriale sorgano divergenze in ordine alla competenza negoziale, la questione dovrà essere rimessa alle Organizzazioni nazionali per la verifica, da attuarsi nei 30 giorni successivi alla richiesta di esame, del livello negoziale di competenza.

PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme del presente contratto devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come viene regolata dal c.c.n.l., può chiedere che la questione venga esaminata tra la competente Direzione e la

R.S.U. o R.S.A. interessata.

Per controversie plurime si intendono le controversie sui diritti derivanti da contratto riguardanti una pluralità di dipendenti.

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla R.S.U. o R.S.A..

La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

La competente Direzione, entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda, fissa un incontro con il lavoratore e la R.S.U. o R.S.A. interessata per l'esame della controversia.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale
In caso di controversia insorta a livello di unità produttiva, le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale interessata e le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del contratto.

Tale incontro dovrà essere svolto entro i 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede di unità produttiva.
Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale
Permanendo il disaccordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali che si incontreranno entro i 10 giorni successivi.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'autorità Giudiziaria sulle materie oggetto delle controversie, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia.

ARTICOLO 52 – DOVERI DEL LAVORATORE

Al lavoratore incombe l'obbligo di:
- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendosene la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive della Società fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;

- osservare l'orario di lavoro ottemperando alle norme di controllo stabilite per ciascun Servizio od Ufficio;
- non abbandonare, al termine del turno, il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione prevista;
- comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico;
- serbare il segreto su tutto ciò che concerne gli affari e le operazioni della Società;
- 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, mediante trattenute sullo stipendio, previa comunicazione 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 porta a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dalla Società stessa;
- osservare scrupolosamente le norme che vietano il contrabbando e il favoreggiamento di clandestini;
- comunicare tempestivamente qualsiasi variazione intervenuta rispetto a quanto reso noto - a norma dell'articolo 2 - al momento dell'assunzione o successivamente.

ARTICOLO 53 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. **Tenuto conto del principio di proporzionalità espresso nell'art. 2106 del c.c,** le mancanze del lavoratore possono essere punite, a seconda della gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore a 4 ore della retribuzione giornaliera di cui l'art. 22, punto 1;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni (per il personale a tempo parziale fino a 50 ore).

2. La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore entro 30 giorni dalla data in cui i competenti uffici siano venuti a conoscenza del fatto da contestare e dei relativi elementi fondamentali.

In caso di maggiori esigenze temporali connesse al completamento dell'istruttoria, il termine di cui al capoverso precedente non potrà superare i 60 giorni.

3. Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza che gli sia preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

4. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Gli elementi a discolpa devono essere anch'essi portati dal dipendente per iscritto.

Fatte salve le maggiori esigenze temporali connesse al completamento degli opportuni accertamenti, il provvedimento disciplinare dovrà essere di norma comminato entro 30 giorni dalla ricezione delle giustificazioni.
Tempi e modalità di applicazione della sanzione saranno comunicati non oltre i 60 giorni successivi dal termine di cui al precedente capoverso.

6. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore Provinciale del Lavoro. La sanzione disciplinare viene sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

7. Qualora l'Azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dalla Direzione Provinciale del Lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al punto precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se l'Azienda adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Gli importi delle multe saranno versati a favore di eventuali istituzioni aziendali, previdenziali o assistenziali ed in mancanza all'INPS.

***

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~

~~Le parti concordano la costituzione di una apposita commissione tecnica, che si insedierà entro il 30 settembre 2024 e che concluderà i suoi lavori entro il 31 dicembre 2024, con il compito di definire un articolato che riveda nel complesso le tempistiche e che definisca in via esplicita le casistiche a cui associare le tipologie dei provvedimenti disciplinari presenti nel vigente contratto.~~

ARTICOLO 54 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione del rapporto di lavoro avviene per una delle seguenti cause:
– dimissioni;

– raggiungimento dei limiti di età, secondo quanto previsto all'art. 46 del presente contratto;
– licenziamento con preavviso (per giustificato motivo) o senza (per giusta causa) ai sensi di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.

ARTICOLO 55 – SOSPENSIONE CAUTELATIVA

1. La Società, qualora la natura della mancanza incida sul rapporto fiduciario, può procedere alla sospensione cautelativa del dipendente in attesa che vengano effettuati gli opportuni accertamenti. In tal caso il periodo di sospensione viene normalmente retribuito.

2. L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro segue le vigenti disposizioni di legge.

ARTICOLO 56 – DIRITTI SINDACALI

A) Affissioni

1. Presso le sedi di lavoro la Società colloca un unico albo per l'affissione di comunicazioni a disposizione delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

2. Tali comunicazioni, firmate dai Responsabili delle Segreterie Nazionali, Provinciali o Territoriali (intendendosi per Territoriali - per la Società Autostrade - quegli organismi sindacali il cui ambito di competenza corrisponde alla zona di giurisdizione di ciascuna Direzione di Tronco), devono riguardare esclusivamente materia sindacale attinente alla regolamentazione del rapporto di lavoro. La Società consente, altresì, l'affissione della stampa sindacale periodica regolarmente autorizzata dalle competenti Autorità.

3. Le Segreterie Nazionali precisano alla Società, tramite la competente Associazione imprenditoriale di appartenenza, i nominativi dei responsabili autorizzati alla firma delle predette comunicazioni.

4. Della comunicazione da affiggere viene contemporaneamente informata la Direzione locale mediante consegna di una copia della stessa.

5. Analogo diritto di affissione nei predetti albi viene riconosciuto alle R.S.U. o R.S.A.

6. **Entro il 31 dicembre 2026 le aziende attiveranno sulla propria intranet una bacheca sindacale gestita in autonomia dalle R.S.U. o R.S.A. con le modalità specificate nei punti che precedono.**

7. Per svolgere l'attività sindacale, le R.S.U o le R.S.A. possono utilizzare la posta elettronica aziendale, senza turbamento della regolare attività aziendale. A tal fine le aziende predisporranno uno specifico account a ciò dedicato per ciascuna RSA o per la RSU.

B) Contributi sindacali

8. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il presente c.c.n.l. alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore, nella misura fissata dal ~~comma 11~~ **comma 13** del presente articolo.

9. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al ~~comma 6~~ **comma 8** del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti, e dovrà essere conforme alla normativa di cui al D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i..

10. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro qualora pervenga entro il 5 del mese e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato, salvo quanto previsto ai due **commi** ~~capoverso~~ successivi.

11. ~~La~~ **L'eventuale** revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi e, fatto salvo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in tema di rilevazione della rappresentatività, avrà effetto dal primo giorno del mese successivo al ~~quadrimestre~~ **semestre** in cui viene inoltrata la comunicazione**, pertanto dal 1° gennaio o dal 1° luglio di ogni anno** (~~gennaio-aprile, maggio-agosto, settembre-dicembre~~).

12. La sottoscrizione di una delega a favore di una Organizzazione Sindacale in conformità con quanto previsto al ~~comma 7~~ **comma 9** che precede, determina anche la **contestuale** revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali. Solo in tal caso~~, a far data dall'1.1.2025~~, **fermo rimanendo quanto previsto al comma 11 che precede,** ~~sia l'efficacia della revoca, sia~~ l'efficacia della nuova delega ~~avranno~~ **avrà** decorrenza ~~dal primo giorno del mese successivo al quadrimestre in cui viene inoltrata la comunicazione (gennaio-aprile, maggio-agosto, settembre-dicembre). A far data dal 1° gennaio 2025, le decorrenze di cui al precedente capoverso avranno luogo~~ **dal primo giorno del mese successivo al semestre in cui viene inoltrata la comunicazione, pertanto dal 1° gennaio o dal 1° luglio di ogni anno.**

13. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e al Premio Annuo, è pari allo 0,70% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:

- minimo tabellare;
- ex indennità di contingenza;

- EDR Protocollo 31.07.1992;
- EDR Protocollo 18.04.1997 (per i soli lavoratori di cui alla Sezione Speciale n.1).

14. A far data dal 1° gennaio 2027 l'importo di cui al precedente comma viene elevato allo 0,80 % calcolato sulle medesime voci retributive.
Le aziende informeranno il personale dipendente in ordine a tale variazione.

15. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.

Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

16. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 6 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i..

C) *Permessi per la R. S. U. o R.S.A.*

17. Spetta alla R.S.U., ove costituita, la quantità di ore di permessi sindacali retribuiti globalmente attribuibili - in funzione del numero dei dipendenti in forza nell'unità produttiva considerata - alle R.S.A. sulla base del calcolo previsto dall'art. 23 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e nei limiti stabiliti dall'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993.

Dichiarazione a verbale
In base a quanto sopra definito nelle sedi competenti si procederà ad affrontare le problematiche che dovessero derivare dal presente comma.

– *Permessi per partecipare alle trattative*
18. Per la partecipazione a trattative sindacali in sede FEDERRETI vengono concessi permessi retribuiti, previa richiesta avanzata alla Società *Autostrade per l'Italia* - tramite FEDERRETI - dalle Federazioni nazionali con un anticipo di 72 ore sull'orario fissato per gli incontri.

Il tempo necessario per il viaggio viene retribuito con quote orarie normali qualora nella giornata sia stata già effettuata la prestazione lavorativa.

19. La concessione dei permessi avviene in funzione del numero delle deleghe in possesso dell'Azienda e secondo il criterio proporzionale, assicurando, comunque, a ciascuna Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto una rappresentanza di due unità. Il numero di permessi non può superare complessivamente le 20 unità.

– *Permessi per partecipare a corsi di formazione sindacale*

20. Su richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto possono essere concessi - compatibilmente con le esigenze del servizio -permessi non retribuiti per consentire la partecipazione a corsi di formazione sindacale.

D) Rappresentanze Sindacali Unitarie

21. Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali. Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

In ciascuna unità produttiva possono essere costituite Rappresentanze Sindacali Unitarie, R.S.U., ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 secondo la disciplina ivi prevista. Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e aderiscano inoltre ai codici di autoregolamentazione dello sciopero in atto per il settore. L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. ove validamente esistente.

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300. In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire R.S.A. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite R.S.U.

Il passaggio dalle R.S.A. alle R.S.U. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Alla costituzione della R.S.U. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal TU 10 gennaio 2014. Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della R.S.U. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.
I nominativi dei componenti la R.S.U. e le eventuali successive variazioni saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della competente associazione imprenditoriale di appartenenza.
L'effettuazione delle operazioni elettorali dovrà garantire il regolare espletamento del servizio; il luogo ed il calendario delle votazioni saranno oggetto di specifico accordo tra la commissione elettorale e la Direzione Aziendale in modo tale da permettere la più ampia affluenza dei lavoratori.

E) Disciplina della elezione della R.S.U.

Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del TU 10 gennaio 2014, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l. favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni

elettorali.
Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:
a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del TU 10 gennaio 2014 oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1. accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del TU 10 gennaio 2014, dell'Accodo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;
2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.
Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.
Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.
Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

Chiarimento a verbale
Le parti si danno atto che la normativa riportata alle presenti lettere D) e E) integra e specifica quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 così come integrato dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie che si intende

integralmente richiamato nel presente articolo.

F) Numero dei componenti la R.S.U.

In considerazione delle particolari caratteristiche di distribuzione territoriale delle unità produttive del comparto, il numero dei componenti delle R.S.U. è pari a 1 componente ogni 50 dipendenti occupati nell'unità produttiva considerata, con un minimo di 5 componenti.

G) Aspettativa

Per ricoprire cariche sindacali a livello nazionale o provinciale viene concesso - a richiesta - un periodo di aspettativa.

Nel corso di tale periodo il trattamento è quello previsto dall'art. 31 della Legge del 20 maggio 1970, n. 300. La Società, inoltre, riconosce utile il periodo di aspettativa, concesso per tali motivi, ai soli fini della decorrenza dell'anzianità ai sensi dell'articolo 3, comma quarto, del d. lgs. n. 564/1996.

H) Locali

Nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti viene posto a disposizione della R.S.U. o R.S.A., per l'esercizio delle proprie funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti la R.S.U. o R.S.A. ha diritto di usufruire, ove ne faccia richiesta, di un locale idoneo per le proprie riunioni.

I) Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - potranno essere indette dalla R.S.U. e singolarmente o congiuntamente dalle Associazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

La R.S.U. o le Associazioni sindacali stipulanti che intendano indire un'assemblea devono darne preavviso 72 ore prima alla Direzione della rispettiva unità produttiva comunicando, contemporaneamente, la località proposta, l'ordine del giorno e preavvertendo dell'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

Per lo svolgimento dell'assemblea la Società mette a disposizione, ovunque possibile, un ambiente aziendale (mensa, autorimessa, p.m., piazzale di manutenzione, ecc.).

Non possono essere tenute assemblee nei locali delle stazioni o, comunque, a diretto contatto con l'utenza.

Il personale turnista, tenuto conto della struttura aziendale decentrata e delle particolari condizioni di espletamento del servizio, partecipa alle assemblee sempre fuori del proprio turno giornaliero di servizio.

Per detto personale si fa luogo, in casi di dimostrata partecipazione alle assemblee - e nei limiti di cinque volte l'anno - alla corresponsione di due quote orarie normali di retribuzione indipendentemente dall'effettiva durata dell'assemblea.

L) Trasferimento dei componenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria

Il trasferimento dei componenti la R.S.U. o R.S.A. può essere disposto solo previo nulla osta delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza.

M) Referendum

La R.S.U. congiuntamente alle Organizzazioni sindacali stipulanti, o la R.S.A., può indire referendum sia secondo quanto previsto dall'art. 21 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, sia ai sensi degli accordi interconfederali vigenti.

Disposizione transitoria
Laddove la R.S.U. non sia ancora stata costituita, i diritti e le titolarità della stessa saranno esercitati dalle R.S.A. delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti.

ARTICOLO 57 – QUOTE DI SERVIZIO PER LA STIPULA DEL CCNL

1. In occasione della sottoscrizione del c.c.n.l., si applica una quota di servizio straordinaria a carico delle lavoratrici e dei lavoratori non iscritti ad alcuna organizzazione sindacale alla data della stipula dello stesso, che viene corrisposta come contributo per parte delle spese sostenute nell'ambito della trattativa del rinnovo del c.c.n.l.

2. L'importo una tantum della quota di servizio trattenuta è pari al 2% delle voci retributive mensili di cui all'articolo 32, comma 1 del c.c.n.l.

3. L'importo verrà trattenuto dalle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori, identificati al punto 1 e che non abbiano manifestato espressamente il proprio diniego in forma scritta all'azienda entro 30 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l..

4. Le aziende informeranno il personale dipendente in ordine a quanto previsto al punto precedente.

5. La trattenuta avverrà a cura del datore di lavoro dalla retribuzione relativa al secondo mese successivo al termine di cui al comma 3.

6. Le aziende provvederanno a versare alle OO.SS. stipulanti la relativa quota di servizio secondo le modalità che verranno definite unitariamente e comunicate dalle OO.S.S. alle aziende.

ARTICOLO 58 – SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

OBIETTIVI E PRINCIPI GENERALI

PREMESSA

Le parti datoriali e le OO.SS. condividono la necessità di affrontare il tema di Salute e Sicurezza del settore, attraverso la prevenzione, la partecipazione e la formazione.

La prevenzione deve essere anteposta in ogni forma di confronto tra le parti sia per la salvaguardia dei lavoratori, sia per una maggiore efficienza nell'impiego degli stessi all'interno dell'organizzazione del lavoro Aziendale, con l'obbiettivo di ridurre gli infortuni e l'insorgere di malattie professionali.

La partecipazione deve essere sviluppata e sostenuta ad ogni livello di responsabilità, di ruolo e di grado, in coerenza con il d. lgs n. 81/2008 e s.m.i., anche in riferimento all'articolo 44, la ISO 45001/2018, **la ISO 45003/2021** e le norme contrattuali, attraverso la realizzazione di percorsi formativi e informativi finalizzati a rendere più consapevoli della necessità di creare tutte le condizioni per una crescita della "Cultura della Sicurezza" nei luoghi di lavoro, anche attraverso lo strumento della Bilateralità.

In relazione al citato articolo 44, si riconosce a ciascun lavoratore, indipendentemente dalla posizione, anzianità e ruolo, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, l'autorità di allontanarsi dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non subendo alcun pregiudizio ed essendo protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

Inoltre, il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il responsabile superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso grave negligenza.

1. Le attribuzioni previste dall'art. 50 del d. lgs n. 81/2008 e successive modificazioni sono esercitate dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) secondo le modalità e le procedure stabilite dall'accordo interconfederale c.d. "patto di fabbrica" del 9 marzo 2018 e l'accordo attuativo del 12 dicembre 2018, che si richiamano integralmente nel presente c.c.n.l..
In attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 5, del d. lgs n. 81/2008, le agibilità sindacali aggiuntive e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni del R.L.S. sono stabiliti dalla contrattazione di 2° livello.

2. All'atto della costituzione delle R.S.U. o R.S.A. in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono all'interno della R.S.U. o R.S.A. i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nei seguenti numeri, salvo accordi aziendali di miglior favore:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 50 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 51 a 250 dipendenti;
- 5 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 251 a 1000 dipendenti;
- 7 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

3. Le Parti stipulanti il presente c.c.n.l. da sempre promuovono la tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, facendo propria la definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità secondo cui salute non è solo assenza
di malattie, ma pieno benessere, fisico, mentale e sociale delle persone.

In tal senso risulta fondamentale evidenziare che il valore della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si persegue nella piena consapevolezza del rispetto del valore del lavoro stesso, della persona e della diversità di genere, valori essenziali ed irrinunciabili per le società del contesto autostradale.

Pertanto, in funzione di quanto sopra, risulta altresì fondamentale il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori sulle politiche di sicurezza con l'intento di diffondere una conseguente cultura che comporti il costante aggiornamento e miglioramento dei comportamenti, e dei sistemi di verifica sui risultati raggiunti, a partire dagli RLS.

Altrettanto fondamentale è la formazione e l'informazione continua, sul tema, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nella convinzione che la garanzia di un ambiente di lavoro sicuro sia un dovere etico, ancora prima che un obbligo giuridico, è ferma intenzione delle aziende migliorare continuamente il proprio standard di sicurezza per raggiungere l'obiettivo di zero incidenti.

In ragione di quanto sopra espresso, le Parti condividono che tale obiettivo possa essere raggiunto tramite l'affermazione di una cultura e prassi della sicurezza basata sui comportamenti, ad ogni livello di responsabilità, e sui valori, in grado di realizzare, tramite la conoscenza e la condivisione delle informazioni, un approccio proattivo nella strategia di prevenzione, in coerenza con i principi sanciti dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU nonché, da ultimo, dal Piano strategico in materia di salute ~~e~~ sicurezza sul lavoro 2021-2027, della Commissione Europea e dalla Certificazione ISO 45001:2018.

Al fine di promuovere la sicurezza attraverso azioni formative di comunicazione in grado di garantire la creazione e la diffusione capillare delle competenze dell'intera filiera ed anche per estendere le metodologie ed i valori del programma di rafforzamento culturale, si concorda sulla necessità di recepire il contributo delle Parti sociali e la partecipazione di esperti nel settore della salute e della sicurezza, che assicurino anche:

A) la diffusione delle buone pratiche e delle attività di prevenzione realizzate dall'INAIL;
B) la valorizzazione dei contributi e delle sinergie – ove operativi – degli enti bilaterali contrattuali deputati alla formazione e alla sicurezza dei lavoratori;
C) promuovere, sviluppare ed implementare campagne mirate di informazione e comunicazione al fine di garantire la capillare diffusione delle "best practices" organizzative in materia di salute e sicurezza, nonché la diffusione dei principi di legalità d'impresa.

Al fine di coinvolgere e sensibilizzare maggiormente i lavoratori e le lavoratrici ai temi della Salute e Sicurezza, in ogni azienda si potrà individuare annualmente una giornata nella quale organizzare iniziative e momenti di approfondimento attraverso incontri sui luoghi di lavoro con il coinvolgimento degli RLS e degli RSPP.
L'individuazione della data, il contenuto delle iniziative e l'organizzazione delle
stesse saranno oggetto di specifici incontri tra le Parti al fine di individuare una soluzione condivisa.

Anche al fine di perseguire i sopraindicati obiettivi, viene costituita in ogni singola azienda una Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro, composta da rappresentanti della Società e dai Rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.

4. Ferme restando le distinte attribuzioni di cui alla vigente normativa in materia, alla Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro sono riconosciuti i seguenti compiti:

– promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione della sicurezza;
– esprimere pareri, sulla base di dati informativi forniti dalla Società, in occasione dell'introduzione di nuove apparecchiature e/o procedure le cui

caratteristiche possono presentare particolare rilevanza sotto il profilo della sicurezza del lavoro;
– verificare il periodico aggiornamento del fascicolo "norme di sicurezza per l'esecuzione di lavori sull'autostrada in presenza del traffico";
– monitorare le iniziative di formazione realizzate dall'impresa, con particolare riguardo a quelle del personale che opera sull'asse autostradale e individuare, avuto riguardo alle peculiarità e alle tipologie produttive del comparto, ulteriori contenuti formativi rispetto a quelli previsti dall'Accordo Interconfederale sopra citato e in applicazione del D.M. 4 marzo 2013 e s.m.i.
La Commissione si riunirà di norma con cadenza quadrimestrale.

5. Viene istituito tra le parti stipulanti il presente contratto un Osservatorio di comparto sulla sicurezza sul lavoro, composto pariteticamente da cinque membri per Parte, con il compito di analisi e studio della normativa nazionale e comunitaria in materia e di monitoraggio sulle iniziative e le buone pratiche in atto nel settore.

Note a verbale

1. Per la Società Autostrade per l'Italia, in relazione delle peculiari configurazioni organizzative, la Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro svolgerà anche una funzione di monitoraggio dei diversi aspetti applicativi previsti dal citato Decreto legislativo al fine di assicurare l'omogeneità e l'univocità in ciascuna unità produttiva. Tale Commissione sarà composta, per la parte sindacale, da un numero pari a 8 da individuare tra i rappresentanti per la sicurezza eletti a livello di unità produttiva.

2. Le parti si danno atto che le disposizioni del presente articolo in materia di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza integrano e specificano quanto previsto dall'accordo interconfederale c.d. "patto di fabbrica" del 9 marzo 2018 e dell'accordo attuativo del 12 dicembre 2018 che si intende integralmente richiamati.

Disposizione transitoria
Nelle unità produttive nelle quali la R.S.U. non sia ancora costituita ed operino le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza da eleggere sarà stabilito a livello locale con la competente Direzione aziendale e non potrà eccedere quello fissato dal comma 2 del presente articolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Le Parti ribadiscono l'importanza della corretta applicazione di quanto previsto dal DM 3 marzo 2013 e dal decreto interministeriale 22 gennaio 2019, al fine di limitare i rischi derivanti dalle attività svolte su strada.

ARTICOLO 58bis - INVECCHIAMENTO ATTIVO

Le Parti riconoscono il valore dell'invecchiamento attivo quale

strumento per favorire la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita e la promozione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori lungo l'intero arco della vita lavorativa.

In tale contesto, le Parti promuovono iniziative volte a sostenere l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze professionali, la trasmissione intergenerazionale delle conoscenze e la diffusione di pratiche orientate alla gestione delle diversità anagrafiche nei luoghi di lavoro.

Le Parti favoriscono l'adozione di misure e strumenti idonei a sostenere l'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e a promuovere condizioni di lavoro inclusive che tengano conto delle esigenze professionali, organizzative e personali nelle diverse fasi della vita lavorativa.

A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale, nell'ambito delle proprie attribuzioni, è incaricato di svolgere attività di osservazione, monitoraggio e analisi dei fenomeni connessi all'evoluzione demografica del personale, agli impatti dell'invecchiamento sui processi organizzativi e alle esigenze di aggiornamento professionale.

L'Ente Bilaterale predispone studi, ricerche e rapporti periodici utili all'individuazione di interventi e strumenti idonei a favorire l'inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori, svolgendo un ruolo attivo nel sostegno di iniziative orientate alla formazione continua, alla riqualificazione e all'aggiornamento professionale, al fine di favorire lo sviluppo di competenze in linea con i processi di innovazione tecnologica e organizzativa.

Parimenti, l'Ente promuove programmi di mentoring, tutoring e trasferimento delle competenze tra generazioni, volti alla valorizzazione del patrimonio professionale maturato e alla diffusione sistematica delle conoscenze all'interno delle imprese.

Per il perseguimento delle finalità di cui al presente articolo, l'Ente Bilaterale può elaborare linee guida, indirizzi operativi e proposte in materia di organizzazione del lavoro, flessibilità degli orari, riqualificazione professionale, tutela della salute e del benessere organizzativo, al fine di favorire condizioni di lavoro sostenibili.

ARTICOLO 59 – APPALTI

Nei contratti di appalto le aziende committenti verificheranno l'idoneità dell'appaltatore, previa acquisizione di tutta la documentazione di legge prevista dalla normativa sugli appalti pubblici.

L’azienda committente favorirà incontri tra le parti aziendali e sindacali per le informative relative alle condizioni occupazionali e di lavoro del personale.

ARTICOLO 60 – CESSIONE, TRASFORMAZIONE E SUBENTRO DELLA SOCIETA’

La cessione o la trasformazione o il subentro in qualsiasi modo della Società non risolve di per sé il rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità, ai sensi dell’art. 2112 c.c., sia dal punto di vista retributivo sia dal punto di vista normativo. I lavoratori ad essa addetti conservano i propri diritti nei confronti della Società subentrante, quali:

- anzianità maturata ai fini economici e normativi;
- l’applicazione del presente c.c.n.l. e dei successivi rinnovi;
- l’applicazione della contrattazione aziendale in vigore al momento della cessione/ trasformazione/subentro.

ARTICOLO 61– INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

Le norme del presente contratto, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate ed inscindibili e pertanto i soggetti che osservino, anche in termini parziali, tali previsioni sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme delle norme in esso contenute.

ARTICOLO 62 - DECORRENZA E DURATA

1. La durata del contratto collettivo nazionale di lavoro è fissata in applicazione dei vigenti accordi interconfederali.
Esso si intende rinnovato di anno in anno se non viene disdetto tre mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata A.R./PEC.

2. In caso di disdetta il presente contratto resta in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto.

Le Parti convengono di verificare attentamente gli eventuali scostamenti tra l’inflazione prevista e quella effettivamente realizzata nell’arco di vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, al fine di individuare, qualora si registrassero significativi scostamenti, gli interventi necessari per il recupero degli stessi.

~~Il c.c.n.l. 18 luglio 2023 scade il 30 giugno 2025.~~

DICHIARAZIONI DELLE PARTI RELATIVA ALLA PRIMA APPLICAZIONE CONTRATTUALE E SUCCESSIVI ACCORDI DI RINNOVO

Le Parti monitoreranno l'andamento degli accordi aziendali per le materie delegate in fase di prima applicazione nell'ambito della vigenza del presente c.c.n.l., ai fini delle conseguenti valutazioni anche in occasione del prossimo accordo di rinnovo contrattuale in riferimento a possibili successive contrattualizzazioni.

Le Parti convengono inoltre che anche in occasione di futuri rinnovi contrattuali verranno mantenute le attuali proporzioni matematiche sussistenti tra i minimi retributivi di cui alle diverse Sezioni Speciali.

SEZIONI SPECIALI

SEZIONE	DESCRIZIONE AMBITO APPLICATIVO
Attività legate alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio	- attività ricomprese/presidiate al 18.07.2023, da ogni azienda, nell'ambito del CCNL Autostrade e Trafori 16.12.2019.
Attività di supporto alla persona e attività accessorie di supporto all'utenza	- servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni, - servizi di piccola manutenzione, non in presenza di traffico, di aree verdi, impianti, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, - servizi di conduzione e gestione impianti di servizio, - servizi di assistenza antiincendio, - pulizia dei piazzali e dei servizi igienici delle aree di servizio e di sosta, - monitoraggio dello stato di decoro e di fruibilità delle aree di servizio e di sosta, - piccoli interventi di manutenzione su arredi e installazioni presenti nei piazzali e nei servizi igienici.
Attività di supporto e servizio all'utenza, alla viabilità integrata e alla gestione dei sistemi di pedaggiamento	- servizi di assistenza, gestione e informazione all'utenza, con strumenti tecnologici e informatici, call-center, - gestione punti di ricarica veicoli elettrici o tecnologie innovative, - gestione amministrativa sistemi di pagamento pedaggio; - gestione di sistemi di viabilità integrata.
Attività di installazione, gestione e manutenzione impianti	- installazione, gestione e manutenzione di impianti, tra cui a titolo esemplificativo: pagamento pedaggi, - monitoraggio traffico, - protezione antiincendio, - illuminazione e segnalazioni luminose, - sicurezza, anche relativi alla sicurezza della viabilità, - antintrusione e videosorveglianza, - controllo accessi, - apparecchi per telefonia e telecomunicazioni, gestione reti, - sistemi hardware e software.
Attività di supporto tecnico e ingegneristico	- progettazione ed assistenza ai lavori di opere infrastrutturali; - monitoraggio infrastrutture.

SEZIONE SPECIALE

ATTIVITÀ LEGATE ALLA GESTIONE, ANCHE IN CONCESSIONE, DI INFRASTRUTTURE VIARIE A PEDAGGIO

PREMESSA

Tenuto conto dei processi di trasformazione e di innovazione tecnologica e organizzativa che caratterizzano attualmente il settore autostradale, le parti condividono l'esigenza strategica delle aziende di qualificare sempre più le proprie attività, anche rispetto all'ambiente, diversificandone la gamma e potenziando nel complesso i servizi offerti, in un'ottica di valorizzazione degli asset aziendali.
Tale processo, fondamentale per accompagnare positivamente le innovazioni tecnologiche ed organizzative, deve costituire, anche attraverso elementi di maggiore elasticità collegati alla prestazione lavorativa, il percorso con il quale individuare forme adeguate di presidio dei complessivi livelli occupazionali in una ottica di crescita del sistema.
In tale contesto le parti confermano la validità di un sistema di relazioni sindacali che, ferme restando le distinte autonomie e responsabilità, sia ispirato ad un modello che possa realizzare gli obiettivi di evoluzione del sistema verso assetti che assicurino più elevati livelli di efficacia ed efficienza.
Nel sottolineare i positivi effetti derivanti da comportamenti improntati a criteri collaborativi e propositivi, assume particolare significato la previsione di momenti partecipativi che tengano conto sia delle situazioni ed esigenze particolari che contraddistinguono l'organizzazione del settore sia della necessità di un diretto coinvolgimento e valorizzazione delle risorse umane interessate, anche attraverso adeguati momenti di formazione.
In coerenza con gli intendimenti espressi e con le finalità indicate, le parti esprimono la comune condivisione dell'obiettivo di favorire l'ottimizzazione dei processi produttivi, attraverso una organizzazione del lavoro più adeguata ai flussi di attività e alle esigenze operative, con positive conseguenze sulla qualità e sull'efficacia del servizio, ovviando alle rigidità determinate da un sistema articolato essenzialmente su turni continui e avvicendati.

Le parti convengono altresì sulla attivazione di un processo che favorisca una migliore combinazione tra l'utilizzo delle previste tipologie di rapporto di lavoro, anche nella prospettiva di favorire nuove opportunità occupazionali per il personale utilizzato con contratto a tempo parziale o a tempo determinato in una diversa modalità di impiego in coerenza con le esigenze di flessibilità del sistema e di dimensionamento delle risorse necessarie.

29 luglio 2016

***

DICHIARAZIONE COMUNE DELLE PARTI SUL MERCATO DEL LAVORO

Nel quadro di una particolare attenzione alle problematiche dell'occupazione e del mercato del lavoro le parti confermano che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti

di lavoro – come previsto nell'Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18 marzo 1999 - e ritengono che gli istituti che disciplinano gli strumenti di flessibilità del mercato del lavoro debbano integrare tale forma rispondendo contestualmente ad obiettivi di funzionalità di sviluppo e crescita delle aziende e di appropriata tutela dei lavoratori interessati.

Le parti convengono che a partire dal 2016 l'insieme dei lavoratori regolati da un rapporto di lavoro diverso da quello del "contratto a tempo indeterminato" non possa superare in ciascun mese il 20% (35% per le Società fino a 200 dipendenti) del personale a tempo indeterminato in organico in Azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. Nella suddetta percentuale non rientrano le sostituzioni di personale ai sensi della lettera g) del punto 2 dell'art.2**.**

Per quanto attiene il "Lavoro Accessorio" come disciplinato dal decreto-legge n. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017, il "Lavoro intermittente" e la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti le Parti si riservano di effettuare una fase di approfondimento e di monitoraggio entro il 31 dicembre 2016, nell'ambito dell'osservatorio nazionale, con riferimento anche alle soluzioni di altri comparti ai fini di una valutazione correlata alle peculiarità dell'attività svolta e dell'individuazione di soluzioni condivise. In attesa della definizione di quanto precede, troveranno applicazione nel settore esclusivamente gli istituti normati dal presente contratto.

29 luglio 2016

ARTICOLO 63 – ASSUNZIONE A TERMINE

1. Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme della presente Sezione Speciale.

In applicazione di quanto previsto all'articolo 19, primo comma, lettera "a", del d. lgs. n. 81/2015, il contratto a termine può avere durata superiore a dodici mesi e non superiore a 24 mesi, in caso di:

a) attuazione di programmi di riorganizzazione o di revisioni tecnico-organizzative;
b) necessità derivanti da intensificazioni dell'attività lavorativa saltuarie o temporanee ovvero definite o predeterminate nel tempo, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
c) manutenzione straordinaria degli impianti;

d) esigenze connesse alla fase di avvio di nuove attività, intendendosi per tale anche l'avvio di un nuovo impianto o di un nuovo servizio;

Eventuali ulteriori specifiche esigenze potranno essere individuate con accordi sottoscritti tra tutte le Parti nazionali stipulanti il presente CCNL.

Ai sensi dell'articolo 51 del presente CCNL tale tematica sarà oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali competenti nei diversi livelli.

2. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare il limite previsto dalla normativa vigente. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Un ulteriore contratto a termine che ecceda il limite complessivo di cui al precedente capoverso può essere stipulato fra gli stessi soggetti, presso l'ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, per una sola volta e per una durata non superiore a 12 mesi.

3. Gli accordi aziendali di cui all'art. 50 lettera "B" stipulati successivamente alla definizione del contratto del 15.07.2005 verranno riconosciuti anche al personale assunto con contratto a tempo determinato in proporzione al periodo prestato.

4. I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi ai fini della sicurezza del lavoro e con riguardo alle modalità di svolgimento del processo lavorativo di competenza.

5. Le assunzioni con contratto a termine per le attività stagionali non

potranno risultare di durata inferiore a 30 giorni di calendario.

6. Con riferimento al numero di dipendenti a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, nelle aziende fino a 200 dipendenti la quota di assunzioni con contratto a termine non potrà superare mediamente nell'anno il 10%, e nelle aziende oltre 200 dipendenti detta quota non potrà superare mediamente nell'anno il 5%.

Nelle suddette percentuali non rientrano le sostituzioni di personale ai sensi dell'art. 23, comma 2, lettera e) del d. lgs. n. 81/2015 nonché i contratti a tempo determinato stipulati per le attività stagionali di cui al comma 7 del presente articolo.

ATTIVITÀ STAGIONALI

7. I contratti stipulati in relazione ad attività stagionali sono quelli di cui al presente comma, all'interno dei periodi temporali ivi indicati.

I contratti a tempo determinato per attività stagionali, ai sensi di legge, possono essere stipulati per il personale addetto alle attività di esazione, all'interno del periodo aprile/settembre e nel periodo 7 dicembre/7 gennaio.

Le competenti parti, a livello di unità produttiva, potranno stipulare intese finalizzate alla definizione di una diversa collocazione temporale dei periodi di stagionalità, ferma restando la loro durata complessiva.

Le stesse parti potranno concordare l'eventuale estensione della normativa in materia di contratti a termine per attività stagionali a situazioni o settori che abbiano le identiche caratteristiche di quanto rappresentato per l'esazione.

8. Ai contratti a tempo determinato stipulati per le attività stagionali di cui sopra non si applica il limite di durata massima di cui al comma 2 del presente articolo.
I predetti contratti possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 21, comma 1, secondo periodo, del D.lgs. n. 81/2015.
Agli stessi non si applicano le disposizioni di cui all'art. 21, comma 2 del d. lgs. n. 81/2015.

9. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

DIRITTI DI PRECEDENZA E PRIORITÀ PER IL PERSONALE DI ESAZIONE

10. Il personale che abbia prestato attività lavorativa come esattore con contratto a tempo determinato, anche per attività stagionali, e che abbia superato il periodo di prova, anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine, presso la stessa unità produttiva, per la medesima mansione, per la sola causale sostitutiva e purché la sommatoria dei contratti non determini il superamento del limite di cui al comma 2 del presente articolo.

La volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza dovrà essere manifestata in forma scritta entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano manifestato nei termini sopra previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità secondo i criteri che saranno individuati tra le parti a livello di unità produttiva. In caso di mancato accordo sui criteri di definizione di quanto sopra verranno attivate le procedure di composizione delle controversie di cui all'art. 51.

11. Il personale che abbia prestato attività lavorativa come esattore con contratto a tempo determinato, anche per attività stagionali, e che abbia superato il periodo di prova anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato per la medesima mansione. La volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza dovrà essere manifestata in forma scritta entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano manifestato nei termini sopra previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità secondo i criteri che dovranno essere definiti a livello di singola azienda.

12. In caso di assunzioni a tempo indeterminato in comparti lavorativi diversi dall’esazione e comunque per professionalità ricomprese fino al livello C, le Società terranno prioritariamente conto delle domande avanzate dal personale che abbia prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, anche per attività stagionali, come esattore, sempreché gli interessati risultino in possesso dei requisiti richiesti per svolgere la mansione e dopo aver valutato l'idoneità anche fisica dei candidati a ricoprire tali posizioni e avuto riguardo alla graduatoria in essere.

DIRITTI DI PRECEDENZA

13. Fermo rimanendo quanto previsto al comma 11, il lavoratore che, nell’esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato, anche per attività stagionali, presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi sei mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro i sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

14. Il diritto di precedenza di cui ai commi 10, 11 e 13 si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto. Si estingue altresì in caso di rifiuto dell'interessato ad accettare la proposta di lavoro. Qualora l'interessato per motivi non dipendenti dalla sua volontà non sia utilizzato nel corso di un anno solare con un rapporto di lavoro a tempo determinato, lo stesso potrà manifestare la sua volontà di avvalersi del diritto di precedenza in forma scritta entro il mese di giugno di ciascun anno, fino al terzo anno dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.

15. I diritti di precedenza di cui al presente articolo non sono esercitabili dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro a tempo determinato per licenziamento, dimissioni o risoluzione consensuale.

16. Le Società informano i lavoratori a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Le informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

NOTA A VERBALE

In applicazione dell'accordo 14.11.2019, sono fatti salvi i contratti a tempo determinato per attività stagionali in corso alla data di stipula del c.c.n.l., fino al 31.1.2020 o comunque fino alla diversa data eventualmente stabilita in applicazione di accordi aziendali.

***

DISCIPLINE SPECIFICHE PER I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO (Art. 64 comma 7 e Art. 68, comma 15)

Le prestazioni di lavoro supplementare o straordinario possono essere svolte dai lavoratori con contratto a termine assunti a tempo parziale. Resta inteso che le ore di lavoro supplementare non potranno eccedere il limite massimo complessivo determinato moltiplicando 34 ore per il numero di mesi di durata del contratto.

Il limite massimo di lavoro straordinario per i lavoratori con contratto a termine viene determinato moltiplicando 24 ore per il numero dei mesi di durata del contratto, ferma restando la non applicabilità delle previsioni di cui ai commi 16 e 17 dell'art. 68.

CONGEDO MATRIMONIALE (Art. 71 comma 2)

I lavoratori con contratto a tempo determinato hanno diritto a 8 giorni consecutivi di congedo matrimoniale con corresponsione della retribuzione dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto con contratto di durata non inferiore a tre mesi. Per i contratti di durata inferiore a tre mesi resta, comunque, impregiudicato il diritto del lavoratore al trattamento INPS.

FERIE – PERSONALE DI ESAZIONE (Art. 79 comma 16)

Qualora, in considerazione della brevità della durata e la particolarità della prestazione del personale a tempo determinato di esazione, non sia possibile l'effettivo godimento delle ferie, si procederà a liquidare, in sede di trattamento di fine rapporto, i ratei maturati in ragione di giorni 1,65 della retribuzione globale di fatto prevista dall'articolo 79, comma 7, per ogni mese di servizio.

TRATTAMENTO DI MALATTIA (Art. 21, comma 15)

I periodi a retribuzione intera ed a retribuzione ridotta vengono fissati - proporzionalmente - nella seguente misura: per ogni mese di durata del contratto il personale a tempo determinato ha diritto, in caso di malattia, a 7 giorni a retribuzione intera ed a 7 giorni a retribuzione al 75%. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si considerano come mese intero.

ARTICOLO 64 – ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE

1. La Società può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:
   a) orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 66 per il personale a tempo pieno;
   b) verticale: con prestazione di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
   c) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b).

Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche in attività lavorative in turno.

Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

2. Il personale a tempo parziale, impiegato in ogni unità produttiva, non può eccedere ogni anno il 20% del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Società con più di mille dipendenti e il 30% nelle altre.

I lavoratori di cui alla lettera a) del comma 3 del presente articolo assunti in sostituzione di personale a tempo pieno per svolgerne l'intera prestazione in turni continui e avvicendati non vengono conteggiati ai fini della percentuale di cui al comma che precede. Di tali assunzioni verrà data informazione alla R.S.U. o R.S.A..

3. La Società fissa, all'atto dell'assunzione, la durata della prestazione a tempo parziale, che non sarà inferiore a:

a) 80 ore, nel caso di orario distribuito su base mensile;
b) 880 ore, nel caso di orario distribuito nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso.

La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che tale personale può essere chiamato a svolgere è fissata in 4 ore.

4. Nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito al successivo comma 5.

In particolare, per quanto concerne la collocazione della prestazione, la Società indicherà nella lettera di assunzione le ore giornaliere nelle quali va effettuata, in rapporto alle esigenze aziendali, la prestazione a tempo parziale.

Nel caso di prestazioni lavorative in turni tale indicazione riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso, ovvero gli schemi di turno in cui verrà programmata, ai sensi del comma 4 dell'art. 66, la prestazione a tempo parziale; tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di clausola elastica di cui al successivo comma 5.

5. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità elastiche che consentano sia la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa come stabilita al precedente comma 4 sia variazioni strutturali e temporalmente definite in aumento della durata della prestazione stessa.

Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare 16 ore nel caso di orario distribuito su base mensile e 192 ore nel caso di orario distribuito nel corso dell'anno.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale ai sensi del comma che precedono richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso specifico atto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della R.S.U. o R.S.A. aderente alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, secondo quanto indicato dallo stesso lavoratore.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nè può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

La variazione della prestazione lavorativa deve essere comunicata dalla Società con un preavviso di almeno cinque giorni di calendario.

In caso di aumento della prestazione, questo andrà comunicato, ogni qual volta la società intenda utilizzarlo, con un preavviso di venti giorni di calendario.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte della Società, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi) compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della quota oraria di cui all'art. 35 della retribuzione globale di fatto, intendendosi a tali effetti quella di cui al comma 1, dell'art. 74, aumentata di 1/12 di tredicesima e di 1/12 di premio annuo, determinati sui valori in vigore al momento dell'effettuazione della prestazione.

Decorsi cinque mesi dalla stipulazione del patto che prevede clausole elastiche, il lavoratore può chiederne modifica o darne disdetta dando alla Società un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:
e) incompatibilità con la necessità di attendere ad altra sopravvenuta attività lavorativa, subordinata o autonoma;
f) esigenze di carattere familiare;
g) esigenze di tutela della salute certificate dalle competenti strutture sanitarie pubbliche ovvero dal medico competente di cui al D. Lgs. 9.4.2008, n. 81;
h) frequenza di corsi di studio o di formazione legalmente riconosciuti.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per la Società e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

6. È facoltà dell'Azienda richiedere e del lavoratore accettare prestazioni di lavoro supplementare in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- necessità, sia saltuarie che ricorrenti, derivanti da incrementi di attività produttiva;
- sostituzione di personale dipendente assente per qualsiasi causa.

Le ore di lavoro supplementare, intendendosi per tali quelle eccedenti la prestazione minima concordata, sono retribuite come ore ordinarie e possono essere effettuate:
- oltre il normale orario giornaliero ridotto, fino al limite massimo giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno;
- nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro, ancorchè

ricadenti, per il lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, al di fuori dei periodi predeterminati ai sensi dei commi 1, 4 e, in caso di attivazione di clausola elastica, del comma 5 del presente articolo.

Le prestazioni di lavoro supplementare non potranno superare, nell'arco di ciascun quadrimestre, il limite massimo di 136 ore.

Per i lavoratori di cui alla lettera b) del precedente comma 3 il limite è annuale e fissato in 408 ore.

Per il personale a tempo parziale in forza al 16 febbraio 2000 la cui distribuzione dell'orario è fissata sulla base mensile di 104 ore il limite massimo bimestrale è pari a 68 ore.

Fermo restando quanto previsto dal presente comma, la prestazione di lavoro complessiva - determinata dalla sommatoria delle ore di prestazione ordinaria e di quelle di lavoro supplementare - non potrà superare il limite massimo mensile di 160 ore.

Eventuali prestazioni di lavoro effettuate oltre i limiti quadrimestrali, bimestrali o annuali di cui ai precedenti capoversi del presente comma daranno luogo - in sostituzione del relativo pagamento – alla trasformazione delle corrispondenti ore eccedenti in riposi compensativi. Resta ferma la sola corresponsione della maggiorazione del 50% della retribuzione oraria globale di fatto, intendendosi a tali effetti quella di cui al comma 1 dell'art. 74, aumentata di 1/12 di tredicesima e di 1/12 di premio annuo, determinati sui valori in vigore al momento dell'effettuazione della prestazione. I riposi compensativi di cui sopra confluiscono nella Banca Ore di cui all'art. 69. Resta inteso che i riposi in questione verranno attribuiti nell'ambito delle prestazioni di lavoro programmate.

Il trattamento di cui al capoverso precedente si applica anche alle eventuali prestazioni di lavoro effettuate dai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale oltre il massimo orario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno, fermo restando che dette ore non concorrono al raggiungimento dei limiti massimi di lavoro supplementare.

7. Per i lavoratori a tempo parziale che svolgono la propria attività con modalità di tipo verticale si considerano lavoro straordinario le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato. A tali prestazioni si applica la normativa di cui all'art. 68 del presente contratto.

Le prestazioni di lavoro supplementare o straordinario possono essere svolte dai lavoratori a tempo parziale assunti con contratto a termine. Resta inteso che le ore di lavoro supplementare non potranno eccedere il limite massimo complessivo determinato moltiplicando 34 ore per il numero di mesi di durata del contratto.

8. Il personale a tempo parziale è retribuito in base alle retribuzioni minime

stabilite per il personale a tempo pieno riproporzionate in funzione della ridotta durata della prestazione.

9. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, salvo le esclusioni e le modifiche specificate in calce agli articoli interessati, in applicazione dei principi di non discriminazione, chiarendo le Parti che le clausole del contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione e alla conseguente misura della retribuzione.

10. Ogni qualvolta si renda necessario assumere, nell'ambito della stessa unità produttiva, personale a tempo pieno, per la stessa mansione o per mansioni equivalenti, l'azienda darà precedenza al lavoratore che abbia in precedenza trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

La precedenza viene stabilita in funzione dell'anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, in funzione della vicinanza dalla sede di lavoro di provenienza a quella di destinazione.

A parità dei requisiti predetti, la precedenza è data dal numero delle persone a carico, con riferimento alla disciplina legislativa in materia fiscale; qualora anche il criterio del carico di famiglia non costituisca elemento selettivo (per parità o assenza di carico), la precedenza è riconosciuta al lavoratore più anziano.

Il passaggio da tempo parziale a tempo pieno è subordinato all'espressa richiesta del dipendente, al quale, pertanto, è esclusivamente riservata l'iniziativa di porre la propria candidatura.

In caso di passaggio da tempo parziale a tempo pieno ai soli fini della maturazione degli aumenti per anzianità di cui all'art. 76 del presente c.c.n.l., i periodi di servizio prestati a tempo parziale vengono computati nella misura del 60%.

Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata a mese, della prestazione di cui al precedente comma 3 risulti superiore a 80 ore. La frazione di mese viene computata come mese intero.

11. In assenza di richieste avanzate ai sensi di quanto previsto al comma 10, l'Azienda, sempre nell'ambito della stessa unità produttiva, darà precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno ed indeterminato, ai lavoratori già in servizio a tempo parziale, nell'ambito della stessa attività lavorativa, che ne facciano espressa richiesta scritta. L'eventuale precedenza tra più richieste viene stabilita con i criteri selettivi di cui al precedente comma, secondo e terzo capoverso.

12. Ogni qual volta si renda necessario assumere, nell'ambito della stessa

unità produttiva, personale a tempo parziale per la stessa mansione o per mansioni equivalenti l'azienda darà la precedenza ai lavoratori a tempo pieno che ne facciano espressa richiesta scritta, utilizzando in caso di pluralità di richieste, gli stessi criteri di cui al comma 10, secondo e terzo capoverso.

Resta inteso che, a decorrere dalla data del passaggio a tempo parziale trovano conseguentemente applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.

13. Il personale che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà fare richiesta di passare nuovamente a tempo pieno. La società si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

14. I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché quelli affetti da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa hanno diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché a trasformare nuovamente il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno a richiesta dei lavoratori stessi.

15. L'Azienda porrà particolare attenzione e adotterà tutte le iniziative necessarie per favorire la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche per esigenze temporanee, presentate dal lavoratore nei casi di comprovate necessità familiari di cui al successivo capoverso. Qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

e) patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazioni di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al Decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992;
f) presenza di figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
g) patologie gravi così come classificate dal Decreto Ministeriale n. 278/2000 riguardante il coniuge, i figli, o i genitori del lavoratore e della lavoratrice;
h) rientro dal periodo di astensione obbligatoria.

A parità di condizioni si darà precedenza all'anzianità di servizio.

Nei casi in cui, ricorrendo le specifiche condizioni di cui alle lettere predette, l'Azienda conceda la trasformazione temporanea da tempo pieno a tempo parziale, il rapporto di lavoro verrà automaticamente ripristinato a tempo pieno, ferma rimanendo la sede di lavoro, decorso il periodo definito d'intesa con il lavoratore.

Negli altri casi l'Azienda concederà la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche per esigenze temporanee, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive.

I periodi minimi e massimi sono stabiliti, salvo casi particolari, in 6 e 24 mesi.

Negli altri casi l'Azienda concederà la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche per esigenze temporanee, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive.

16. In casi di particolare necessità del lavoratore, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 12 e non superiore a 36 mesi.

17. Nel corso degli incontri di cui all'art. 51 del presente c.c.n.l., le Aziende forniranno informazioni circa l'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare, con specifico riferimento a quanto previsto sub e) ed i) lettera A del punto 4) – Relazioni a livello di Unità Produttiva.

18. L'individuazione di ulteriori esigenze di flessibilità relativamente alle clausole elastiche nonché l'individuazione di un ampliamento di quanto previsto come limite per il lavoro supplementare, potrà formare oggetto della contrattazione aziendale di secondo livello ai fini di una sua definizione congiunta.

Norma transitoria

Nell'ambito del periodo di vigenza del c.c.n.l. 16.12.2019, ai soli lavoratori con contratto a tempo parziale e indeterminato di durata pari a 880 ore annue, in forza al 16.12.2019, è data facoltà di richiedere all'azienda di elevare stabilmente a 960 ore la predetta durata minima contrattuale annua della prestazione lavorativa, secondo le modalità e tempistiche di seguito indicate.

Le richieste dei lavoratori interessati potranno essere presentate in una delle seguenti "finestre temporali":

- tra il 1° febbraio e il 15 febbraio 2020 con riguardo alle prestazioni lavorative decorrenti dall'1.3.2020;
- tra i1 1° ottobre e il 30 novembre 2020 con riguardo alle prestazioni

lavorative decorrenti dall'1.1.2021;
- tra il 1° ottobre e il 30 novembre 2021 con riguardo alle prestazioni lavorative decorrenti dall'1.1.2022.

La prestazione, comprensiva di tale incremento, dovrà essere distribuita su dodici mesi con un minimo di due prestazioni in ciascun mese e su almeno due diverse settimane.

Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali di miglior favore vigenti in materia.

Nota a verbale

In relazione agli adempimenti conseguenti al Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e a quanto stabilito nel presente articolo, per il personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni in servizio al 16 febbraio 2000 si conviene:

a) nel caso di lavoro a tempo parziale di tipo misto la prestazione mensile di tali lavoratori sarà articolata in prestazioni giornaliere a tempo pieno della durata di 8 ore e in 4 prestazioni ad orario giornaliero ridotto. Il numero di prestazioni ad orario giornaliero ridotto saranno elevate fino ad un massimo di 6 qualora nell'arco del mese la sequenza dei giorni di prestazione previsti comporti il superamento dell'orario minimo garantito mensile. L'Azienda accorderà ai lavoratori che ne facciano richiesta che le prestazioni ad orario ridotto previste per ciascun mese, con un minimo di due, vengano accorpate in prestazioni sostitutive di 8 ore che il lavoratore dovrà effettuare nello stesso mese, nei giorni e con l'orario che l'Azienda provvederà a comunicare a inizio mese nel turno mensile. La richiesta, che sarà formulata per iscritto, avrà validità quadrimestrale e si intenderà confermata per analogo periodo, salvo revoca da parte del lavoratore, che dovrà essere comunicata con un preavviso di un mese rispetto alla scadenza di ciascun periodo.
In caso di assenza per ferie, malattia o infortunio determinatasi precedentemente all'affissione del turno mensile non si procederà all'accorpamento delle corrispondenti prestazioni a orario ridotto coincidenti con tali eventi;

b) A far data dall'1/1/2024, al compimento del tredicesimo anno di anzianità i lavoratori con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto per i quali sia prevista la prestazione in tutte le domeniche potranno richiedere di non effettuare la prestazione in una delle domeniche ricadenti nel mese; tale giornata sarà stabilita dall'Azienda e comunicata nel turno mensile; i lavoratori interessati dovranno conseguentemente effettuare una prestazione sostitutiva, nell'ambito dello stesso mese, nel giorno e con l'orario che l'Azienda provvederà a comunicare con un preavviso di almeno 7 giorni. La richiesta, che sarà formulata per iscritto, avrà validità quadrimestrale e si intenderà confermata per analogo periodo, salvo revoca da parte del lavoratore, che dovrà essere comunicata con un preavviso di un mese rispetto alla scadenza di ciascun periodo.

Quanto sopra previsto non trova applicazione qualora, prima dell'affissione del turno, siano già state assegnate ferie corrispondenti con la domenica.

Le previsioni di cui alle precedenti lettere a) e b) non configurano fattispecie di clausole elastiche.
Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere.

ARTICOLO 65 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è regolata dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.

2. La stipula dei contratti di somministrazione di lavoro è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità all'assunzione a tempo determinato, nella stessa mansione, del personale di esazione che abbia prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato.

3. La somministrazione a tempo determinato non è applicabile alle attività stagionali di cui al comma 7 dell'art. 63 del presente c.c.n.l.

4. La percentuale massima dei lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare, per ciascun trimestre, la media dell'8% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'impresa stessa, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.

5. I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione sono destinatari dell'informativa e della formazione di cui all'art. 36 e 37 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, con riferimento all'esperienza lavorativa e alle mansioni svolte.

6. La Società utilizzatrice fornisce l'informazione/formazione dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione per gli eventuali rischi specifici connessi all'espletamento delle mansioni, come individuati dal documento aziendale di valutazione dei rischi.

7. In ordine al trattamento retributivo dei lavoratori di cui al presente articolo trovano applicazione, in proporzione ai periodi di lavoro prestato, le disposizioni del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Gli accordi aziendali di cui all'art. 50 lett. B) stipulati successivamente alla definizione del presente contratto verranno riconosciuti anche al personale assunto con contratto di somministrazione di lavoro in proporzione al periodo prestato.

8. La Società utilizzatrice comunica preventivamente alla R.S.U. o R.S.A il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro. Ove ricorrano motivate ragioni di

urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, una volta l'anno, la Società utilizzatrice comunica allo stesso destinatario il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

ARTICOLO 66 – ORARIO DI LAVORO

1. La durata normale del lavoro è fissata in 40 ore settimanali. Se l'orario di lavoro viene ripartito in 5 giorni la durata normale dell'orario giornaliero è fissata in 8 ore.

2. La distribuzione dell'orario di lavoro viene fissata con le procedure previste dall'art. 3, comma 3, dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966.

3. Ai sensi dell'art. 4 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66 la durata massima dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore medie settimanali - comprese le ore di lavoro straordinario - che, tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'attività svolta, vanno calcolate, a decorrere dal 1° gennaio 2005, con riferimento a un periodo di 12 mesi (1° gennaio - 31 dicembre).

4. Per il personale turnista che svolge di norma le proprie prestazioni in turni continui ed avvicendati l'orario contrattuale di 40 ore settimanali viene realizzato come segue: 4 giorni lavorativi e riposo al quinto e al sesto (4+2) con prestazione di 8 ore giornaliere, secondo il seguente orario: 22 – 06; 06 – 14; 14 - 22.

Qualora l'Azienda, in relazione ad esigenze di servizio, intenda adottare un'equivalente turnazione diversamente articolata dovrà concordarla con la R.S.U. o R.S.A..

5. In conformità al comune e più volte ribadito impegno di consentire una maggiore flessibilità degli orari di lavoro, per il personale che opera in turni continui e avvicendati l'Azienda potrà ricorrere, fino a due volte nel corso del mese, ad una anticipazione o posticipazione, con un massimo di 2 ore, della prestazione giornaliera assegnata in turno - con esclusione del turno notturno e dell'anticipazione del secondo turno (6 - 14) - per un massimo di 18 volte l'anno.

Necessità derivanti da ulteriori esigenze saranno oggetto di definizione tra le parti a livello aziendale o di unità produttiva.

Al lavoratore che abbia effettuato tale prestazione spetta l'importo di cui all'art. 68, comma 12.

6. Le prestazioni effettuate oltre il normale orario giornaliero e il normale orario settimanale sono compensate con le modalità di cui al successivo art. 68.

7. Qualora dall'andamento del turno derivi che in una settimana venga superato l'orario di 40 ore e che in altra esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni settimanali e realizzandosi le 40 ore nell'arco di più settimane (in funzione del turno prescelto).

8. I lavoratori, come individuati all'art. 82, lettera a), che protraggono l'orario di lavoro oltre le 8 ore giornaliere per l'espletamento dei lavori complementari, percepiscono un'indennità nella misura e con le modalità di cui allo stesso articolo.

9. Al personale di cui al precedente comma 4 (ad eccezione dei turni nei quali sia in servizio un solo lavoratore) è consentita l'effettuazione di una pausa retribuita di 20 minuti nelle 8 ore di servizio.

L'effettuazione viene regolamentata previa intesa tra la competente Direzione e la R.S.U. o R.S.A. localmente costituita. Per l'effettuazione di detta pausa dovranno essere, comunque, osservati i seguenti criteri:
a) la pausa non potrà essere effettuata all'inizio e al termine dell'orario giornaliero;
b) ai fini dell'effettuazione della pausa si dovrà tenere conto del momento più idoneo in relazione all'andamento del traffico.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che la previsione in ordine alla pausa di cui all'art. 8 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66 si intende realizzata nelle situazioni di fatto che connotano il normale svolgimento della prestazione giornaliera di lavoro.

10. La turnazione dei riposi, secondo le cadenze previste al precedente comma 4, viene programmata in via definitiva, fatto salvo quanto previsto al comma che segue, e portata mensilmente a conoscenza del personale interessato.

11. Fermo restando il numero complessivo annuo delle giornate di riposo previste per il personale operante in turni continui ed avvicendati, si potrà procedere, in relazione alle esigenze del servizio, alla assegnazione di 6 giornate di prestazione in sostituzione di altrettante giornate annue di riposo, con esclusione delle giornate di riposo coincidenti con le domeniche e festivi e delle doppie giornate di riposo coincidenti con sabati e domeniche.

Per ciascuno degli eventi sopra indicati al lavoratore interessato verrà corrisposto un importo pari a € 12,91. Tale importo non è utile ai fini del computo di altri istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine

rapporto.

Nel caso di prestazione richiesta nella giornata di riposo di legge, di cui al comma 3 dell'art. 67, oltre all'importo di cui al comma precedente, verrà corrisposta la sola maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

L'individuazione delle modalità di preavviso e ulteriori esigenze di flessibilità formeranno oggetto di definizione tra le parti a livello aziendale o di unità produttiva.

I corrispondenti riposi confluiscono nella Banca ore di cui all'art. 69 e verranno fruiti secondo le modalità espressamente previste dallo stesso articolo.

12. Per turno definitivo si intende quello affisso nella sede di lavoro all'inizio di ciascun mese e che viene determinato, per il personale operante in turni continui ed avvicendati, dallo svolgimento teorico del turno, avuto riguardo a tutti i fatti noti a quel momento che determineranno assenze tra i turnisti.

Per il personale operante in turni continui e avvicendati l'Azienda potrà procedere, nel corso del mese, alla variazione del turno giornaliero programmato ai sensi del comma 4 del presente articolo, per un massimo di otto volte l'anno, di cui non più di due nella giornata di domenica e/o in un giorno festivo (ad esclusione delle giornate di Natale, del 1° gennaio e della Pasqua) e/o nel turno notturno.

La variazione del turno giornaliero sarà comunicata con un preavviso minimo di cinque giorni di calendario.

Al lavoratore che, a richiesta dell'Azienda, abbia effettuato tale prestazione, spetta un importo pari al 15% della retribuzione giornaliera di cui all'art. 74, comma 1.

13. Nei settori operativi collegati all'esercizio (ad esempio: esazione, viabilità, centro radio informativo, impianti), le cui attività si svolgano su 7 giorni, l'impiego del personale addetto avviene anche con modalità di prestazione diverse da quelle in turni continui ed avvicendati. Per tale personale turnista l'orario di lavoro è fissato in 37 ore settimanali, con un minimo di 6 ed un massimo di 9 ore giornaliere.

14. La distribuzione dell'orario contrattuale settimanale si intende rapportata a 5 giorni lavorativi e 2 di riposo e viene realizzata con le modalità espressamente disciplinate nei successivi punti.

15. L'articolazione dell'orario di lavoro di tale personale viene determinata dall'Azienda, in funzione della copertura delle esigenze di servizio e delle variabili del traffico, anche in modo non uniforme nell'arco della settimana, con riferimento sia all'inizio dell'orario di lavoro giornaliero che alla sua

durata. Resta inteso che l'inizio della prestazione giornaliera non potrà essere collocato dopo le ore 24 e prima delle 5.

16. La prestazione giornaliera di durata non inferiore a 7 ore può essere suddivisa in due periodi, ciascuno dei quali non inferiore a 3 ore. Tale modalità di prestazione potrà essere effettuata per un numero massimo di 6 prestazioni nel mese e non potrà essere collocata nell'arco notturno (22- 06).

17. Per quanto riguarda le prestazioni collocate nell'arco notturno (22 – 06), queste potranno essere assegnate per massimo 4 giornate consecutive.

18. Qualora la prestazione giornaliera sia di durata non inferiore alle 8 ore consecutive trovano applicazione le disposizioni di cui al comma 9 del presente articolo.

19. Qualora dall'andamento delle prestazioni giornaliere assegnate derivi che in una settimana venga superato l'orario di 37 ore e che in altra esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni settimanali e realizzandosi le 37 ore nell'arco di un periodo di quattro mesi.

20. Al fine di poter consentire adeguate risposte alle mutevoli situazioni derivanti dalle esigenze di servizio e dalle modalità di traffico, le prestazioni individuali di detto personale, ad eccezione di 3 giorni nel mese, sono programmate con cadenza mensile, con un minimo di 17 prestazioni.

L'assegnazione delle ulteriori prestazioni dovrà essere comunicata di volta in volta entro le ore 20 di ciascuno dei giorni precedenti quelli non programmati, con un preavviso di almeno 10 ore prima dell'inizio della eventuale prestazione di lavoro.

Sono fatte salve le previsioni di accordi aziendali, relativamente al numero di prestazioni programmate nel mese, qualora sia prevista l'accettazione o meno da parte del lavoratore delle prestazioni richieste oltre a quelle previste a inizio mese.

21. Nella programmazione di cui al comma precedente dovranno essere garantiti ogni mese 8 riposi, compresi quelli settimanali di legge. Saranno assicurati per due volte al mese due riposi consecutivi; nel mese uno di tali riposi dovrà coincidere con la domenica. La programmazione di quattro dei predetti 8 riposi mensili, comprensivi di un doppio riposo coincidente con la domenica, sarà effettuata su base semestrale entro il 26 del mese di dicembre ed entro il 25 del mese di giugno. L'assegnazione dei restanti 8 riposi annui, utili al raggiungimento dei complessivi 104 riposi annui, avverrà in sede di programmazione mensile delle prestazioni, con l'attribuzione di non più di tre riposi per ciascun mese.

22. Al personale di cui sopra la distribuzione della programmazione, mensile per le prestazioni e gli ulteriori quattro riposi spettanti per ciascun

mese, viene comunicata mensilmente, mediante affissione nella sede di lavoro, con le seguenti modalità:

- all'inizio del mese per una parte del personale;
- dal 10 al 9 del mese successivo per un'altra parte del personale;
- dal 20 al 19 del mese successivo per la rimanente parte del personale.

Tale programma sarà comunicato ai lavoratori almeno con cinque giorni di anticipo.

23. L'orario settimanale del personale operativo non operante in turni continui ed avvicendati è comprensivo di tutte le giornate di permesso ad esso spettanti, ad esclusione di quelle previste ai commi 2, 3, 4, 6 e 7 dell'art. 71.

24. Tenuto conto delle particolari modalità di svolgimento della prestazione e del correlato espletamento dei lavori complementari al predetto personale che operi nell'ambito dell'esazione e del centro radio informativo viene riconosciuta l'indennità di cui al comma 3 dell'art. 82, lettera a).

25. Le prestazioni effettuate da tale personale oltre l'orario giornaliero programmato - ovvero oltre il limite determinato dalle 37 ore settimanali medie nel quadrimestre, escludendosi a questi effetti quelle già retribuite come straordinario - sono compensate con le modalità di cui al successivo art. 68.

26. Il personale di cui al comma 4 del presente articolo potrà chiedere di essere impiegato secondo la normativa di cui al comma 13 e seguenti. L'Azienda si riserva di accettare la richiesta, compatibilmente con le proprie esigenze.

27. La normativa in materia di orario di lavoro è valida per tutto il personale, fatto salvo quanto previsto dal comma 5 dell'art.17 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 16 dello stesso Decreto Legislativo si considerano discontinui gli autisti di Direzione, ferme restando le disposizioni in materia di lavoro straordinario e relative maggiorazioni.

28. In attuazione di quanto stabilito al punto 7 dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 ed all'art. 50, lettera "B" del presente contratto, anche ai fini di una nuova regolamentazione degli schemi di orario previsti dal presente articolo, a livello aziendale potranno essere concordate tra le parti diverse modalità di effettuazione della prestazione, fermo rimanendo quanto stabilito in ordine alla durata dell'orario di lavoro settimanale ed al numero di riposi annui che, per il personale turnista, non possono essere inferiori a quelli derivanti dall'applicazione dello schema 4 – 2 o equivalenti.

In caso di accordo, nel nuovo schema di orario confluiranno, in via prioritaria, con le modalità ed i tempi che dovranno essere concordati, i

lavoratori cui si applica il presente articolo, comma 13 e seguenti.

29. Le modifiche al presente articolo convenute con l'Accordo di rinnovo 18 luglio 2023 avranno efficacia dall'1/1/2024. Fino al 31/12/2023 si applicano le disposizioni di cui al presente articolo commi 13 e seguenti, del c.c.n.l. 16.12.2019.

Personale a tempo determinato

30. Il personale a tempo determinato può essere utilizzato esclusivamente con le modalità di articolazione di orario previste dal presente contratto o da accordi definiti a livello aziendale sulla base del precedente comma 28.

Personale a tempo parziale

31. Il personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni può essere utilizzato fuori dallo schema dei turni continui ed avvicendati.

Chiarimenti a verbale

1. Resta inteso che nei confronti del personale di cui al comma 13 e seguenti trovano applicazione le seguenti disposizioni previste per il personale turnista:
l'indennità di cui all'art. 82 lettera n); il divisore orario e giornaliero di cui all'art. 35; la disciplina in materia di assemblee di cui all'art. 56, lettera I). Resta altresì ferma l'applicazione delle indennità collegate alle mansioni svolte, oltre a quanto specificamente disposto per lavori complementari e turni spezzati.

2. Al fine di identificare il numero delle giornate di prestazione nel mese, per il personale operante secondo gli schemi di orario di cui ai punti 13 e seguenti del presente articolo, le assenze a qualsiasi titolo ricadenti nelle giornate per le quali non sia stata programmata o assegnata prestazione di lavoro ai sensi del comma 19 o rientranti in periodi relativamente ai quali non è stata ancora comunicata la distribuzione della programmazione mensile dell'attività vengono regolate secondo le modalità di seguito indicate:

a) qualora la distribuzione della programmazione mensile dell'attività sia già stata

comunicata, le assenze ricadenti nelle giornate non ancora assegnate saranno considerate giorni di prestazione rapportando il totale di tali assenze nel mese ai giorni teoricamente lavorabili, secondo la seguente formula: numero dei giorni di assenza in questione: 7 x 5 = ... giorni di prestazione. Il risultato della suddetta formula sarà arrotondato all'unità intera, superiore o inferiore, a seconda che la frazione superi o meno la metà. La differenza rispetto alle predette assenze quantifica i giorni che vengono considerati di non prestazione*;*

b) qualora non sia stata ancora comunicata la distribuzione della programmazione mensile dell'attività, i periodi di prestazione rientranti nell'assenza - e i conseguenti riposi - verranno quantificati rapportando la durata complessiva dell'assenza ai giorni teoricamente lavorabili, secondo la seguente formula: giorni di calendario dell'evento: 7 x 5 = giorni di prestazione. Il risultato della suddetta formula sarà arrotondato all'unità intera, superiore o inferiore, a seconda che la frazione superi o meno la metà. La differenza tra i giorni di calendario dell'evento ed il risultato della formula verrà considerata giorni di riposo.

Le giornate di cui alle precedenti lettere a) e b) sono considerate come giorno intero.

Agli effetti della quantificazione delle ore di prestazione ordinaria da effettuare in ciascun quadrimestre:

- le assenze nelle giornate per le quali la programmazione o assegnazione dell'attività è già stata comunicata vengono considerate pari alle ore programmate o assegnate per ciascuna di esse;
- negli altri casi, le assenze nelle giornate qualificate come prestazione ai sensi delle precedenti lettere a) e b) vengono considerate nella misura convenzionale di 7 ore e 15 minuti per ciascuna di esse.

Identico criterio di computo trova applicazione nelle ipotesi di assenza non retribuita.

Nell'ultimo mese del quadrimestre verranno programmate, secondo quanto previsto dal presente articolo, le ore di prestazione ordinaria ancora da realizzare, determinate sottraendo dal monte ore di ciascun quadrimestre - ottenuto dallo sviluppo della media settimanale di 37 ore (pari rispettivamente a 634 o 640 per l'anno bisestile per il primo quadrimestre, 650 per il secondo e 645 per il terzo) - quelle effettivamente prestate nei tre mesi precedenti.

Concorrono a determinare le ore ordinarie dei tre mesi precedenti le ore effettivamente prestate, ad eccezione di quelle già qualificate come prestazioni straordinarie come di seguito specificato nei primi due alinea dell'ultimo capoverso del presente chiarimento a verbale, e le assenze intervenute nello stesso periodo, computate secondo le previsioni del presente contratto.

Le assenze intervenute nell'ultimo mese del quadrimestre verranno computate allo stesso modo, fermo rimanendo che in mancanza di prestazioni aggiuntive effettivamente rese non si darà luogo al riconoscimento di prestazioni straordinarie. Tale previsione non si applica in caso di assenza per ferie.

Conseguentemente, il computo delle ore straordinarie trova applicazione esclusivamente nei seguenti casi:

- prolungamento giornaliero delle prestazioni programmate;

- prestazione effettuata in uno degli otto giorni di riposo mensili garantiti;
- nell'ultimo mese del quadrimestre, per le prestazioni aggiuntive eventualmente effettuate oltre la programmazione dello stesso mese.

3. Al fine di meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro, a livello aziendale le Parti competenti potranno concordare una nuova regolamentazione relativa a diverse modalità di erogazione delle prestazioni dei lavoratori di cui ai commi 13 e seguenti del presente articolo.

~~Dichiarazione a verbale 18 luglio 2023~~

~~Le Parti, fermo rimanendo l'impegno a riprendere la discussione nell'ambito del prossimo rinnovo del c.c.n.l., convengono sulla possibilità di avviare un confronto a livello di contrattazione aziendale sui vari aspetti concernenti la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il lavoro agile e più in generale l'orario di lavoro.~~

~~Quanto sopra al fine di valutare la possibilità di sperimentare nuovi modelli organizzativi, anche attraverso strumenti di flessibilità e rimodulazione dei tempi e dei luoghi della prestazione lavorativa.~~

Dichiarazione a verbale 26 giugno 2026

Le Parti, fermo rimanendo l'impegno a riprendere la discussione nell'ambito del prossimo rinnovo del c.c.n.l., nell'ambito della vigenza del presente c.c.n.l., convengono sulla possibilità di avviare un confronto a livello di contrattazione aziendale sui vari aspetti concernenti la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il lavoro agile e, più in generale, l'orario di lavoro.

Quanto sopra al fine di valutare la possibilità di sperimentare sia forme di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione, sia nuovi modelli organizzativi basati sulla flessibilità e sulla rimodulazione dei tempi e dei luoghi della prestazione lavorativa.

ARTICOLO 67– RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE

1. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade normalmente di domenica.

2. Per i lavoratori per i quali è ammesso, a norma di legge, il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene ad essere considerata giorno lavorativo, mentre viene ad essere considerato giorno di riposo settimanale, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo stesso.

3. Il riposo settimanale previsto per legge è convenzionalmente fissato nell'ultimo dei giorni di riposo cadenti in ogni settimana. fatto salvo quanto espressamente stabilito ai punti 20 e 21 dell'art. 66.

4. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che per il personale turnista l'osservanza delle disposizioni legislative in materia di cumulo del riposo giornaliero e di quello settimanale - in conformità a quanto previsto rispettivamente dal comma 1 dell'art.17 e dal comma 2 dell'art. 9 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 - deve intendersi realizzata nel corso e attraverso il normale svolgimento della turnazione complessiva, compensandosi tra loro le minori e le maggiori durate dell'intervallo tra il termine di una prestazione e l'inizio della successiva.

ARTICOLO 68 – LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO

1. Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, festivo o notturno, salvo giustificato motivo di impedimento.

2. Si considera lavoro straordinario - ai soli fini contrattuali - quello compiuto dal lavoratore oltre il normale orario di lavoro di cui all'art. 66 del presente contratto.

3. Si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle festività infrasettimanali e nazionali per la durata del normale orario giornaliero.

4. Nel caso di turni a cavallo di un giorno feriale e di un giorno festivo e viceversa sono considerate lavoro festivo le ore iniziali o terminali del turno cadenti in giorno festivo.

5. Si considera lavoro straordinario festivo diurno o notturno quello compiuto dal lavoratore nel suo giorno di riposo settimanale di legge, nonché quello compiuto oltre la durata del normale orario giornaliero negli altri giorni festivi.

6. Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le 22 e le 06.

7. Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con la retribuzione oraria di cui all'art. 35, maggiorata delle percentuali sotto riportate:
a) diurno feriale 30%;
b) notturno feriale 50%;

c) diurno festivo 65%;
d) notturno festivo 85%.

8. Ogni ora di lavoro festivo viene compensata con la retribuzione oraria di cui al comma 1 ~~dell'art. 22~~, dell'art. 74 maggiorata delle percentuali sotto riportate:

- diurno 50%;
- notturno 75%.

9. Ogni ora di lavoro notturno viene compensata con la maggiorazione del 35% della retribuzione oraria di cui al comma 1 dell'art. 74.

10.Per il solo personale operante in turni continui e avvicendati, a decorrere dal 1° marzo 2000, il lavoro notturno e notturno festivo viene compensato con le maggiorazioni rispettivamente del 40% e dell'80% della retribuzione di cui al comma 1 dell'art. 74 da corrispondersi per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato. Per lo stesso personale il lavoro notturno viene considerato utile ai fini della determinazione della tredicesima mensilità e del premio annuo nella misura convenzionale del 10% della retribuzione di cui al comma 1 dell'art. 74. Resta inteso che le somme corrisposte a titolo di maggiorazione per lavoro notturno e notturno festivo continuano ad essere utilmente computate ai fini del trattamento di fine rapporto.

In relazione a quanto precede e con riferimento alla intervenuta definizione, con l'accordo di rinnovo contrattuale 16 febbraio 2000, del contenzioso in ordine all'incidenza delle maggiorazioni per lavoro notturno e notturno festivo sui vari istituti contrattuali e di legge, le parti si danno atto che le percentuali di maggiorazione e la misura convenzionale di cui al presente comma definiscono un trattamento complessivamente comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali e che, a tale riguardo, nessuna pretesa potrà più essere fatta valere per il futuro.

11. Le percentuali di cui ai punti che precedono non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

12. Per ciascuna prestazione di lavoro effettuata secondo quanto previsto dall'art. 66, comma 5, viene corrisposto un importo giornaliero pari al 18% della quota giornaliera del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza.

13. Al lavoratore che venga chiamato in servizio in una festività goduta, in giorno di riposo settimanale o in altro giorno di riposo o nella giornata nella quale si effettuerà la normale prestazione di lavoro o che venga richiamato nella giornata nella quale già è stata effettuata la normale prestazione di lavoro, esclusa l'ipotesi dell'anticipazione o protrazione di orario, viene assicurato un compenso non inferiore alla retribuzione di 4 ore con la maggiorazione del caso.

14. Il tempo lavorato oltre tale limite viene retribuito secondo la durata dell'effettiva prestazione.

15. Le prestazioni straordinarie di cui al presente articolo devono essere contenute entro il limite massimo di 2 ore giornaliere e di 160 ore annuali pro-capite.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale che effettuino la loro prestazione con modalità di tipo verticale il limite massimo annuale è pari a 100 ore e non trova applicazione la previsione di cui al successivo comma 16.

Per i lavoratori con contratto a termine il limite massimo di lavoro straordinario viene determinato moltiplicando 24 ore per il numero dei mesi di durata del contratto, ferma restando la non applicabilità delle previsioni di cui ai successivi punti 16 e 17.

16. Per le ore di prestazione straordinaria svolte oltre il limite di 90 ore e sino al limite massimo annuale di 160 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.

Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda entro il mese successivo a quello in cui sia stato raggiunto l'indicato limite di 90 ore. Tale opzione, che avrà validità per l'anno in corso, si intenderà confermata di anno in anno salvo diversa indicazione da parte del lavoratore che dovrà essere comunicata nei tempi e con le modalità sopra indicate.

17. L'eventuale superamento del limite massimo annuale di cui al comma 15 darà luogo - ferma restando la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti - alla conseguente trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti.

18. I riposi compensativi di cui ai precedenti punti 16 e 17 confluiscono nella Banca ore di cui all'art. 69 e verranno fruiti secondo le modalità espressamente previste dallo stesso articolo. Ai sensi del secondo comma dell'art. 6 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, le corrispondenti ore di lavoro straordinario non si computano ai fini della durata massima di 48 ore medie settimanali dell'orario di lavoro di cui all'art. 9 del presente contratto.

19. Il limite massimo giornaliero di cui al comma 15 non trova applicazione nell'ipotesi di cui al precedente comma 13 e nei casi di esigenze eccezionali. Il limite annuale di cui al comma 15, unitamente alla trasformazione in riposi compensativi di cui ai punti 16 e 17, non trova applicazione nei confronti del personale impiegato in specifici settori operativi collegati all'esercizio (viabilità, centro radio informativo, manutenzione e impianti) allo scopo di assicurare gli interventi necessari nei casi in cui si verifichino eventi

straordinari legati alla salvaguardia ed al ripristino delle condizioni di sicurezza per l'utenza, la cui soluzione non possa avvenire con la normale organizzazione dell'attività aziendale, e successivamente verificati tra le parti a livello di unità produttiva.

20. Per il personale con mansioni di autista e per quello addetto alla piattaforma idraulica le ore di straordinario, comprese quelle effettuate in trasferta, vengono escluse dal limite massimo di cui al precedente comma 15.

21. Per il personale a tempo parziale applicato in attività lavorative in turni il lavoro notturno e notturno festivo viene maggiorato rispettivamente del 40% ed 80% della retribuzione di cui al comma 1 dell'art. 74 da corrispondersi per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Per il personale a tempo parziale rimangono in atto gli accordi aziendali di miglior favore vigenti in materia.

22. Al personale a tempo parziale non si applica l'istituto del richiamo in servizio di cui ai commi 13 e 14.

23. A far data dall'1.1.2020, per i lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori di cui all'articolo 66, commi 13 e seguenti del presente c.c.n.l. le prestazioni di lavoro notturno effettivamente svolte vengono considerate utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità e del premio annuo nella misura convenzionale del 10% della retribuzione di cui al comma 1 dell'art. 74.

24. A far data dall'1.1.2020, per i lavoratori di cui all'articolo 66, commi 13 e seguenti del presente c.c.n.l., il lavoro notturno e notturno festivo viene compensato con le maggiorazioni rispettivamente del 40% e dell'80% della retribuzione di cui al comma 1 dell'art. 74, da corrispondersi per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per eventi straordinari di cui al precedente comma 19 si intendono quelli relativi al ripristino della viabilità a seguito di incidente stradale ovvero quelli legati ad interventi a seguito di calamità naturali.

Le prestazioni di lavoro straordinario effettuate in tali fattispecie non potranno, comunque, superare il tetto delle 240 ore annue, dopo di che si rientrerà nelle previsioni di cui al precedente comma 17.

Non si considerano interventi straordinari quelli legati alla normale organizzazione del servizio, della manutenzione e riparazione degli impianti, alla predisposizione del servizio di viabilità e manutenzione, allo sgombero neve (in caso di precipitazioni che rientrano nella normalità del territorio interessato).

ARTICOLO 69 – BANCA ORE

1. Le parti convengono, al fine di mettere i lavoratori in condizione di usufruire più agevolmente dei permessi e/o dei riposi compensativi - come di seguito specificati - ad essi spettanti in forza delle norme del presente contratto, di istituire una Banca ore.

2. La Banca ore è costituita da conti individuali, nei quali confluiscono progressivamente le ore corrispondenti a:

a) i riposi compensativi di prestazioni straordinarie effettuate oltre il limite massimo annuale di cui al comma 15 dell'art. 68;
b) i riposi compensativi di prestazioni straordinarie effettuate oltre il limite di cui al comma 16 dell'art. 68 qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi nei termini previsti dalla norma citata;
c) i permessi per i quali è previsto il godimento obbligatorio così come disciplinato dal comma 12 dell'art. 71;
d) i riposi spostati in applicazione di quanto previsto dal comma 12 dell'art. 66;
e) i riposi compensativi di prestazioni di lavoro supplementare del personale a tempo parziale effettuate oltre i limiti massimi individuati di cui al comma 6 dell'art. 64, nonché oltre il limite giornaliero di cui al medesimo comma 6.

L'accredito delle ore di cui al presente comma sarà effettuato nel mese immediatamente successivo al periodo di maturazione.

3. La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni.

4. Le ore saranno fruite, per il personale turnista, in gruppi di 4 o 8 ore e per tutto il personale non potranno essere collocate in connessione con giorni di ferie nel periodo estivo (giugno-settembre).

5. Le richieste di permesso coincidenti con la domenica verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio.

6. Le richieste avanzate ai sensi del precedente comma 3 verranno accolte entro il limite del 20% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti sul relativo luogo di lavoro nel giorno e/o nelle ore richiesti. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse. Nei casi in cui da tale calcolo derivi una frazione inferiore all'unità, sarà comunque garantito l'accoglimento di una richiesta per ogni giornata.

7. Nel caso in cui non sia rispettato il suddetto termine di preavviso, le ore richieste saranno concesse, fermo restando quanto stabilito al precedente comma 4, compatibilmente con le esigenze aziendali.

8. Entro il mese di gennaio di ogni anno l'Azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore di sua spettanza, con i relativi movimenti, riferito al 31 dicembre dell'anno precedente.

9. Per agevolarne la fruizione da parte del lavoratore, le ore risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno restano a sua disposizione per un ulteriore periodo di 12 mesi. Sempre al fine di favorirne la fruizione, per le ore richieste e non assegnate in detto periodo, questo si intende prorogato per ulteriori 12 mesi. Di tale proroga l'Azienda darà comunicazione al lavoratore interessato. In tale fattispecie la richiesta del lavoratore si intende ricompresa nell'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 6 ed avrà la precedenza rispetto a quelle da accogliere. In ogni caso al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate non daranno luogo ad alcun trattamento.

Dichiarazione a verbale

Al fine di perseguire il comune obiettivo che i permessi confluiti, a vario titolo, nella Banca Ore, trovino come unica modalità di fruizione il loro effettivo godimento, le Parti convengono di dar luogo ad una verifica a livello di unità produttiva finalizzata ad accertare, sulla base dei dati forniti ai sensi del comma 4 lettera A) sub e) dell'art. 51, l'eventuale sussistenza di scostamenti di rilevante entità tra le ore accantonate e quelle fruite, che possano far prevedere situazioni di mancato godimento entro i termini temporali contrattualmente stabiliti. Per ovviare a tali situazioni e fermo restando che in nessun caso le ore accantonate potranno dar luogo alla loro monetizzazione, saranno individuate, nell'ambito dei rispettivi ruoli, iniziative e interventi di comunicazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale affinché vengano fruite le ore individualmente spettanti. Qualora, invece, dall'analisi sopra richiamata dovesse emergere una situazione che riguarda un numero significativo di lavoratori, l'Azienda, allo scopo di concorrere a riportare la situazione in questione entro ambiti fisiologici con un conseguente ridimensionamento, potrà adottare proprie iniziative, per la fruizione anche collettiva di tali permessi, di cui verrà data informativa alla R.S.U. o R.S.A., che saranno portate tempestivamente a conoscenza del personale dell'unità produttiva interessata.

ARTICOLO 70 – GIORNI FESTIVI

1. I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge ai quali si aggiunge la festività del Santo Patrono (allegato 1), fatto salvo, per il Comune di Roma, quanto stabilito dal DPR 28 dicembre 1985, n. 792.

2. Per il trattamento delle festività suindicate, compresa quella del Santo Patrono, valgono le norme di legge e dell'Accordo 3 dicembre 1954.

ARTICOLO 71 - PERMESSI

PREMESSA

Le Parti confermano la piena validità dell'articolo 15 "Permessi" così come definito nel c.c.n.l. 15 luglio 2005 che contiene le diverse evoluzioni che la materia ha avuto nel corso degli anni ed il cui testo viene riportato in allegato al presente c.c.n.l..

Le stesse confermano che in caso di divergenze interpretative sulla materia il testo normativo cui far riferimento è il predetto articolo così come riportato in allegato.

Con l'esclusivo fine di realizzare una mera semplificazione illustrativa della normativa attualmente vigente le Parti condividono il seguente testo che contiene le innovazioni introdotte con il rinnovo del 1° agosto 2013, del 16 dicembre 2019 e del 18 luglio 2023.

***

1. Al lavoratore che ne faccia domanda la Società può accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.

2. Al lavoratore che contragga matrimonio o unione civile ai sensi della legge 20/05/2016, n. 76 viene concesso un periodo di congedo di:
- 15 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione, dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto a tempo indeterminato;
- 8 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto con contratto a termine della durata non inferiore a tre mesi. Per i contratti a termine di durata inferiore a tre mesi resta, comunque, impregiudicato il diritto del lavoratore al trattamento INPS.

3. A decorrere dall'1.1.2024, in occasione della nascita di un figlio o dall'ingresso di un minore in famiglia o in Italia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale, il dipendente potrà usufruire di ulteriori 2 giornate di permesso retribuito per paternità, da utilizzare, anche in via non continuativa, entro il quinto mese dall'evento.
I predetti permessi si intendono aggiuntivi a quelli previsti dalle disposizioni di legge vigenti, da godersi obbligatoriamente.

4. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figlio, fratello, convivente more uxorio) viene concesso un permesso retribuito, da utilizzarsi in unica soluzione, di cinque giorni più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, per un massimo di dieci giorni complessivi. Detto trattamento assorbe quanto previsto per le medesime fattispecie dal successivo art. 23, lettera b).

5. La retribuzione corrisposta in occasione di permessi retribuiti è quella riportata dall'art. 74, comma 1.

6. Per la concessione dei permessi per donazione di sangue e per svolgere la funzione di presidente di seggio, scrutatore o rappresentante di lista in occasione di consultazioni elettorali si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

7. Per i permessi per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge 27 dicembre 1985, n. 816, come modificata dalla Legge 3 agosto 1999, n. 265.

Permessi contrattuali retribuiti

8. A tutto il personale vengono attribuite:
- una giornata di permesso retribuito in sostituzione del trattamento economico applicato per la ex festività civile del 4 novembre. La giornata di permesso viene riconosciuta in relazione alla frazione di anno lavorata.
- una giornata di permesso retribuito di 8 ore; detta giornata, in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, viene attribuita in relazione ai mesi di servizio prestati.

Al personale di cui al comma 13 e seguenti dell'articolo 66 del presente c.c.n.l., che utilizza le spettanze individuali per conseguire l'orario di 37 ore medie settimanali, spettano esclusivamente i permessi di cui ai commi 2, 3, 4, 6 e 7 del presente articolo.

Le giornate di permesso verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio.

9. Il personale non turnista nelle seguenti 4 giornate, 14 agosto, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre, effettua la prestazione lavorativa limitatamente a quattro ore. Nelle predette giornate la prestazione lavorativa per il personale part time, non impiegato in attività lavorativa in turni, verrà limitata in misura proporzionale alla durata del proprio orario di lavoro.

10. Al personale non turnista vengono altresì attribuite:
a) 4 giornate di permesso individuale retribuito, con riferimento alla vigente normativa in materia di festività religiose soppresse;
b) 28 ore di permesso retribuito, in ragione d'anno, che verranno attribuiti in relazione ai mesi di servizio prestato, provvedendosi al computo per dodicesimi.

Le giornate di permesso verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio.

Modalità di fruizione dei permessi contrattuali retribuiti

11. Le giornate di permesso individuate ai punti precedenti dovranno essere obbligatoriamente godute, ferma restando la corresponsione delle relative quote del premio di produttività anche in caso di godimento di giornate intere, nelle seguenti misure:

a) due giornate per il personale operante in turni continui e avvicendati. La relativa fruizione avverrà per frazioni intere di quattro ore;
b) sei giornate e mezza per il personale non turnista, utilizzando, in quanto spettanti, le ore di permesso di cui al comma 10 lettera b) e i giorni di permesso di cui al comma 8 del presente articolo nonché, sempre in quanto spettanti, una delle giornate di cui al comma 10 lettera a) ovvero, in alternativa, le prime due semi giornate di cui al comma 9. Detti permessi potranno essere utilizzati, anche parzialmente, per la fruizione collettiva previa intesa a livello di unità produttiva tra la Direzione aziendale e le competenti strutture sindacali.

12. Le giornate di permesso a godimento obbligatorio sia per il personale operante in turni continui e avvicendati, sia per il personale non turnista - limitatamente a quelle che non siano state utilizzate per la fruizione collettiva - confluiscono nella Banca ore di cui all'art. 69, nella quantità sopra indicata, e verranno fruite secondo le modalità espressamente previste dallo stesso articolo.

13. Al lavoratore non turnista, in caso di mancato godimento, anche complessivo, dei permessi spettanti, verrà corrisposto con la retribuzione del successivo mese di gennaio, un compenso pari alla normale retribuzione giornaliera spettante nel mese precedente, limitatamente ad un massimo di 3 giornate.

14. I permessi di cui al presente articolo non sono computabili in conto delle ferie annuali.

ARTICOLO 72 - SEDE E ZONA DI LAVORO

1. Per sede di lavoro si intende il posto presso il quale il lavoratore è tenuto ad espletare le mansioni affidategli.

2. Per zona di lavoro si intende il tratto autostradale entro il quale, qualunque possa essere il posto di lavoro, il lavoratore per ragioni tecniche connesse all'esercizio delle autostrade è tenuto a svolgere le mansioni affidategli.

3. Al personale cui è stata assegnata una zona di lavoro viene corrisposta l'indennità di zona di cui al successivo art. 82.

Nota a verbale per le Società aderenti ad ACAP

Agli esattori, impiegati normalmente dall'impresa in sostituzione dei lavoratori assenti per qualsiasi motivo, sarà eccezionalmente assegnata una zona di lavoro.
Agli esattori di cui al comma precedente la Società Torino-Milano non assegnerà una sede di lavoro. Resta altresì ferma la situazione in atto per quanto riguarda il trasporto con automezzi a cura o a spese dell'impresa.

ARTICOLO 73 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. Tutto il personale - quadri, impiegati e operai - viene inquadrato su 7 livelli.

2. I livelli sono definiti dalle declaratorie - di seguito riportate - intese come espressione dei contenuti della professionalità in termini di competenze e conoscenze professionali, responsabilità, autonomia operativa e complessità dei problemi. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata da profili professionali e da esemplificazioni.

3. Nel caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo di cui all'art. 51, Relazioni a livello aziendale, comma 2), comportanti riflessi sull'assetto dell'inquadramento del personale, nonché nel caso di istituzioni di nuove posizioni di lavoro, l'Azienda per il tramite della propria Associazione, ne darà preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, precisando le conseguenti modifiche in materia di inquadramento con l'indicazione del relativo livello e l'indicazione del profilo corredato in modo sommario dalle attività lavorative.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno richiedere entro 5 giorni un incontro per l'esame degli elementi che hanno determinato l'inquadramento comunicato.

4. In occasione degli incontri di cui all'art. 51, comma 4) - Relazioni a livello di unità produttiva, lettera A), sub f), le aziende informeranno preventivamente le Organizzazioni sindacali dei lavoratori dell'introduzione di nuove posizioni di lavoro e del relativo livello di inquadramento e/o di quelle che, in un'ottica di sviluppo che sia coerente con le esigenze di funzionamento dell'apparato produttivo, siano risultate significativamente modificate nonché delle eventuali implicazioni in termini di variazioni di organico e/o di mansione.

5. La distinzione in atto tra gli operai e impiegati viene mantenuta agli effetti di tutte le norme che prevedono il trattamento differenziato e che, comunque, fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

PROFILI ED ESEMPLIFICAZIONI

LIVELLO D
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici richiedenti una professionalità a contenuto tecnico manuale elementare.

Profili

Lavoratore che, su istruzioni e applicando conoscenze pratiche acquisibili con breve tirocinio, svolge semplici attività manutentorie sulla tratta di competenza e/o nelle aree assegnategli	Operaio comune posto di manutenzione
Lavoratore che smista, nell'ambito del luogo di lavoro assegnatogli, corrispondenza, documenti, plichi, pacchi e materiale; annuncia agli interessati l'arrivo di visitatori fornendo agli stessi eventuali indicazioni: segnala l'eventuale necessità di riparazione ai servizi di illuminazione, idrici e agli infissi del luogo di lavoro assegnatogli: esegue altri compiti vari quali: timbratura, suddivisione, foratura documenti, ecc.	Commesso

A titolo esemplificativo vengono inquadrate in questo livello le seguenti figure professionali: Operaio di sede, Operaio di magazzino, Addetto alle pulizie.

LIVELLO C1
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono, sulla base di specifiche prescrizioni, compiti esecutivi standardizzati, anche attraverso l'uso di attrezzature e dispositivi. Tali compiti richiedono conoscenze acquisibili mediante specifica formazione e adeguata esperienza.

Profili

Lavoratore che, sulla base di specifiche prescrizioni, operando alla guida di automezzi sociali, esegue lavori di manutenzione, di pronto intervento per la percorribilità sulla autostrada, appone in caso di incidenti o di lavori la segnaletica mobile sulla tratta di competenza e/o nelle aree assegnategli, in applicazione di conoscenze acquisibili mediante specifico addestramento.	Addetto manutenzione di pronto impiego Operaio - autista
Lavoratore che, su dettagliate istruzioni, effettua lavori di dattilografia, di registrazione, di classificazione, di controllo e archiviazione delle pratiche di competenza.	Dattilografia – archivio – registrazioni Addetto controllo documenti
Lavoratore che, sulla base della conoscenza dell'ubicazione degli uffici e delle attività che vi si svolgono, indirizza i visitatori, svolge anche attività di trasferimento di pratiche e di sorveglianza.	Portiere - commesso
Lavoratore che opera al centralino commutando il traffico telefonico ed eseguendo registrazioni secondo le procedure in atto.	Addetto al centralino
Lavoratore che esegue semplici operazioni inerenti l'esercizio degli impianti e delle apparecchiature elettriche affidategli (es. semplici interventi manutentori e di pronto intervento, verifica di funzionamento manovre e verifiche sulle apparecchiature elettriche); esegue lavori di copertura, sistemazione di materiali e/o di segnaletica mobile in relazione all'attività di competenza; esegue lavori di pulizia, di montaggio, smontaggio e sostituzione di componenti avariati	Operaio elettricista

sulle apparecchiature e sul macchinario affidatogli; esegue le prescritte registrazioni; opera alla guida di automezzi sociali; presta aiuto al personale addetto alla manutenzione degli impianti elettrici.

A titolo esemplificativo viene inquadrata in questo livello la figura professionale di Autista di Sede.

LIVELLO C
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti che richiedono conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante corsi di addestramento, interventi formativi ed esperienza. L'esecuzione di tali compiti si esplica nell'ambito di procedure e metodi operativi prestabiliti con limitata possibilità di variabilità.

Profili

Esattore

Lavoratore che, sulla base di procedure e metodi operativi prestabiliti, provvede alla riscossione del pedaggio, gestisce gli automatismi di stazione, esegue le operazioni previste per la risoluzione di eventuali casi irregolari e, ove previsto, effettua in pista la vendita delle tessere per il pagamento differito del pedaggio; svolge ove definito le attività di vendita/rimagnetizzazione e fatturazione tessere, apertura e gestione c/c e contratti telepass fornendo le relative informazioni, in applicazione di conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante specifica formazione.

Magazziniere

Lavoratore che, sulla base di procedure, provvede al ricevimento, controllo, stoccaggio e consegna materiali, alla registrazione dei movimenti di magazzino.

Lavoratore che sulla base di istruzioni e procedure definite, effettua lavori di dattilografia, classificazione, registrazione e archiviazione delle pratiche di competenza, effettua la compilazione di prospetti e tabelle, in applicazione di conoscenze acquisibili con un periodo di esperienza.	Pratiche registrazioni e dattilografia
Lavoratore dedicato generalmente alla viabilità che, sulla base di procedure e metodi prestabiliti, sorveglia la tratta di competenza mediante pattugliamento collaborando all'occorrenza con gli agenti di polizia e procedendo anche ad eventuali segnalazioni qualificate; provvede agli interventi necessari per il ripristino della viabilità, rilevando a tal proposito eventuali danni al patrimonio e redigendo un rapporto specifico; posiziona la segnaletica, rimuove eventuali materiali dalla carreggiata, interviene tempestivamente per la soluzione di problemi connessi alla viabilità e al traffico e nel caso di incidenti senza conseguenze alle persone svolge la necessaria procedura di documentazione; fornisce, all'occorrenza, la necessaria assistenza all'utenza; garantisce, per quanto di competenza, l'efficienza degli automezzi in dotazione, applicando conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante interventi formativi ed esperienza maturata nelle strutture operative.	Ausiliario della viabilità/Addetto alla viabilità e al traffico

Sempre a titolo esemplificativo vengono altresì inquadrate in questo livello le seguenti figure: Capo squadra manutenzione, Corriere, Sorvegliante motociclista, Addetto predisposizione dati tecnici e/o amministrativi, Addetto fatturazione, Operaio autista mezzi speciali, Capo rimessa, Addetto protocollo.

LIVELLO B1
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano attività il cui svolgimento richiede conoscenze tecnico-specialistiche acquisibili mediante interventi formativi.
Tali lavoratori operano con autonomia operativa sulla base di procedure di media complessità e direttive definite ed hanno una responsabilità, circoscritta ad attività specifiche, anche di eventuali altre risorse.

Profili

Lavoratore che, sulla base di procedure e direttive definite, verifica riscontra ed effettua controlli di natura contabile su fatture, richieste di pagamento ed altra documentazione da contabilizzare, tenendo i rapporti con le Direzioni di Tronco/Unita' organizzative aziendali ed elaborando i relativi reports, in applicazione di conoscenze tecnico specialistiche acquisibili mediante interventi formativi.	Addetto alla Contabilità
Lavoratore che, sulla base di procedure e direttive definite, effettua riscontri ed elabora dati relativi alle pratiche dell'unità di appartenenza, organizza e gestisce l'archivio sia cartaceo che informatico, cura la predisposizione di reports, tabelle e grafici anche attraverso l'utilizzo di procedure informatiche e applicazioni software, esegue pratiche varie e cura la corrispondenza relativa alla propria unità organizzativa, in applicazione di conoscenze tecnico specialistiche acquisibili anche attraverso esperienza ed eventuali interventi formativi.	Addetto pratiche amministrative
Lavoratore che, in base a procedure e direttive definite, assicura il funzionamento delle stazioni affidategli anche attuando il	Capo stazione/Capo casello

coordinamento ed il controllo dell'operato degli esattori ed intervenendo per il superamento di improvvise necessità in applicazione di conoscenze specifiche acquisite mediante addestramento aziendale integrato da esperienza.

Addetto alla manutenzione e controllo strumentale su impianti

Lavoratore che, sulla base delle direttive ricevute e sulla scorta di schemi, disegni e specifiche esegue la manutenzione, la pulizia e/o il montaggio di meccanismi, macchinari ed attrezzature, effettuandone la messa a punto ed il controllo di funzionalità in applicazione di conoscenze tecnico specialistiche integrate da esperienza.

Agente di sicurezza (per le Società concessionarie di trafori)

Lavoratore addetto ai trafori che, sulla base delle direttive e sotto il diretto controllo del Regolatore del traffico, in possesso di capacità tecniche certificate dai Vigili del Fuoco e di nozioni di soccorso sanitario certificate dalla C.R.I., coordina la squadra di sicurezza stradale di cui è il capo, intervenendo in caso di incidente o incendio e provvede alla verifica documentale, controllo e autorizzazione dei transiti delle merci pericolose in deroga, alla scorta dei veicoli eccezionali e di quelli trasportanti merci pericolose, alla sorveglianza mediante pattugliamento nonché a verifiche periodiche dei veicoli e dei mezzi affidati, degli impianti, delle installazioni e dei materiali di sicurezza.

Addetto al personale

Lavoratore che, sulla base di direttive e procedure, rileva, registra ed elabora dati e situazioni inerenti la gestione amministrativa del personale per la successiva elaborazione degli stipendi e per

l'espletamento di pratiche con gli Enti previdenziali ed assistenziali e, ove previsto, assiste i dipendenti in occasione della denuncia annuale dei redditi, in applicazione di conoscenze acquisibili mediante programmi di addestramento e formazione integrati da esperienza.

Operatore centro radio - informativo

Lavoratore che, sulla base di direttive e procedure, utilizzando strumenti di gestione dell'informazione diretta all'interno e all'esterno dell'azienda, segue l'andamento del traffico, riceve segnalazione di eventi anomali del sistema autostradale curandone la registrazione, segnala la necessità di intervento degli Enti preposti, intervenendo anche direttamente nei casi previsti dalle procedure di urgenza, aggiorna il sistema di informazione dell'utenza in applicazione di conoscenze specialistiche acquisite mediante programmi di addestramento e formazione, nonché di specifica esperienza maturata nelle strutture operative; effettua, ove previsto, attività di assistenza e di specifica informativa all'utenza in merito ai sistemi di pagamento differito del pedaggio.

Commerciale - Addetto

Lavoratore che, sulla base di direttive e procedure, provvede all’approvvigionamento delle tessere viacard dei centri di assistenza interni ed esterni effettuando le relative registrazioni di carico e scarico nonché i riscontri e controlli per il completamento delle pratiche, raccogliendo le informazioni e la documentazione delle operazioni di assistenza commerciale svolte, fornisce assistenza all'utenza ed agli operatori interni in merito ai sistemi di pagamento differito dei pedaggi, controlla lo stato delle strutture delle

aree di servizio segnalando alla linea eventuali anomalie, in applicazione di conoscenze tecnico-specialistiche acquisibili anche attraverso interventi formativi.

Sempre a titolo esemplificativo vengono, altresì, inquadrate in questo livello le seguenti figure: Cassiere-conta denaro, Addetto raccolta pedaggi e conta denaro, Addetto preparazione dati per l'elaborazione, Addetto amministrativo_magazzino, Capo cantoniere, Sorvegliante, Controllore, Addetto transiti eccezionali, Meccanico collaudatore, Addetto posto manutenzione, Assistente esazione pedaggi, Addetto acquisti e contratti, Addetto affari generali, Gestione tessere-controllo, Primo Operatore, Assistente al traffico.

LIVELLO B
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano attività il cui svolgimento richiede elevate conoscenze tecnico-professionali, necessarie, e/o capacità di coordinamento e gestione di risorse, con un'influenza diretta su risultati specifici dell'unità di appartenenza.
Tali lavoratori operano con un'autonomia operativa circoscritta e sulla base di direttive di massima, con una responsabilità diretta su attività specifiche dell'Unità Organizzativa di appartenenza.

Profili

Gestore di tratta

Lavoratore che, sulla base di direttive di massima, attraverso il coordinamento di risorse, anche della posizione di assistente esazione pedaggi, coordina e controlla le attività delle stazioni della tratta di sua competenza, garantisce la corretta applicazione delle procedure di esazione, collabora all'esame delle previsioni dei flussi di traffico predisponendo in caso di eventi particolari eventuali modifiche a livello di servizio, cura il rapporto con gli utenti, assicura il rispetto del livello qualitativo del servizio offerto, segnala alle funzioni

competenti eventuali anomalie e/o comportamenti illeciti messi in atto dall'utenza, anche sulla base di informazioni ricevute dagli addetti, attraverso l'utilizzo di specifiche conoscenze tecnico professionali ed esperienza operativa maturata nel settore.

Aiuto Coordinatore P.M.

Lavoratore che, sulla base di direttive di massima, attraverso il coordinamento di risorse, controlla le condizioni e lo stato di efficienza del tratto autostradale di sua competenza e delle attrezzature e dei mezzi in dotazione al Posto di manutenzione, interviene in situazioni di emergenza per l'esecuzione di lavori di pronto intervento, esegue la contabilità lavori di manutenzione ordinaria, controlla il rispetto da parte delle imprese appaltatrici delle norme relative al capitolato d'appalto ed alla sicurezza, attraverso l'applicazione di specifiche conoscenze tecnico professionali acquisibili mediante programmi di formazione ed esperienza.

Gestione sistemi

Lavoratore che, sulla base di direttive di massima, garantisce la corretta funzionalità dei sistemi di elaborazione e delle reti, gestisce gli strumenti di controllo dei sistemi centrali e periferici, adotta le misure di emergenza in attesa della soluzione definitiva di eventuali problemi tecnici emersi, in applicazione di elevate conoscenze tecnico professionali acquisite attraverso specifici interventi formativi ed esperienza nel settore.

Contabile
Addetto contabilità generale ed analitica

Lavoratore che, sulla base di direttive e procedure, riscontra, imputa ed elabora dati e situazioni contabili, effettua controlli di regolarità sulla documentazione e sulle elaborazioni

di contabilità generale ed analitica, collabora alla formazione del bilancio preventivo e consuntivo in applicazione di conoscenze specialistiche acquisibili mediante programmi di istruzione nonché un adeguato periodo di esperienza nel settore.

Programmatore

Lavoratore che sulla base di informazioni, traduce nel linguaggio di programmazione su schemi preordinati operando per le proprie necessità sulle apparecchiature del centro elettronico e partecipando alle fasi di collaudo gestione e manutenzione dei programmi elaborati applicando conoscenze specialistiche acquisite mediante programmi di addestramento ed esperienza.

Sviluppo progettazione

Lavoratore che, sulla base di direttive e/o procedure, sviluppa progetti per opere autostradali applicando conoscenze acquisite tramite programmi di addestramento integrati da esperienza.

Sempre a titolo esemplificativo vengono inquadrati in questo livello le seguenti figure: Transiti eccezionali-capo, Tecnico impianti (IRT, TLC, IEA), Tecnico controllo contabilità e progettazione, Tecnico addetto al catasto e patrimonio, Tecnico pavimentazione e segnaletica, Tecnico opere in verde, Regolatore traffico.

LIVELLO A1
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti competenze tecnico-specialistiche e/o gestionali rilevanti, che comportano autonomia decisionale per la soluzione di problemi di elevata variabilità e complessità, entro un ambito definito da indicazioni di massima.
Tali attività possono essere svolte sia attraverso il coordinamento di specifiche unità organizzative, sia attraverso l'applicazione di competenze tecnico-specialistiche che richiedono un elevato livello di professionalità.

Profili

Lavoratore che, sulla base di indicazioni di massima, esplica attività complesse relative a fasi di processo attraverso il coordinamento di specifiche unità organizzative e la gestione delle risorse umane e tecnologiche. Lo svolgimento di tali attività richiede, entro un ambito definito da linee guida generali, autonomia decisionale, competenza tecnico specialistica e/o gestionale, acquisite attraverso programmi formativi integrati da esperienza maturata nel settore di appartenenza, per la soluzione di problemi variabili e complessi.	Coordinatore

Ai sensi dell'accordo 18 aprile 1997 si intendono confluite in tale profilo, a titolo esemplificativo, le seguenti figure precedentemente previste per le Società aderenti a FEDERRETI: capo reparto, coordinatore P.M., capo reparto opere civili e stradali; per le Società aderenti a FISE: Traffico e sicurezza-capo, Economato ed acquisti-capo, Attività tecnica di manutenzione-capo, Esazione pedaggi-capo, Amministrazione personale-capo, Contabilità-capo.

Lavoratore che svolge attività, che richiedono un elevato livello di professionalità, nonché l'applicazione di competenze tecnico specialistiche, per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata variabilità e complessità svolgendo funzioni di natura tipicamente consulenziale e/o progettuale. Tali attività richiedono un costante studio e aggiornamento professionale, capacità di analisi di variabili complesse, integrazione con altre figure professionali interne e/o esterne nonché il coordinamento di eventuali altre risorse, all'interno di progetti specifici focalizzando la responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi prefissati.	Professional

Ai sensi dell'accordo 18 aprile 1997 si intendono confluite in questo profilo, a titolo esemplificativo, le seguenti figure precedentemente previste: Analista di sistemi, Analista di organizzazione, Analista Programmatore, Convenzioni e Concessioni, Progettista.

LIVELLO A
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano attività di rilevante importanza per l'Azienda, con una responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali, che comportano autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali.
Tali attività possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'Azienda, o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità.

Profili

Lavoratore che, sulla base di politiche ed indirizzi, esplica attività di rilevante importanza per l'Azienda attraverso il coordinamento e controllo di unità organizzative e/o strutture professionali, l'integrazione di risorse umane, economiche, organizzative e tecnologiche, con una responsabilità diretta su obiettivi/risultati aziendali. Lo svolgimento di tali attività richiede un elevato grado di autonomia decisionale, un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali, la conoscenza della struttura e dei processi aziendali ed il governo di variabili interne e/o esterne per la soluzione di problemi di elevata complessità ed eterogeneità.	Responsabile di Unità organizzativa Capo ufficio

Ai sensi dell'accordo 18 aprile 1997 si intendono confluite in questo profilo, a titolo esemplificativo, le seguenti figure precedentemente previste per le Società aderenti a FEDERRETI: capo ufficio e responsabili di unità organizzative; per le Società aderenti ad ACAP: Amministrazione-capo, Affari legali-capo, Tecnico e manutenzione-capo.

Lavoratore che svolge attività che richiedono il più alto livello di professionalità in applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico specialistiche, costituendo il più alto punto di riferimento professionale per la soluzione di problematiche di elevata variabilità e complessità, svolgendo funzioni di natura tipicamente consulenziale e/o progettuale. Lo svolgimento di tali attività richiede la conoscenza della struttura e delle politiche aziendali, un costante studio e aggiornamento professionale, capacità di integrazione, coordinamento ed interazione con eventuali altre strutture interne e/o esterne per lo sviluppo di efficaci sinergie, nonché capacità di analisi e sintesi anche all'interno di un contesto non chiaramente strutturato e caratterizzato da un elevato grado di indeterminatezza, all'interno del quale cogliere e valorizzare eventuali elementi innovativi. Tali attività possono essere realizzate, all'interno di progetti specifici, anche attraverso il coordinamento di risorse e/o la gestione di fasi di processo.	Professional Master

* * *

Individuazione nuovi parametri – Contrattazione di secondo livello

1. Fermo restando l'attuale sistema classificatorio articolato su 7 livelli, con le declaratorie e profili professionali contrattualmente definiti, al fine di dotare le parti aziendali di uno strumento utile ad apprezzare le evoluzioni tecnico-organizzative delle singole aziende, viene istituito, a far data dal 16

dicembre 2019 all'interno delle declaratorie dei livelli C, B1 e B, un valore parametrale aggiuntivo rispetto al parametro standard.

2. Tale valore parametrale, non conseguibile per automatismo, non costituisce un nuovo livello di inquadramento, rientrando nell'ambito della declaratoria del livello di appartenenza.

3. Ferme restando le attività attualmente svolte aziendalmente, regolate dal vigente sistema classificatorio, a far data dal 16 dicembre 2019 è attribuita all'esclusiva competenza della contrattazione di secondo livello la facoltà di definire l'individuazione di competenze professionali qualitativamente nuove relative ad attività innovative, non presidiate dal vigente sistema di classificazione del personale, alle quali attribuire i valori parametrali aggiuntivi definiti nel presente paragrafo.

4. La copertura di tali nuove posizioni potrà comportare l'attivazione di preliminari percorsi formativi.

5. Le Parti concordano che la successiva attribuzione individuale di tali valori parametrali aggiuntivi, in attuazione dell'accordo di secondo livello di cui al precedente comma 3, non potrà essere utilizzata per sanare situazioni vertenziali, anche individuali, né potrà, in alcun modo, essere sostitutiva rispetto all'attribuzione del livello superiore.

6. Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia in atto alla data del 16 dicembre 2019.

Livello	**Parametro**
A	235
A1	210
B	192 185
B1	176 169
C	155 148
C1	135
D	100

~~**DICHIARAZIONE A VERBALE 18 luglio 2023**~~

~~**In relazione al paragrafo "Individuazione nuovi parametri –**~~

~~**Contrattazione di secondo livello" di cui all'articolo 19 del c.c.n.l. 16.12.2019 le Parti stipulanti, nel ribadire l'attualità e l'importanza di quanto ivi convenuto, procederanno, entro il 31.12.2023, ad un monitoraggio congiunto della situazione in essere presso le aziende.**~~

QUADRI

In attuazione del disposto dell'art. 2 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori sia tecnici che amministrativi, che nell'ambito del livello A svolgono con carattere di continuità e con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi ed uffici o entità organizzative essenziali dell'Azienda o di gestione di programmi/progetti di importanza fondamentale.

I lavoratori definiti quadri ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e, nell'ambito dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali, effettuano, con personale contributo di particolare originalità e creatività, opera di coordinamento di risorse e/o di collaboratori e/o di una o più entità organizzative di particolare complessità.

Nei confronti di tali lavoratori, ferma restando la normativa contrattuale prevista per la categoria degli impiegati, si conviene quanto segue:

- *Informazione*

Sul piano informativo, le Aziende forniranno agli interessati gli elementi necessari circa gli obiettivi aziendali sia nell'area di attività nella quale sono inseriti, sia riguardo ai più generali problemi gestionali delle Aziende, con particolare riferimento a modifiche strutturali della configurazione organizzativa aziendale ed al mutamento degli assetti tecnologici.

- *Formazione*

Nei confronti dei quadri sarà attuato un piano specifico di interventi formativi, a livello aziendale e/o interaziendale, allo scopo di favorire l'arricchimento delle conoscenze, nonché l'analisi e la comprensione dei mutamenti tecnologici ed organizzativi. Tali interventi, essenzialmente mirati a migliorare ed ampliare le conoscenze dei singoli, rivolgeranno particolare attenzione ai temi della comunicazione interna onde favorire l'adeguata conoscenza e partecipazione agli obiettivi aziendali.

- *Orario di lavoro*

Ai lavoratori ai quali viene contrattualmente attribuita la qualifica di quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art. 17 Decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66, le limitazioni in materia di orario di lavoro.

- *Responsabilità civile e/o penale*

Le Aziende si impegnano a garantire ai lavoratori che, per motivi professionali, siano coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

- *Brevetti*

Oltre quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore, viene riconosciuta ai quadri, previa specifica autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

- *Indennità di funzione*

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta un'indennità di funzione nella misura di € 72,30 lordi mensili. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del Trattamento di Fine Rapporto, della 13ª mensilità e del premio annuo.

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai quadri è stata data piena attuazione alla Legge 13 maggio 1985, n. 190.

DICHIARAZIONI A VERBALE 26 giugno 2026

Le Parti si incontreranno nel corso della vigenza contrattuale nell'obiettivo di aggiornare i profili professionali di cui al presente articolo, sia eliminando quelli desueti e/o non più utilizzati dalle Società, sia introducendo e definendo le attività nuove.

****

In merito a quanto contenuto nel Decreto MIT 21 luglio 2025 le Parti a livello aziendale attiveranno un confronto in ordine alla valutazione delle attività di pilotaggio del traffico.

Le Parti stipulanti effettueranno un monitoraggio congiunto sull'esito dei confronti sopra richiamati.

ARTICOLO 74 – ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

1. Sono elementi della retribuzione:

d) stipendio (minimo tabellare, eventuale superminimo e “ad personam”, aumenti di anzianità);
e) indennità di contingenza;
f) elemento differenziato dalla retribuzione 18.04.1997.

2. Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

a) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (v. artt. 73 e 82);
b) compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo;
c) tredicesima mensilità, premio annuo, premio esazione pedaggi.

ARTICOLO 75
MINIMI TABELLARI – CONTINGENZA – E.D.R. 1992 - E.D.R. 1997 – I.D.R. 2021

Minimi tabellari
1. I minimi tabellari mensili sono quelli riportati nella tabella "A" allegata al presente contratto.

Indennità di contingenza
2. Per quanto riguarda l'indennità di contingenza si fa riferimento agli accordi interconfederali, nonché alla Legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni. I relativi valori sono quelli riportati nella tabella “B” allegata al presente contratto.

Elemento Differenziato dalla Retribuzione 18 aprile 1997
3. L’Elemento Differenziato dalla Retribuzione, istituito dall’accordo 18 aprile 1997, è fissato nelle misure di cui alla tabella “C” allegata al presente contratto ed è erogato per 14 mensilità.

Elemento Distinto dalla Retribuzione 31 luglio 1992
4. Ai sensi del Protocollo d’intesa 31 luglio 1992 tra Governo e Parti Sociali, dal 1° gennaio 1993 viene erogato a titolo di Elemento Distinto dalla Retribuzione l’importo di € 10,33 mensili, per 13 mensilità, che viene utilmente computato sugli istituti di legge (trattamento di fine rapporto, ferie, festività).

Importo distinto dalla retribuzione - I.D.R. 2021

5. A decorrere dalla retribuzione del mese di dicembre 2021 viene istituito un importo distinto dalla retribuzione (I.D.R. 2021) del valore, per ogni livello di inquadramento, di cui alla tabella allegata.

Detto importo viene erogato esclusivamente per 14 mensilità e non ha riflessi su alcun istituto contrattuale e di legge, ivi compreso il T.F.R..

Con decorrenza 1/1/2024, l'importo complessivo è aumentato di € 10,00 con riferimento al livello C; a partire dalla medesima data, l'importo complessivo è considerato utile ai fini del T.F.R., ferma rimanendo l'esclusione dei riflessi sugli altri istituti contrattuali e di legge.

Note a verbale

1) Per il personale in servizio al 31 marzo 1980 presso la Società Traforo del Monte Bianco e le Società aderenti a FISE resta fermo quanto determinato a seguito dell'applicazione del comma 5 (nota a verbale) dell'art. 21 del c.c.n.l. 5 aprile 1980 (importi del premio traffico).
2) Al personale già inquadrato nei livelli 9, 6 e 2 e che al 1° giugno 1997, per effetto della nuova classificazione, risulta inquadrato rispettivamente nei livelli A1, B1 e D vengono mantenuti, a titolo di superminimo, gli importi di cui all'accordo 18 aprile 1997, di seguito riportati, che in caso di passaggio di livello saranno assorbiti fino a concorrenza del nuovo minimo tabellare.

Livelli

9 A1	*€ 27,48*
6 B1	*€ 1,97*
2 D	*€ 76,91*

ARTICOLO 76 - AUMENTI PER ANZIANITA'

a) Aumenti periodici per anzianità di servizio

1. Il lavoratore ha diritto per ogni biennio di servizio effettivamente prestato ad un aumento di anzianità nelle misure indicate per ciascun livello di appartenenza:

A	*36,48*
A1	*33,58*
B	*30,68*
B1	*28,59*
C	*26,47*
C1	*25,49*
D	*24,17*

2. Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

3. Qualora i giorni lavorati nel mese in cui si compie il biennio di servizio oltre il termine di compimento del biennio stesso - siano superiori a 15, il

mese si considera convenzionalmente interamente lavorato e lo scatto, di conseguenza, viene anticipato al primo giorno del mese stesso.

4. Il lavoratore ha diritto a maturare un massimo di 9 aumenti di anzianità (o frazioni di aumento) fino al raggiungimento del massimo previsto per l'ultimo livello di appartenenza, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli. In caso di passaggio di livello la frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

b) Aumenti periodici per anzianità di livello

5. Il lavoratore ha diritto al compimento del 10° anno di permanenza nello stesso livello ad uno scatto anticipato, cumulabile - verificandosi concomitanza - con l'aumento periodico per anzianità di servizio: esso non è però frazionabile.

c) Parte comune delle norme di cui ai punti a) e b) che precedono

6. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza. Detto importo viene tradotto in numero di aumenti di anzianità (e/o frazioni di aumento) dividendo l'importo stesso per la misura dell'aumento di anzianità corrispondente al nuovo livello d'inquadramento.

7. Gli aumenti corrisposti per i titoli di cui sopra non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito così come questi non possono essere assorbiti da aumenti per anzianità maturati o da maturare.

Personale a tempo parziale

8. Fermo rimanendo quanto previsto al comma 4 del presente articolo, per i casi di passaggio da tempo parziale a tempo pieno, gli importi degli aumenti periodici maturati vengono mantenuti in cifra nella misura del 60% di quanto previsto a tale titolo per il personale a tempo pieno.
Per le frazioni di biennio trascorse a tempo parziale, vale quanto previsto dall'art. 64, comma 10 ultimo capoverso.

9. Il lavoratore a tempo pieno, il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato a tempo parziale, mantiene l'importo degli aumenti di anzianità precedentemente maturato e, ai fini dell'eventuale maturazione del successivo scatto, il periodo trascorso a tempo parziale è calcolato come previsto dall'articolo 64, comma 10, del presente c.c.n.l..

10. A far data dal 18 luglio 2023, in caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso la stessa azienda e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, purchè non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 24 mesi, ai fini dell'applicazione della disciplina di cui al presente articolo.

Nota a verbale

In conformità a quanto stabilito dall'accordo 18 aprile 1997, al personale già inquadrato nei livelli 9 e 6 e che al 1° giugno 1997, per effetto della nuova classificazione, risulta inquadrato rispettivamente nei livelli A1 e B1 gli aumenti di anzianità vengono riconosciuti nelle seguenti misure:

Livelli	
9 A1	€ 34,93
6 B1	€ 29,58

ARTICOLO 77 - TREDICESIMA MENSILITÀ

1. Nel periodo compreso tra il 27 novembre ed il 15 dicembre la Società corrisponde a tutti i lavoratori in servizio una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile costituita a tale effetto dallo stipendio, dall'indennità di contingenza, e da quanto previsto dai commi 3, 4 e 5 dell'articolo 75 nonché, per il personale operante in turni continui e avvicendati, per i lavoratori a tempo parziale applicati ad attività lavorative in turno e per i lavoratori di cui all'articolo 66, commi 13 e seguenti del presente c.c.n.l., in quanto spettante, dalla quota forfettizzata per lavoro notturno di cui all'art. 68 comma 10.
Ciascuno degli elementi citati viene corrisposto nella misura in vigore al 1° dicembre.

2. Il periodo di riferimento è 1° gennaio - 31 dicembre.

3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

4. La tredicesima mensilità va computata nel trattamento di fine rapporto.

5. Al personale a tempo parziale, la tredicesima mensilità viene corrisposta sulla base della retribuzione minima garantita mensile o di 1/12 delle ore effettivamente lavorate se superiori al minimo. In tal caso il conguaglio viene corrisposto con il successivo mese di gennaio. Ai fini del presente comma non si computano le ore trasformate in riposi compensativi e confluite nella Banca ore di cui all'art. 69.

6. Nel caso di passaggio durante il corso dell'anno da tempo parziale a tempo pieno o viceversa il lavoratore ha diritto ad una tredicesima mensilità il cui ammontare sarà determinato in misura proporzionale al servizio prestato nei due distinti periodi.

ARTICOLO 78 - PREMIO ANNUO

1. A tutti i lavoratori in servizio la Società corrisponde, unitamente alle competenze del mese di giugno, un premio annuo pari alla retribuzione mensile costituita a tale effetto dallo stipendio, dall'indennità di contingenza, e da quanto previsto dai commi 3 e 5 dell'articolo 75 nonché, per il personale operante in turni continui e avvicendati, per i lavoratori a tempo parziale applicati ad attività lavorative in turno e per i lavoratori di cui all'articolo 66, commi 13 e seguenti del presente c.c.n.l., in quanto spettante, dalla quota forfettizzata per lavoro notturno di cui all'art. 68, comma 10. Ciascuno degli elementi citati viene corrisposto nella misura in vigore al 30 giugno.

2. Il periodo di riferimento è 1° luglio - 30 giugno.

3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso del periodo di riferimento il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi del premio annuo quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

4. Il premio annuo va computato nel trattamento di fine rapporto.

5. Al personale a tempo parziale il premio annuo viene corrisposto sulla base della retribuzione minima garantita mensile o di 1/12 delle ore effettivamente lavorate se superiori al minimo. In tal caso il conguaglio viene corrisposto con il successivo mese di agosto. Ai fini del presente comma non si computano le ore trasformate in riposi compensativi e confluite nella Banca ore di cui all'art. 69.

6. Nel caso di passaggio durante il corso dell'anno da tempo parziale a tempo pieno o viceversa il lavoratore ha diritto ad un premio annuo il cui ammontare sarà determinato in misura proporzionale al servizio prestato nei due distinti periodi.

ARTICOLO 79 – FERIE

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di riposo retribuito pari a:
- 20 gg. lavorativi per anzianità di servizio fino ad 8 anni;
- 25 gg. lavorativi per anzianità di servizio da oltre 8 a 15 anni;
- 30 gg. lavorativi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

2. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi nella misura di cui alla tabella "D". Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vengono considerate mese intero.

3. Ai soli effetti del presente articolo non si computano, pur non essendo considerati giorni festivi, la giornata non lavorata in ciascuna settimana a seguito della distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni e le giornate di riposo non di legge derivanti dall'applicazione della turnazione per il personale turnista.

4. Il periodo di prova, una volta ultimato, va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

5. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie ed il lavoratore ha il diritto alle stesse o all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.

6. Qualora il lavoratore abbia invece goduto un numero maggiore di ferie superiore a quello maturato, la Società ha diritto di trattenere, in sede di liquidazione, l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.

2. Nel corso del periodo delle ferie al lavoratore viene corrisposta la retribuzione globale di fatto di cui all'art. 74, escluse dal computo le lettere b) e c) del comma 2, come se avesse lavorato.

3. L'epoca delle ferie deve essere programmata dalla Direzione Aziendale previo esame con la R.S.U. o R.S.A. entro i primi tre mesi dell'anno.

4. Nel periodo dell'anno compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre viene concesso al personale - salvo diversa richiesta scritta del lavoratore - un numero di giorni di ferie non inferiore al 50% di quelle spettanti.

5. Le ferie devono essere normalmente godute in via continuativa.

6. In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale al lavoratore compete un rimborso giornaliero pari a 100 euro lordi più il rimborso di tutte le spese sostenute e documentate. In caso di spostamento del periodo feriale precedentemente stabilito dalla Società il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute e regolarmente comprovate.

7. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiungano malattie di durata non inferiore a 6 giorni e sempre che il lavoratore ne dia tempestiva comunicazione alla Società per gli opportuni controlli.

8. Ove la malattia impedisca il godimento parziale o totale entro l'anno delle ferie maturate, le stesse saranno godute, a guarigione avvenuta, nell'anno successivo.

9. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

10. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Personale a tempo determinato di esazione

Poiché la brevità della durata e la particolarità della prestazione del personale a tempo determinato di esazione non consentono l'effettivo godimento delle ferie, si procederà a liquidare, in sede di trattamento di fine rapporto, i ratei maturati in ragione di giorni 1,65 della retribuzione globale di fatto prevista dal comma 7 del presente articolo per ogni mese di servizio.

Personale a tempo parziale

Allo scopo di garantire parità di condizioni rispetto al lavoratore a tempo pieno, il personale a tempo parziale ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo retribuito di ferie pari a 1/12 della sua prestazione minima annua per anzianità di servizio fino a 8 anni. Tale periodo viene aumentato del 25% della prestazione minima annua per anzianità di servizio di oltre 8 anni e fino a 15 anni e del 50% della stessa per anzianità di servizio oltre i 15 anni. La retribuzione giornaliera in caso di ferie è corrispondente alla durata della prestazione programmata coincidente con la richiesta.
Qualora la prestazione media mensile, pari a 1/12 delle ore effettivamente lavorate nell'anno, sia superiore alla prestazione minima, ai soli fini retributivi sarà riconosciuta la relativa differenza che verrà liquidata nel mese di febbraio dell'anno successivo.

Disposizione transitoria
Al personale a tempo parziale assunto antecedentemente alla data del 4.4.1995, ai soli fini della corresponsione delle indennità sostitutiva di mensa e lavori complementari in caso di ferie, viene garantito lo stesso trattamento economico previsto a tale titolo dal c.c.n.l. 21.12.1990 in relazione allo scaglione di ferie di appartenenza. L'eventuale differenza verrà corrisposta unitamente a quanto previsto al terzo capoverso del precedente comma 17.

ARTICOLO 80 – TRASFERTE

1.La Società per esigenze di servizio può inviare il lavoratore in trasferta, a svolgere la propria attività, in località diversa dalla ordinaria sede di lavoro, corrispondendo il seguente trattamento globale:

a) Rimborso spese viaggio

Il rimborso spese viaggio sarà oggetto di esame congiunto a livello aziendale in funzione della possibilità di armonizzarlo con i vigenti sistemi di prezzo del trasporto.

b) Rimborso spese vitto e alloggio

Rimborso a piè di lista, nei limiti della normalità, delle spese documentate di vitto e alloggio sostenute in trasferta. Eventuali divergenze sui criteri di normalità applicati saranno oggetto di confronto con le RSA/RSU.

c) Indennità di trasferta

In caso di trasferta che preveda la necessità di pernottamento, in aggiunta al trattamento di cui sopra, verrà corrisposta una indennità di trasferta pari a 30 euro lordi giorno.

In caso di trasferta di durata superiore alle 12 ore giorno, a decorrere dall'inizio dell'orario di lavoro in vigore nella sede di appartenenza o dall'effettivo orario di inizio della trasferta qualora successivo, verrà corrisposta una indennità di trasferta pari a 20 euro lordi giorni a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Resta inteso che in caso di trasferte che comportino la corresponsione dell'indennità di cui al primo capoverso, quest'ultima assorbe la presente indennità.

A seguito dell'ultimo pernottamento, il calcolo delle 12 ore giorno decorre dall'inizio dell'orario di lavoro del mattino in vigore nella sede di appartenenza.

2. Per gli esattori che siano comandati a prestare la propria opera in altra stazione o posto di lavoro che non disti più di 35 Km dalla propria normale sede di lavoro (stazione), la Società corrisponde un compenso forfettario pari a:
– € 2,58 allorché l'esattore inizi o termini il proprio turno di lavoro in una stazione diversa da quella cui è normalmente assegnato;
– € 4,65 allorché l'esattore effettui un turno completo in altra stazione o posto di lavoro.

Viene, inoltre, corrisposto il normale rimborso spese di locomozione (percorrenze, qualora il dipendente venga preventivamente autorizzato all'uso del mezzo proprio o, altrimenti, rimborso del biglietto del mezzo pubblico).

Il tempo occorrente per il viaggio prima dell'inizio del turno e/o dopo la fine del turno viene normalmente retribuito; a tale effetto detto tempo di viaggio viene rapportato a quello necessario per coprire la distanza tra la normale sede di lavoro (stazione) e quella in cui il lavoratore sia stato inviato in trasferta.

Qualora il lavoratore sia obbligato ad usare un mezzo pubblico, anche l'eventuale tempo di attesa intercorrente tra l'arrivo del mezzo pubblico e l'inizio del servizio ovvero fra la cessazione del turno e la partenza del primo mezzo utile viene ugualmente retribuito.

3. Agli esattori che siano comandati a prestare il proprio turno in altra stazione o posto di lavoro la cui distanza superi i predetti 35 Km, oltre al rimborso spese viaggio di cui alla lettera a) del presente articolo, la Società corrisponde un compenso forfettario pari a € 9,04.

4. Al personale cui è stata assegnata una zona di lavoro, che sia comandato ad effettuare prestazioni oltre i limiti della zona stessa, la Società corrisponde un compenso forfettario pari a:
- € 2,58 per le prestazioni effettuate fuori zona durante il turno giornaliero;
- € 4,65 per prestazione completa effettuata fuori zona;
- € 9,04 per prestazione completa effettuata fuori zona oltre i 35 Km dai limiti della zona assegnata.

Al personale non turnista, in aggiunta al trattamento di cui al precedente capoverso, qualora per esigenze di servizio e previa esplicita autorizzazione debba proseguire la propria prestazione per più di 1 ora dall'inizio dell'intervallo meridiano, viene corrisposto il rimborso pasto di cui all'art. 82, comma 8.

5.Le ore di viaggio - fuori del normale orario di lavoro - trascorse alla guida di un mezzo sociale o privato di proprietà, purché preventivamente autorizzato, da personale che non sia adibito a mansioni di autista vengono retribuite con quote orarie normali.
Le ore di viaggio - fuori del normale orario di lavoro - trascorse come trasportato su mezzi pubblici o privati, preventivamente autorizzati, vengono retribuite con il 40% della quota oraria normale.

6. Il personale in trasferta è tenuto ad osservare l'orario di lavoro della sede nella quale va a svolgere la propria prestazione.

7. Il dipendente comandato in trasferta può richiedere un anticipo proporzionato alla durata presunta della trasferta.

8. Al personale convocato per comunicazioni o riunioni di servizio presso gli uffici di Direzione spetta il seguente trattamento:
- rimborso spese mezzi di locomozione;
- eventuale straordinario;
- eventuale trattamento di trasferta.

9. Al lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali in dipendenza del servizio viene corrisposto il normale trattamento di trasferta.

10. Vengono, altresì, rimborsate le spese postali, telegrafiche, telefoniche, giustificate da motivi di ufficio.

11. Per le trasferte all'estero il relativo trattamento viene di volta in volta concordato tra la Società e l'interessato.

Le disposizioni del presente articolo assorbono fino a concorrenza eventuali ulteriori trattamenti previsti in sede di contrattazione aziendale.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che le quote orarie utili per il pagamento di quanto previsto ai capoversi 2 e 3 del comma 2 non prevedono alcuna maggiorazione di cui all'art. 68 - lavoro straordinario.

ARTICOLO 81 – TRASFERIMENTI

1) Il lavoratore può essere trasferito per motivi tecnici, organizzativi e produttivi.

2) La Società, nello spirito della Legge 20 maggio 1970 n. 300, comunicherà all'interessato nella lettera di trasferimento detti motivi.

3) La Società cercherà, inoltre, di contemperare le proprie esigenze con l'interesse personale del lavoratore.

4) Il lavoratore trasferito non a sua domanda conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità che siano inerenti alle condizioni locali e alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.

5) Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto; il trasferimento d'ufficio deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 60 giorni.

6) In caso di trasferimento per i motivi di cui al comma 1, viene corrisposto un rimborso pari al 10% del minimo tabellare del livello C per 10 giorni al lavoratore senza congiunti conviventi a carico e per 20 giorni al lavoratore con congiunti conviventi a carico.

7) Al lavoratore con congiunti conviventi a carico vengono, altresì, corrisposti, al momento in cui i predetti congiunti con lui si trasferiscano, 5 giorni di rimborso di cui al comma 4 che precede, per ognuno dei primi 3 congiunti e 2 giorni per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i 3.

8) Inoltre, la Società accorda al lavoratore le seguenti licenze straordinarie retribuite da utilizzare per effettuare il trasloco:

– giorni 3 oltre il viaggio al lavoratore senza congiunti conviventi a carico;
– giorni 6 oltre il viaggio al lavoratore avente congiunti conviventi a carico che con lui si trasferiscano.

9) Il tempo minimo computabile per il viaggio è fissato in mezza giornata.

10) Qualora, per effetto del trasferimento per i motivi di cui al comma 1, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi di canone di affitto**.**

11) Al lavoratore che viene trasferito vengono corrisposte le spese di viaggio per il trasporto per sé e per le persone di famiglia conviventi a carico e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previo accordo da prendersi con la Società. Il trasporto dei mobili e delle masserizie deve essere assicurato a carico della Società contro il rischio dei danni.

12) Viene, altresì, corrisposto - per i soli trasferimenti d'ufficio - un compenso aggiuntivo in misura fissa forfettizzata di € 51,65 per le spese di carattere generale attinenti al trasloco.

13) Se entro un anno e mezzo dalla data di trasferimento il lavoratore non ha provveduto a trasferire i congiunti conviventi a carico perde il diritto al trattamento economico e normativo previsto, salvi i casi di giustificato impedimento che devono essere resi noti - entro lo stesso termine - alla Direzione interessata a pena di decadenza dal diritto stesso.

14) Al lavoratore trasferito non a domanda, che venga licenziato non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di fine rapporto di cui all'art. 39, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza quando tale rientro sia effettivamente avvenuto. Inoltre, quando il lavoratore di cui al presente comma abbia provveduto entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, all'effettivo movimento delle masserizie, ha pure diritto al rimborso, sulla base di quanto preventivamente concordato con la Società, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza.

15) In caso di morte del lavoratore, pendente il rapporto di lavoro, le norme di cui al precedente comma vengono applicate nei riguardi dei congiunti già conviventi a carico, sempre che questi si siano trasferiti congiuntamente con il lavoratore ed abbiano coabitato con lo stesso e ritornino effettivamente nella precedente residenza.

16) Il lavoratore trasferito per i motivi di cui al comma 1 che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di licenziamento, all'indennità di preavviso.

17) In caso di trasferimenti plurimi la Società renderà nota alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto la data del trasferimento con almeno sei mesi di anticipo.

18) La Società può disporre, in accoglimento della richiesta avanzata congiuntamente dai lavoratori interessati e ove lo ritenga operativamente attuabile, lo scambio di sede di lavoro - nell'ambito della stessa competente Direzione - tra dipendenti in possesso della stessa qualifica e che ricoprano l'identica posizione di lavoro. In tali casi non si possono configurare in alcun modo le ipotesi di trasferimento di cui ai punti precedenti per cui non si farà luogo da parte della Società all'applicazione del trattamento previsto dai punti sopra citati.

ARTICOLO 82 – INDENNITÀ

*a) Indennità **di turno** (ex "lavori complementari")*

1. Con decorrenza dall'1.1.2027 è istituita una indennità di turno, sostitutiva dell'indennità lavori complementari di cui all'art. 82, lettera "a" del CCNL 18.7.2023, a qualunque titolo erogata in attuazione di detta norma contrattuale, da corrispondere ai lavoratori la cui prestazione è organizzata in turni.

Tale indennità remunera sia la prestazione in turno sia l'espletamento dei lavori complementari di cui all'art. 66, comma 8.

Al personale **predetto** l'indennità **è calcolata** sulla retribuzione giornaliera di cui all'art. 74, comma 1, lettera a) e sull'indennità di contingenza in vigore al 31 marzo 1980, pari a € 98,71 per tutti i lavoratori, nelle seguenti misure:

- al personale di esazione delle stazioni con impianti da 6 porte e oltre, il 17,5%;
- al personale di esazione delle stazioni con impianti fino a 5 porte ed agli operatori di centro radio-informativo il 14,5%;
- agli esattori della Società Tangenziale di Napoli il 16%;
- agli esattori delle Società Traforo del Monte Bianco e Traforo del Frejus il 14,5%
- **agli altri lavoratori, la cui prestazione è organizzata in turni continui e avvicendati, o distribuiti su 6 o 7 giorni a settimana, il 14,5%; tale importo assorbe fino a concorrenza eventuali accordi aziendali o trattamenti individuali di miglior favore. In tal caso non si applica l'ultimo comma della presente lettera "a".**

La predetta indennità viene corrisposta per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, intendendosi per tale anche le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni.

I minimi tabellari utili ai fini del computo della predetta indennità sono quelli in vigore al 31 dicembre 1986, riportati nella tabella A1 allegata al presente contratto.

2. In caso di turni spezzati o di prestazioni ridotte svolte nella giornata nella quale sia già stato effettuato il normale turno di lavoro, esclusa l'ipotesi della prosecuzione di orario, **l'indennità di cui al presente punto "a"** viene corrisposta due volte, sempre che venga effettuata una prestazione complementare al termine di ciascuna parte del turno stesso o della prestazione ridotta.

b) Indennità turni spezzati

3. Con decorrenza dal 16 dicembre 2019, al lavoratore che presta servizio in turni continui ed avvicendati, a quello di cui all'articolo 66, commi 13 e seguenti del presente c.c.n.l. ovvero al lavoratore assunto a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni ovvero, con prestazioni alternate diurne-notturne, al quale, per esigenze di servizio, venga richiesto di effettuare il proprio turno giornaliero in due soluzioni (turno spezzato), viene corrisposta, oltre a quanto dovuto per la precedente lettera a), una indennità pari a:

- 18% della retribuzione giornaliera di cui all'art. 74, comma 1 per i lavoratori che prestano servizio in turni continui ed avvicendati;
- 18% della quota oraria calcolata sugli elementi retributivi di cui all'art. 74, comma 1 per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestata per i lavoratori assunti a tempo parziale applicati ad attività lavorative in turni nonché per i lavoratori di cui all'articolo 66, commi 13 e seguenti.

Qualora l'intervallo tra le due soluzioni risulti pari a 4 ore, la misura dell'indennità viene elevata al 25%.

A far data dall'1.1.2027 detta indennità sarà corrisposta anche in caso di godimento di ferie coincidenti con la prestazione programmata~~ di domenica~~**.**

c) Indennità di zona

4. Al personale cui sia stata assegnata una zona di lavoro non compete il trattamento di trasferta per tutti gli eventuali spostamenti entro la zona stessa.

5. Il personale cui sia stata assegnata una zona di lavoro deve iniziare e terminare la prestazione nella propria sede di lavoro.

6. A detto personale viene corrisposta una indennità da calcolarsi sulla retribuzione di cui all'art. 74, comma 1, lettera a) e sull'indennità di contingenza in vigore al 31 luglio 1983, pari a € 272,58, per tutti i lavoratori, nella misura e con le modalità che seguono:
- 6,85% per una zona di lavoro fino a 65 Km;
- 8,85% per una zona di lavoro oltre 65 e fino a 120 Km;
- 10,75% per una zona di lavoro oltre 120 e fino a 180 Km;
- 13,25% per una zona di lavoro oltre i 180 Km.

Per il personale con mansioni di corriere la misura dell'indennità è fissata nel 16% fatta eccezione per la Società Tangenziale di Napoli per la quale la misura è fissata nell'8,85%.

Per le Società aderenti ad ACAP, al personale con mansioni di controllore che svolge normalmente la propria prestazione lungo un tratto autostradale e ad ogni altro lavoratore cui siano stati assegnati compiti analoghi, l'indennità viene corrisposta nella misura del 6,85% indipendentemente dall'estensione della zona assegnata.

L'importo mensile corrispondente a detta indennità verrà ridotto di una quota giornaliera per ogni giornata di assenza dal servizio escludendosi, a tal fine, le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni.

I minimi tabellari utili ai fini del computo della presente indennità sono quelli in vigore al 31 dicembre 1986, riportati nella tabella A1 allegata al presente contratto.

7. Per il consumo del pasto viene considerata una pausa non retribuita di un'ora.

8. Nel caso in cui il lavoratore debba rimanere entro la propria zona di lavoro, per comprovate esigenze di servizio, per più di un'ora dall'inizio dell'intervallo meridiano viene corrisposto allo stesso, previa esplicita autorizzazione preventiva, un rimborso per il pasto in misura pari a € 6,46.

Personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni

9. Al personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni può essere assegnata una zona di lavoro con una estensione massima di 65 Km.

d) Indennità maneggio denaro

10. Ai lavoratori che hanno normalmente maneggio di denaro, con oneri per errori:

– cassiere-conta denaro, capo stazione, esattore, corriere, per le Società aderenti a FEDERRETI;
– cassiere, esattore, addetti alla raccolta pedaggi per le Società aderenti ad ACAP; viene corrisposta mensilmente una indennità maneggio denaro pari al 7% del minimo tabellare, dell'elemento differenziato dalla retribuzione e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza.

11. Detta indennità viene corrisposta in misura intera purché nel corso del mese vi sia stata almeno una prestazione di lavoro.

12. Ai lavoratori che venissero adibiti saltuariamente a mansioni che comportano maneggio di denaro detta indennità viene corrisposta, in quote giornaliere, per ogni giorno di effettiva prestazione.

e) Pernottamento posto di manutenzione

13. Ai dipendenti può essere richiesta per esigenze di carattere eccezionale la presenza notturna presso i posti di manutenzione utilizzando i dormitori e le attrezzature appositamente predisposte dalla Società.

14. **A far data dall'1.1.2027**, in conseguenza della sopra citata richiesta viene liquidato per ogni notte di effettiva presenza, **intendendosi per tale anche le giornate di ferie,** un compenso di € 6,20.

15. Tale compenso non fa parte a nessun effetto della retribuzione.

16. Nel caso che, durante la notte ci sia necessità di prestazione d'opera, verranno liquidate, inoltre, le ore di lavoro prestato come previsto dall'art. 68 del presente contratto.

f) Indennità di reperibilità

17. In relazione alle esigenze di servizio, la Società può richiedere al lavoratore di essere reperibile (senza vincolo di rimanere nella propria abitazione ma con l'obbligo in tal caso di fornire alla Società le notizie atte a rintracciarlo) al fine di svolgere eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro. L'obbligo della reperibilità deve sempre risultare da precedente disposizione scritta e la Società nel richiederla seguirà di norma il criterio della rotazione tra il personale interessato.

Le Parti, a livello di unità produttiva, esamineranno in un apposito incontro specifiche modalità**,** le professionalità impiegate, il numero dei lavoratori coinvolti, nel rispetto delle normative vigenti**, con particolare riferimento a quanto previsto dal Dlgs 66/2003.**

18. La reperibilità, **in ciascun mese**, può essere richiesta:

a) per un periodo limitato ad un massimo di **16 ore** giornaliere dal lunedì al venerdì per un massimo di due settimane anche non consecutive;

b) per le intere **singole** giornate del sabato, domenica e festivi, per **un massimo di due giornate**;

c) per le intere giornate, fino a un massimo di due fine-settimana e o, in alternativa, due volte al mese per i festivi, salvo casi eccezionali previo confronto con le RSU/RSA.
In ogni caso, le reperibilità di cui ai punti b) e c) che precedono non possono essere cumulate e, inoltre, non è consentita la reperibilità per più di due fine-settimana consecutivi, anche a cavallo di due mesi.

19. Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete un compenso pari:

a. per la reperibilità di cui alla lettera a) al **15,00%** della retribuzione giornaliera di cui all'art. 74, comma 1, per ogni periodo di reperibilità richiesto;

b. per la reperibilità di cui alla lettera b) al **24,00%** della retribuzione giornaliera di cui all'art. 74, comma 1, per ogni giornata di reperibilità richiesta;

c. per la reperibilità di cui alla lettera c) al 28,00% della retribuzione giornaliera di cui all'art. 74, comma 1, per ogni giornata di reperibilità richiesta.

20. Le prestazioni effettuate **con intervento nel luogo fisico indicato dall'azienda** nel periodo di reperibilità vanno compensate con il trattamento previsto per le ore di lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo) o per le ore di lavoro festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade, con una retribuzione, comunque, non inferiore a due ore. Per ogni intervento effettuato in periodo di reperibilità **con le modalità di cui al presente comma** verrà, inoltre, corrisposto un importo di € 5,16.

In caso di prestazione effettuata da remoto il trattamento minimo è quantificato in trenta minuti di retribuzione, qualora la prestazione sia di durata pari o inferiore a trenta minuti, con la maggiorazione per lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo) o per le ore di lavoro festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.

21. Le spese e i costi relativi alla strumentazione utili ai fini del corretto adempimento della prestazione lavorativa (telefono, cellulare, smartphone, pc, tablet) sono a carico della società.

g) Indennità di mensa

22. Dove esistono nuclei consistenti di personale la Società esaminerà la possibilità di istituire mense aziendali.

23. Nei casi ove ciò non sia possibile la Società corrisponde, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, intendendosi per tale anche le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni, una indennità sostitutiva nella misura di € 2,58 giornaliere.

24. Tale indennità non compete nel corso della trasferta e quando il lavoratore, che fruisce dell'indennità di zona, abbia usufruito del rimborso pasto di cui al precedente comma 8.

h) Indennità alta montagna

25. Al personale che operi di continuo oltre i 900 e fino a 1200 mt. s.l.m. viene corrisposta un'indennità pari al 9% del minimo tabellare del livello di appartenenza nelle misure in vigore al 31 dicembre 1986, riportate nella tabella A1 allegata al presente contratto, e dell'indennità di contingenza al 31 maggio 1987; oltre i 1200 mt. s.l.m. viene riconosciuta nella misura dell'11 %.

L'importo mensile corrispondente a detta indennità verrà ridotto di una quota giornaliera per ogni giornata di assenza dal servizio escludendosi, a tal fine, le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni.

i) Indennità antigienica

27. Agli operai dipendenti dalle Società aderenti ad ACAP è dovuta per ogni ora di prestazione per i lavori di espurgo fogne e cunicoli sotterranei, in quanto percorribili, una indennità nella misura del 6,70% della quota oraria del minimo tabellare, nelle misure in vigore al 31 dicembre 1986, riportate nella tabella A1 allegata al presente contratto.

l) Maggiorazione tabellare per il personale della Società Italiana per Azioni per il Traforo del Monte Bianco e della Società Italiana per il Traforo Autostradale del Frejus dislocato in galleria

27. Al personale dipendente dalla Società Italiana per il Traforo del Monte Bianco e dalla Società Italiana per il Traforo Autostradale del Frejus che operi prevalentemente in galleria, viene corrisposta mensilmente una maggiorazione del 7,5% del minimo tabellare, nelle misure in vigore al 31 dicembre 1986, riportate nella tabella A1 allegata al presente contratto.

L'importo mensile corrispondente a detta indennità verrà ridotto di una quota giornaliera per ogni giornata di assenza dal servizio, escludendosi a tal fine le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni.

m) Indennità particolare

29. A far data dall'1.1.2027, al personale operaio addetto ad interventi di manutenzione della sede stradale e degli impianti dislocati lungo l'asse autostradale nonché agli autisti viene corrisposto un importo pari a € 1,03 per ogni giornata di effettiva presenza, **intendendosi per tale anche le giornate di ferie**.

n) Indennità lavoro domenicale

30. Fermo restando che il lavoro prestato nella giornata di domenica dal personale turnista è già compensato dalla contrattazione collettiva che prevede, tra l'altro, per lo stesso personale, a parità di retribuzione con il personale non turnista, una minore durata della prestazione annua, viene istituita una indennità per il lavoro domenicale.

A decorrere dal 18 luglio 2023, al personale di cui ai punti 10 e 24 dell'articolo 68 che effettui nel corso della domenica una prestazione lavorativa pari o superiore a 4 ore viene corrisposto un importo pari a € 10,00.

Detta indennità sarà corrisposta anche in caso di godimento di ferie coincidenti con la prestazione programmata di domenica, e non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Resta altresì ferma la corresponsione di detta indennità per il lavoro prestato nella giornata di domenica dal personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni.

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere.

Misure, incidenza e criteri di erogazione delle indennità di cui alle lettere a), c), g), h) e maggiorazione tabellare di cui alla lettera l)

31. Le misure delle indennità di cui alle lettere a), c), g), h) e la maggiorazione tabellare di cui alla lettera l) comprendono anche l'incidenza relativamente a tredicesima mensilità, premio annuo, indennità mancato preavviso, malattia (salvo quanto previsto al successivo comma 31).
Le stesse costituiscono elementi utili ai fini del computo per il trattamento di fine rapporto.

32. Per le assenze per malattia che fanno seguito a ricovero ospedaliero superiore a 5 giorni verrà corrisposto il seguente trattamento:
– riconoscimento di una quota giornaliera per ogni giorno di assenza dal lavoro a partire dal sesto giorno di ricovero;
– riconoscimento dell'80% della quota giornaliera per ogni giorno di assenza dal lavoro immediatamente consecutiva al termine del ricovero ospedaliero.

Per le assenze per malattia di durata superiore a 30 giorni consecutivi di calendario verrà riconosciuta una quota pari all'80% di quella giornaliera per ogni giorno di assenza dal lavoro a partire dal 31° giorno consecutivo di malattia.

Personale a tempo parziale

33. Al personale a tempo parziale ciascuna indennità – in quanto applicabile – viene corrisposta per quota oraria, con riferimento alle ore di effettiva prestazione. Resta fermo che la corresponsione dell'indennità maneggio denaro viene comunque assicurata sulla base del minimo garantito di ore mensili, purché nel corso del mese ci sia stata almeno una prestazione di lavoro.

ARTICOLO 83 - PREMIO ESAZIONE PEDAGGI

Al personale addetto all'esazione dei pedaggi viene corrisposto un premio di esazione per le ragioni e nelle misure stabilite in separati accordi da valere per le singole Società.

ARTICOLO 84 – VESTIARIO

1.Le Aziende forniscono, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, adeguati dispositivi di protezione individuale per le attività elencate nel documento di Valutazione dei rischi. Per gli indumenti qualificati D.P.I. l'Azienda assicurerà il lavaggio garantendone la sostituzione in caso di degrado.

2. Le Aziende forniscono, altresì, ai dipendenti adibiti a particolari mansioni o ruoli, idonei indumenti di lavoro che garantiscano in quanto a tipologia, funzione, periodicità e quantità, il rispetto delle norme di igiene, salute e identificazione.

d) Il personale destinatario degli indumenti di cui ai punti 1 e 2, ove spettanti e salvo ulteriori individuazioni che si dovessero rendere utili, è il seguente:
a) addetti e tecnici manutenzione degli impianti;
b) addetti all'esazione del pedaggio;
c) addetti alla viabilità;
d) operai dei posti di manutenzione;
e) addetti alla guida e alla manutenzione degli automezzi;
f) il personale che opera su strada o in presenza di cantieri;
g) il personale che lavora a diretto contatto con il pubblico (centri servizi e/o punti blu, portinerie, servizi di sicurezza).

e) Resta fermo quanto stabilito in materia dall'articolo 51 punto 4 lettera C), sub e).

5. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore aziendalmente in atto.

ARTICOLO 85 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti stipulanti, per i lavoratori del settore autostradale, hanno istituito, il 22 novembre 2004 con avvio operativo al 1° gennaio 2006, un Fondo nazionale, denominato ASTRI-Fondo Pensione, a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del Decreto legislativo 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Possono aderire al Fondo i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato e determinato e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto.

3. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, sono calcolate sugli elementi della retribuzione mensile di cui al comma 1 dell'art. 74 del vigente c.c.n.l..

4. L'adesione volontaria del lavoratore comporta il versamento della contribuzione ordinaria dell'1% a suo carico, cui corrisponde il contributo a carico dell'azienda del 2,5%, comprensivo del contributo aggiuntivo dello 0,5% dovuto a decorrere dall'1.1.2017.

A decorrere dal mese di giugno 2021, la quota a carico del datore di lavoro è aumentata dello 0,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2022, la quota a carico del datore di lavoro è aumentata di un ulteriore 0,5%.

A decorrere dal mese di gennaio 2027, la quota a carico del datore di lavoro è aumentata di un ulteriore 0,5%.

5. Qualora il lavoratore scelga di versare, a suo carico, una contribuzione complessivamente pari al 2%, l'azienda sarà tenuta al versamento di una contribuzione complessiva pari al 3,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2021, la quota di cui al presente comma a carico del datore di lavoro è aumentata dello 0,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2022, la quota di cui al presente comma a carico del datore di lavoro è aumentata di un ulteriore 0,5%.

A decorrere dal mese di gennaio 2027, la quota a carico del datore di lavoro è aumentata di un ulteriore 0,5%.

6. Le contribuzioni al Fondo sono inoltre costituite dal versamento del TFR, il cui ammontare, così come previsto dalle vigenti disposizioni di legge, può essere stabilito in sede di contrattazione collettiva.

In virtù di ciò le parti stabiliscono che il lavoratore possa optare, in

alternativa al versamento dell'intero importo di TFR maturando, per il versamento di una quota pari al 50% dello stesso. I soli lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 potranno optare, in alternativa a quanto precedentemente detto, per il conferimento di una quota di TFR pari all'1% della retribuzione di cui al comma 1 dell'art. 74 del vigente c.c.n.l.

7. In aggiunta alla percentuale ordinaria di cui al comma 4, il lavoratore può optare per il versamento, a proprio carico, di una contribuzione aggiuntiva; ferma restando la misura massima complessiva della contribuzione a carico dell'azienda nel caso di cui al comma 5.

8. A decorrere dall'1.1.2017, ogni azienda che applica il presente c.c.n.l. è tenuta a versare al Fondo Astri una contribuzione pari allo 0,5% a favore di ciascun lavoratore non iscritto al Fondo Astri ovvero non iscritto ad altro preesistente Fondo negoziale presente nel comparto, qualificato come "iscritto contrattuale". L'avvio del predetto versamento contributivo sarà operativo al completamento delle procedure di competenza del Fondo Astri, ferma rimanendo la predetta data di decorrenza.

A decorrere dal mese di giugno 2021, la quota di cui al presente comma è aumentata dello 0,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2022, la quota di cui al presente comma è aumentata di un ulteriore 0,5%.

A decorrere dal mese di gennaio 2027, la quota a carico del datore di lavoro è aumentata di un ulteriore 0,5%.

Il comparto di adesione al quale versare il contributo in parola è individuato, indistintamente per fascia anagrafica - considerato l'andamento storico dei comparti disponibili, e anche in considerazione dell'importo annualmente accantonato – nel comparto di "default" individuato dal Fondo Astri.

Per le relative modalità operative e per la misura delle spese a carico del solo lavoratore interessato, valgono le disposizioni statutarie e/o regolamentari nonché le deliberazioni del Fondo Astri.

Qualora, dopo il periodo temporale previsto dallo Statuto del Fondo, il lavoratore cosiddetto "contrattuale" intenda spostare la posizione previdenziale in parola dal Fondo Astri ad altro Fondo, viene meno definitivamente per il datore di lavoro l'obbligo di continuare a corrispondere il contributo contrattuale a suo favore a decorrere dal mese in cui avviene lo spostamento.

Anche sulla base di indicazioni del Fondo Astri, sono state programmate specifiche azioni informative nei confronti dei dipendenti "contrattuali", sia con comunicazioni interne da parte aziendale sia con assemblee da parte sindacale.

9. Per i lavoratori a tempo parziale, la retribuzione utile ai fini della contribuzione è quella di cui all'articolo 34, comma 5, del presente c.c.n.l.

10. Tutti i contributi di cui al presente articolo, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese nonché della tredicesima mensilità e del premio annuo.

11. Quanto previsto al comma 8 del presente articolo si applica ai soli lavoratori in forza a tempo indeterminato.

12. Gli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro di cui ai commi 4, 5 e 8 del presente articolo si applicano solo ed esclusivamente ai lavoratori iscritti al Fondo ASTRI o altro Fondo contrattuale/negoziale, e finchè permane l'iscrizione a tali Fondi.

Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica non negoziale diversa da quelle contrattuali/negoziali.

Chiarimento a verbale
Società non aderenti al Fondo Astri e aderenti ad altri Fondi negoziali preesistenti nel comparto alla data del 22 novembre 2004.
Le predette Società sono tenute, con decorrenza 1.1.2017, ad incrementare il contributo ordinario da esse versato, in vigore alla data del 31.12.2016, di un importo in cifra fissa corrispondente al valore del contributo aggiuntivo dello 0,5%, di cui al comma 5, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui all'art. 22, comma 1 del vigente c.c.n.l..
Le predette Società sono tenute, con le medesime decorrenze di cui ai commi 4, 5 e 8 del presente articolo, ad incrementare il contributo ordinario da esse versato, in vigore alla data del 31.12.2018, di un importo in cifra fissa, per ciascuna decorrenza, corrispondente al valore del contributo aggiuntivo dello 0,5%, di cui al comma 5, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui all'art. 22, comma 1 del vigente c.c.n.l..

ART. 86 – UNITA' PRODUTTIVA

Le parti si danno atto che per unità produttiva si intende l'Azienda mentre per la Società *Autostrade per l'Italia* si intendono le Sedi di Roma e Firenze, le Direzioni di Tronco.

APPENDICI

INFORTUNI SUL LAVORO
(APPENDICE ALL'ARTICOLO 22)

Dichiarazione a verbale

Per quanto riguarda la Società Autostrade per l'Italia si fa riferimento agli estremi e alle condizioni della polizza di assicurazione sottoscritta dalla Società per gli infortuni professionali ed extra professionali dei propri dipendenti.

~~PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI~~
~~(APPENDICE ALL'ARTICOLO 53)~~

~~DICHIARAZIONE A VERBALE 18 luglio 2023~~

~~Le parti concordano la costituzione di una apposita commissione tecnica, che si insedierà entro il 30 settembre 2023 e che concluderà i suoi lavori entro il 31 dicembre 2023, con il compito di definire un articolato che riveda nel complesso le tempistiche e che definisca in via esplicita le casistiche a cui associare le tipologie dei provvedimenti disciplinari presenti nel vigente contratto.~~

PARTE ECONOMICA
E TABELLE

AUMENTI MINIMI TABELLARI

Livello	Parametro	1/8/2026	1/1/2027	1/8/2027	1/1/2028	Incremento complessivo
A	235	€ 103,21	€ 103,21	€ 95,27	€ 95,27	€ 396,96
A1	210	€ 92,23	€ 92,23	€ 85,14	€ 85,14	€ 354,74
B plus	192	€ 84,32	€ 84,32	€ 77,84	€ 77,84	€ 324,32
B	185	€ 81,25	€ 81,25	€ 75,00	€ 75,00	€ 312,50
B1 plus	176	€ 77,30	€ 77,30	€ 71,35	€ 71,35	€ 297,30
B1	169	€ 74,22	€ 74,22	€ 68,51	€ 68,51	€ 285,46
C plus	155	€ 68,07	€ 68,07	€ 62,84	€ 62,84	€ 261,82
C	148	€ 65,00	€ 65,00	€ 60,00	€ 60,00	€ 250,00
C1	135	€ 59,29	€ 59,29	€ 54,73	€ 54,73	€ 228,04
D	100	€ 43,92	€ 43,92	€ 40,54	€ 40,54	€ 168,92

MINIMI TABELLARI

Livello	Parametro	1/8/2026	1/1/2027	1/8/2027	1/1/2028
A	235	€ 3.137,09	€ 3.240,30	€ 3.335,57	€ 3.430,84
A1	210	€ 2.803,37	€ 2.895,60	€ 2.980,74	€ 3.065,87
B plus	192	€ 2.563,04	€ 2.647,36	€ 2.725,20	€ 2.803,04
B	185	€ 2.469,60	€ 2.550,85	€ 2.625,85	€ 2.700,85
B1 plus	176	€ 2.349,52	€ 2.426,82	€ 2.498,17	€ 2.569,52
B1	169	€ 2.256,06	€ 2.330,28	€ 2.398,79	€ 2.467,31
C plus	155	€ 2.069,14	€ 2.137,21	€ 2.200,05	€ 2.262,89
C	148	€ 1.975,70	€ 2.040,70	€ 2.100,70	€ 2.160,70
C1	135	€ 1.802,17	€ 1.861,46	€ 1.916,19	€ 1.970,92
D	100	€ 1.334,92	€ 1.378,84	€ 1.419,38	€ 1.459,92

IMPORTO DIFFERENZIATO DELLA RETRIBUZIONE (I.D.R. 2021)

Con la retribuzione del mese di dicembre 2021 viene istituito un importo differenziato della retribuzione (I.D.R. 2021) del valore di cui alla tabella allegata.

Detto importo viene erogato esclusivamente per 14 mensilità e non ha riflessi su alcun istituto contrattuale e di legge, ivi compreso il T.F.R..

Livello	Parametro	Importo
A	235	€ 23,82
A1	210	€ 21,28
B plus	192	€ 19,46
B	185	€ 18,75
B1 plus	176	€ 17,84
B1	169	€ 17,13
C plus	155	€ 15,71
C	148	€ 15,00
C1	135	€ 13,68
D	100	€ 10,14

Con decorrenza 1/1/2024, l'importo complessivo è aumentato di € 10,00 con riferimento al livello C; a partire dalla medesima data, l'importo complessivo è considerato utile ai fini del T.F.R., ferma rimanendo l'esclusione dei riflessi sugli altri istituti contrattuali e di legge.

Conseguentemente, l'importo complessivo risulterà il seguente:

Livello	Parametro	Importo
A	235	€ 39,70
A1	210	€ 35,47
B plus	192	€ 32,43
B	185	€ 31,25
B1 plus	176	€ 29,73
B1	169	€ 28,55
C plus	155	€ 26,18
C	148	€ 25,00
C1	135	€ 22,80
D	100	€ 16,89

AUMENTI ECONOMICI WELFARE (ACCORDO DI RINNOVO 18/7/2023)

Le Parti convengono di assegnare alla contrattazione di secondo livello, a decorrere dall'anno 2024, l'importo di € 30 per dodici mensilità in favore di ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato ~~per l'anno 2024 ed € 30 per dodici mensilità per l'anno 2025~~, da destinare a forme di welfare ai sensi delle normative di legge vigenti.
Conseguentemente le Parti al secondo livello dovranno congiuntamente individuare le modalità ritenute più attinenti alla singola realtà aziendale, anche in funzione dell'evoluzione della legislazione vigente in materia.
In caso di mancata definizione la somma dovrà essere versata al Fondo di Previdenza Complementare di riferimento.
Gli importi forfettari di cui sopra non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, né ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.
~~I valori economici di cui sopra avranno carattere di continuità anche successivamente alla scadenza contrattuale.~~
Le Parti, anche in funzione dell'evoluzione della legislazione vigente in materia, in occasione dei successivi rinnovi contrattuali valuteranno le modalità di corresponsione di detti importi ad oggi destinati al welfare aziendale.

UNA TANTUM 26 giugno 2026

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 26 giugno 2026 verrà corrisposto a integrale copertura del periodo 1/7/2025-30/6/2026 un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure e modalità di seguito riportate.
Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2026, verranno proporzionalmente determinati in funzione dei mesi di applicazione del presente c.c.n.l. e di effettivo servizio prestati nel periodo 1/7/2025-30/6/2026. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.
Per il personale a tempo parziale tali importi verranno erogati nella misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata al mese in caso di prestazione su base annua, risulti superiore ad 80 ore.
Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1/7/2025-30/6/2026, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.
Gli importi forfettari di cui sopra non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, né ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Sezione 1

LIV	IMPORTO
A	€ 1.111,49
A1	€ 993,24
B plus	€ 908,11
B	€ 875,00
B1 plus	€ 832,43
B1	€ 799,32
C plus	€ 733,11
C	€ 700,00
C1	€ 638,51
D	€ 472,97

MINIMI TABELLARI DI CUI ALL'ART. 82

Livello	Importo
A	€ 398,19
A1	€ 352,74
B	€ 312,97
B1	€ 282,50
C	€ 254,61
C1	€ 240,67
D	€ 198,32

(*) – In conformità a quanto stabilito dall'accordo 18 aprile 1997, per il personale già inquadrato nei livelli 9, 6 e 2 e che al 1° giugno 1997, per effetto della nuova classificazione, risulti inquadrato rispettivamente nei livelli A1, B1 e D, gli importi sono i seguenti:

9 A1	*374,43*
6 B1 (*)	*297,48*
2 D	*218,98*

TABELLA B – Indennità di Contingenza

Livello	Importo
A	€ 539,82
A1	€ 533,72
B	€ 529,40
B1	€ 525,33
C	€ 522,02
C1	€ 519,97
D	€ 514,29

TABELLA C – Elemento Differenziato dalla Retribuzione

ELEMENTO DIFFERENZIATO DALLA RETRIBUZIONE 18.4.1997

Livelli	*€*
A	*118,89*
A1 (*)	*65,18*
B	*81,34*
B1 (*)	*40,28*
C	*46,17*
C1	*51,90*
D	*50,61*

(*) – In conformità a quanto stabilito dall'accordo 18 aprile 1997, per il personale già inquadrato nei livelli 9 e 6 e che al 1° giugno 1997, per effetto della nuova classificazione, risulti inquadrato rispettivamente nei livelli A1 e B1, gli importi sono i seguenti:

9 A1	*106,29*
6 B1 (*)	*85,47*

TABELLA D – Tabella Ratei Ferie

TABELLA RATEI FERIE

Anzianità di servizio	Fino a 8 anni	Da 8 anni A 15 anni	Oltre 15 anni
Giorni di spettanza annua	20 giorni	25 giorni	30 giorni
Dodicesimi	Ratei	Ratei	Ratei
1	1 ½	2	2 1/2
2	3	4	5
3	5	6	7 1/2
4	6 ½	8	10
5	8	10	12 1/2
6	10	12 1/2	15
7	11 ½	14 1/2	17 1/2
8	13	16 1/2	20
9	15	19	22 1/2
10	16 ½	21	25
11	18	23	27 1/2

SEZIONE SPECIALE

ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA PERSONA
E ATTIVITÀ ACCESSORIE DI SUPPORTO ALL'UTENZA

TABELLE RETRIBUTIVE

In attuazione di quanto previsto all'articolo 33, le tabelle retributive relative alla presente Sezione sono le seguenti:

AUMENTO MINIMI TABELLARI Sezione 2

Livello	1/8/2026	1/1/2027	1/8/2027	1/1/2028	Incremento complessivo
A	€ 54,20	€ 54,20	€ 50,03	€ 50,03	€ 208,46
A1	€ 49,52	€ 49,52	€ 45,71	€ 45,71	€ 190,46
B plus	€ 44,73	€ 44,73	€ 41,29	€ 41,29	€ 172,04
B	€ 42,86	€ 42,86	€ 39,57	€ 39,57	€ 164,86
B1 plus	€ 38,15	€ 38,15	€ 35,22	€ 35,22	€ 146,74
B1	€ 34,49	€ 34,49	€ 31,83	€ 31,83	€ 132,64
C plus	€ 32,52	€ 32,52	€ 30,02	€ 30,02	€ 125,08
C	€ 31,53	€ 31,53	€ 29,11	€ 29,11	€ 121,28
C1	€ 29,07	€ 29,07	€ 26,83	€ 26,83	€ 111,80
D	€ 26,85	€ 26,85	€ 24,79	€ 24,79	€ 103,28

AGOSTO 2026

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 1.647,30	€ 539,82	€ 2.187,12
A1	€ 1.505,04	€ 533,72	€ 2.038,76
Bplus	€ 1.359,47	€ 529,40	€ 1.888,87
B	€ 1.302,85	€ 529,40	€ 1.832,25
B1plus	€ 1.159,65	€ 525,33	€ 1.684,98
B1	€ 1.048,28	€ 525,33	€ 1.573,61
Cplus	€ 988,38	€ 522,02	€ 1.510,40
C	€ 958,43	€ 522,02	€ 1.480,45
C1	€ 883,56	€ 519,97	€ 1.403,53
D	€ 816,17	€ 514,29	€ 1.330,46

GENNAIO 2027

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 1.701,50	€ 539,82	€ 2.241,32
A1	€ 1.554,56	€ 533,72	€ 2.088,28
Bplus	€ 1.404,20	€ 529,40	€ 1.933,60
B	€ 1.345,71	€ 529,40	€ 1.875,11
B1plus	€ 1.197,80	€ 525,33	€ 1.723,13
B1	€ 1.082,77	€ 525,33	€ 1.608,10
Cplus	€ 1.020,90	€ 522,02	€ 1.542,92
C	€ 989,96	€ 522,02	€ 1.511,98
C1	€ 912,63	€ 519,97	€ 1.432,60
D	€ 843,02	€ 514,29	€ 1.357,31

AGOSTO 2027

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 1.751,53	€ 539,82	€ 2.291,35
A1	€ 1.600,27	€ 533,72	€ 2.133,99
Bplus	€ 1.445,49	€ 529,40	€ 1.974,89
B	€ 1.385,28	€ 529,40	€ 1.914,68
B1plus	€ 1.233,02	€ 525,33	€ 1.758,35
B1	€ 1.114,60	€ 525,33	€ 1.639,93
Cplus	€ 1.050,92	€ 522,02	€ 1.572,94
C	€ 1.019,07	€ 522,02	€ 1.541,09
C1	€ 939,46	€ 519,97	€ 1.459,43
D	€ 867,81	€ 514,29	€ 1.382,10

GENNAIO 2028

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 1.801,56	€ 539,82	€ 2.341,38
A1	€ 1.645,98	€ 533,72	€ 2.179,70
Bplus	€ 1.486,78	€ 529,40	€ 2.016,18
B	€ 1.424,85	€ 529,40	€ 1.954,25
B1plus	€ 1.268,24	€ 525,33	€ 1.793,57
B1	€ 1.146,43	€ 525,33	€ 1.671,76
Cplus	€ 1.080,94	€ 522,02	€ 1.602,96
C	€ 1.048,18	€ 522,02	€ 1.570,20
C1	€ 966,29	€ 519,97	€ 1.486,26
D	€ 892,60	€ 514,29	€ 1.406,89

UNA TANTUM 26 giugno 2026

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 26 giugno 2026 verrà corrisposto a integrale copertura del periodo 1/7/2025-30/6/2026 un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure e modalità di seguito riportate.
Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2026, verranno proporzionalmente determinati in funzione dei mesi di applicazione del presente c.c.n.l. e di effettivo servizio prestati nel periodo 1/7/2025-30/6/2026. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.
Per il personale a tempo parziale tali importi verranno erogati nella misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata al mese in caso di prestazione su base annua, risulti superiore ad 80 ore.
Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1/7/2025-30/6/2026, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.
Gli importi forfettari di cui sopra non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, né ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Sezione 2

LIV	IMPORTO
A	€ 583,65
A1	€ 533,24
B plus	€ 481,67
B	€ 461,61
B1 plus	€ 410,86
B1	€ 371,41
C plus	€ 350,19
C	€ 339,58
C1	€ 313,05
D	€ 289,18

ARTICOLO 87 - AUMENTI DI ANZIANITÀ

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 36**,** comma 1, del presente c.c.n.l., i lavoratori inquadrati nella presente Sezione Speciale hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad un aumento di anzianità nelle misure indicate per ciascun livello di appartenenza:

A	€ 22,00
A1	€ 20,00
B	€ 18,00
B1	€ 16,00
C	€ 14,00
C1	€ 12,00
D	€ 10,00

7. In caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso la stessa azienda e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, purchè all'interno della presente Sezione Speciale e non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 24 mesi, ai fini dell'applicazione della disciplina di cui al presente articolo.

ARTICOLO 88 – FERIE

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 18**,** comma 1, del presente c.c.n.l., si precisa che la spettanza di 20 giorni di ferie è riferita ad una prestazione lavorativa articolata su 5 giorni a settimana; in caso di prestazione lavorativa articolata su 6 giorni a settimana la spettanza sarà pari a 24 giorni di ferie retribuite.

2. In relazione a quanto previsto dall'articolo 18, comma 1, del presente c.c.n.l., e fermo restando quanto previsto al comma 1. che precede, decorsi cinque anni di anzianità aziendale il lavoratore ha diritto a due ulteriori giorni di ferie retribuite all'anno.

3. Ai sensi dall'articolo 18**,** comma 13, per i lavoratori a tempo parziale il periodo di ferie viene aumentato del 10% della prestazione minima annua decorsi cinque anni di anzianità aziendale.

ARTICOLO 89 - UNITÀ PRODUTTIVA

Ai fini di quanto previsto negli articoli 51, 56 e 58 del c.c.n.l., le unità produttive, in fase di prima applicazione, saranno eventualmente definite in sede aziendale con il coinvolgimento di tutte le parti stipulanti il presente c.c.n.l..

ARTICOLO 90 – RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

1. I minimi giornaliero e settimanale per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale saranno definiti a livello aziendale, con il coinvolgimento di tutte le parti stipulanti il c.c.n.l., avuto riguardo alle attività disciplinate nella presente Sezione Speciale.

2. L'andamento del lavoro supplementare sarà oggetto di confronto tra le Parti a livello aziendale.

3. Eventuali determinazioni riferite alla regolamentazione delle prestazioni supplementari saranno oggetto di definizione congiunta tra le Parti stipulanti il presente c.c.n.l..

ARTICOLO 91 – LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO

1. Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, festivo o notturno, salvo giustificato motivo di impedimento.

2. Si considera lavoro straordinario - ai soli fini contrattuali - quello compiuto dal lavoratore oltre il normale orario di lavoro di cui all'art. 12 del presente c.c.n.l..

3.Si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle festività infrasettimanali e nazionali per la durata del normale orario giornaliero.

4. Nel caso di turni a cavallo di un giorno feriale e di un giorno festivo e viceversa sono considerate lavoro festivo le ore iniziali o terminali del turno cadenti in giorno festivo.

5.Si considera lavoro straordinario festivo diurno o notturno quello compiuto dal lavoratore nel suo giorno di riposo settimanale di legge, nonché quello compiuto oltre la durata del normale orario giornaliero negli altri giorni festivi.

6.Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le 22 e le 06.

7.Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con la retribuzione oraria di cui all'art. 24, maggiorata delle percentuali sotto riportate:

diurno feriale	20%;
notturno feriale	30%;
diurno festivo	40%;
notturno festivo	55%.

8.Ogni ora di lavoro festivo viene compensata con la retribuzione oraria di cui al comma 1 dell'art. 32, maggiorata delle percentuali sotto riportate:

diurno	35%;
notturno	50%.

9.Ogni ora di lavoro notturno viene compensata con la maggiorazione del 25% della retribuzione oraria di cui al comma 1 dell'art. 32 del presente c.c.n.l.

10.Le percentuali di cui ai punti che precedono non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

ARTICOLO 91bis - INDENNITA' LAVORO DOMENICALE

A decorrere dall'1.9.2026 al personale operante in turno, che effettui nel corso della domenica una prestazione lavorativa pari o superiore a 4 ore, viene corrisposto un importo pari a € 10,00.

Detta indennità sarà corrisposta anche in caso di godimento di ferie coincidenti con la prestazione programmata di domenica, e non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

SEZIONE SPECIALE

ATTIVITÀ DI SUPPORTO E SERVIZIO ALL'UTENZA, ALLA VIABILITÀ INTEGRATA E ALLA GESTIONE DEI SISTEMI DI PEDAGGIAMENTO

TABELLE RETRIBUTIVE

In attuazione di quanto previsto all'articolo 33, le tabelle retributive relative alla presente Sezione sono le seguenti:

AUMENTI MINIMI TABELLARI Sezione 3

Livello	1/8/2026	1/1/2027	1/8/2027	1/1/2028	Incremento complessivo
A	€ 69,85	€ 69,85	€ 64,48	€ 64,48	€ 268,66
A1	€ 62,91	€ 62,91	€ 58,07	€ 58,07	€ 241,96
B plus	€ 56,80	€ 56,80	€ 52,43	€ 52,43	€ 218,46
B	€ 54,42	€ 54,42	€ 50,23	€ 50,23	€ 209,30
B1 plus	€ 49,97	€ 49,97	€ 46,13	€ 46,13	€ 192,20
B1	€ 46,51	€ 46,51	€ 42,94	€ 42,94	€ 178,90
C plus	€ 42,32	€ 42,32	€ 39,07	€ 39,07	€ 162,78
C	€ 40,23	€ 40,23	€ 37,13	€ 37,13	€ 154,72
C1	€ 36,35	€ 36,35	€ 33,55	€ 33,55	€ 139,80
D	€ 32,63	€ 32,63	€ 30,12	€ 30,12	€ 125,50

AGOSTO 2026

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.123,16	€ 539,82	€ 2.662,98
A1	€ 1.912,29	€ 533,72	€ 2.446,01
Bplus	€ 1.726,41	€ 529,40	€ 2.255,81
B	€ 1.654,12	€ 529,40	€ 2.183,52
B1plus	€ 1.518,95	€ 525,33	€ 2.044,28
B1	€ 1.413,82	€ 525,33	€ 1.939,15
Cplus	€ 1.286,46	€ 522,02	€ 1.808,48
C	€ 1.222,78	€ 522,02	€ 1.744,80
C1	€ 1.104,75	€ 519,97	€ 1.624,72
D	€ 991,81	€ 514,29	€ 1.506,10

GENNAIO 2027

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.193,01	€ 539,82	€ 2.732,83
A1	€ 1.975,20	€ 533,72	€ 2.508,92
Bplus	€ 1.783,21	€ 529,40	€ 2.312,61
B	€ 1.708,54	€ 529,40	€ 2.237,94
B1plus	€ 1.568,92	€ 525,33	€ 2.094,25
B1	€ 1.460,33	€ 525,33	€ 1.985,66
Cplus	€ 1.328,78	€ 522,02	€ 1.850,80
C	€ 1.263,01	€ 522,02	€ 1.785,03
C1	€ 1.141,10	€ 519,97	€ 1.661,07
D	€ 1.024,44	€ 514,29	€ 1.538,73

AGOSTO 2027

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.257,49	€ 539,82	€ 2.797,31
A1	€ 2.033,27	€ 533,72	€ 2.566,99
Bplus	€ 1.835,64	€ 529,40	€ 2.365,04
B	€ 1.758,77	€ 529,40	€ 2.288,17
B1plus	€ 1.615,05	€ 525,33	€ 2.140,38
B1	€ 1.503,27	€ 525,33	€ 2.028,60
Cplus	€ 1.367,85	€ 522,02	€ 1.889,87
C	€ 1.300,14	€ 522,02	€ 1.822,16
C1	€ 1.174,65	€ 519,97	€ 1.694,62
D	€ 1.054,56	€ 514,29	€ 1.568,85

GENNAIO 2028

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.321,97	€ 539,82	€ 2.861,79
A1	€ 2.091,34	€ 533,72	€ 2.625,06
Bplus	€ 1.888,07	€ 529,40	€ 2.417,47
B	€ 1.809,00	€ 529,40	€ 2.338,40
B1plus	€ 1.661,18	€ 525,33	€ 2.186,51
B1	€ 1.546,21	€ 525,33	€ 2.071,54
Cplus	€ 1.406,92	€ 522,02	€ 1.928,94
C	€ 1.337,27	€ 522,02	€ 1.859,29
C1	€ 1.208,20	€ 519,97	€ 1.728,17
D	€ 1.084,68	€ 514,29	€ 1.598,97

UNA TANTUM 26 giugno 2026

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 26 giugno 2026 verrà corrisposto a integrale copertura del periodo 1/7/2025-30/6/2026 un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure e modalità di seguito riportate.
Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2026, verranno proporzionalmente determinati in funzione dei mesi di applicazione del presente c.c.n.l. e di effettivo servizio prestati nel periodo 1/7/2025-30/6/2026. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.
Per il personale a tempo parziale tali importi verranno erogati nella misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata al mese in caso di prestazione su base annua, risulti superiore ad 80 ore.
Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1/7/2025-30/6/2026, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.
Gli importi forfettari di cui sopra non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, né ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Sezione 3

LIV	IMPORTO
A	€ 752,25
A1	€ 677,53
B plus	€ 611,68
B	€ 586,07
B1 plus	€ 538,16
B1	€ 500,92
C plus	€ 455,80
C	€ 433,24
C1	€ 391,41
D	€ 351,41

ARTICOLO 92 - AUMENTI DI ANZIANITÀ

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 36**,** comma 1, del presente c.c.n.l., i lavoratori inquadrati nella presente Sezione Speciale hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad un aumento di anzianità nelle misure indicate per ciascun livello di appartenenza:

A	€ 22,00
A1	€ 20,00
B	€ 18,00
B1	€ 16,00
C	€ 14,00
C1	€ 12,00
D	€ 10,00

2. In caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso la stessa azienda e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, purchè all'interno della presente Sezione Speciale e non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 24 mesi, ai fini dell'applicazione della disciplina di cui al presente articolo.

ARTICOLO 93 – FERIE

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 18**,** comma 1, del presente c.c.n.l., si precisa che la spettanza di 20 giorni di ferie è riferita ad una prestazione lavorativa articolata su 5 giorni a settimana; in caso di prestazione lavorativa articolata su 6 giorni a settimana la spettanza sarà pari a 24 giorni di ferie retribuite.

2. In relazione a quanto previsto dall'articolo 18, comma 1, del presente c.c.n.l., e fermo restando quanto previsto al comma 1. che precede, decorsi cinque anni di anzianità aziendale il lavoratore ha diritto a due ulteriori giorni di ferie retribuite all'anno.

3. Ai sensi dall'articolo 18**,** comma 13, per i lavoratori a tempo parziale il periodo di ferie viene aumentato del 10% della prestazione minima annua decorsi cinque anni di anzianità aziendale.

ARTICOLO 94 - UNITÀ PRODUTTIVA

Ai fini di quanto previsto negli articoli 51, 56 e 58 del c.c.n.l., le unità produttive, in fase di prima applicazione, saranno eventualmente definite in sede aziendale con il coinvolgimento di tutte le parti stipulanti il presente c.c.n.l..

ARTICOLO 95 – RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

1.I minimi giornaliero e settimanale per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale saranno definiti a livello aziendale, con il coinvolgimento di tutte le parti stipulanti il c.c.n.l., avuto riguardo alle attività disciplinate nella presente Sezione Speciale.

2. L'andamento del lavoro supplementare sarà oggetto di confronto tra le Parti a livello aziendale.

8. Eventuali determinazioni riferite alla regolamentazione delle prestazioni supplementari saranno oggetto di definizione congiunta tra le Parti stipulanti il presente c.c.n.l..

ARTICOLO 96 – LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO

1.Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, festivo o notturno, salvo giustificato motivo di impedimento.

2.Si considera lavoro straordinario - ai soli fini contrattuali - quello compiuto dal lavoratore oltre il normale orario di lavoro di cui all'art. 12 del presente c.c.n.l..

3.Si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle festività infrasettimanali e nazionali per la durata del normale orario giornaliero.

9. Nel caso di turni a cavallo di un giorno feriale e di un giorno festivo e viceversa sono considerate lavoro festivo le ore iniziali o terminali del turno cadenti in giorno festivo.

10. Si considera lavoro straordinario festivo diurno o notturno quello compiuto dal lavoratore nel suo giorno di riposo settimanale di legge, nonché quello compiuto oltre la durata del normale orario giornaliero negli altri giorni festivi.

11. Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le 22 e le 06.

12. Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con la retribuzione oraria di cui all'art. 24, maggiorata delle percentuali sotto riportate:
- diurno feriale 20%;
- notturno feriale 30%;
- diurno festivo 40%;
- notturno festivo 55%.

13. Ogni ora di lavoro festivo viene compensata con la retribuzione oraria di cui al comma 1 dell'art. 32, maggiorata delle percentuali sotto riportate:
- diurno 35%;
- notturno 50%.

14. Ogni ora di lavoro notturno viene compensata con la maggiorazione del 25% della retribuzione oraria di cui al comma 1 dell'art. 32 del presente c.c.n.l.

15. Le percentuali di cui ai punti che precedono non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

ARTICOLO 96bis - INDENNITA' LAVORO DOMENICALE

A decorrere dall'1.9.2026 al personale operante in turno, che effettui nel corso della domenica una prestazione lavorativa pari o superiore a 4 ore, viene corrisposto un importo pari a € 10,00.

Detta indennità sarà corrisposta anche in caso di godimento di ferie coincidenti con la prestazione programmata di domenica, e non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

SEZIONE SPECIALE

ATTIVITÀ DI INSTALLAZIONE, GESTIONE E MANUTENZIONE IMPIANTI

TABELLE RETRIBUTIVE

In attuazione di quanto previsto all'articolo 33, le tabelle retributive relative alla presente Sezione sono le seguenti:

MINIMI TABELLARI Sezione 4

Livello	1/8/2026	1/1/2027	1/8/2027	1/1/2028	Incremento complessivo
A	€ 67,14	€ 67,14	€ 61,97	€ 61,97	€ 258,22
A1	€ 58,39	€ 58,39	€ 53,90	€ 53,90	€ 224,58
B plus	€ 54,75	€ 54,75	€ 50,54	€ 50,54	€ 210,58
B	€ 53,33	€ 53,33	€ 49,23	€ 49,23	€ 205,12
B1 plus	€ 50,69	€ 50,69	€ 46,79	€ 46,79	€ 194,96
B1	€ 48,64	€ 48,64	€ 44,90	€ 44,90	€ 187,08
C plus	€ 45,78	€ 45,78	€ 42,26	€ 42,26	€ 176,08
C	€ 44,36	€ 44,36	€ 40,94	€ 40,94	€ 170,60
C1	€ 41,85	€ 41,85	€ 38,63	€ 38,63	€ 160,96
D	€ 36,09	€ 36,09	€ 33,31	€ 33,31	€ 138,80

AGOSTO 2026

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.040,71	€ 539,82	€ 2.580,53
A1	€ 1.774,81	€ 533,72	€ 2.308,53
Bplus	€ 1.664,06	€ 529,40	€ 2.193,46
B	€ 1.620,99	€ 529,40	€ 2.150,39
B1plus	€ 1.540,85	€ 525,33	€ 2.066,18
B1	€ 1.478,52	€ 525,33	€ 2.003,85
Cplus	€ 1.391,64	€ 522,02	€ 1.913,68
C	€ 1.348,22	€ 522,02	€ 1.870,24
C1	€ 1.272,04	€ 519,97	€ 1.792,01
D	€ 1.096,85	€ 514,29	€ 1.611,14

GENNAIO 2027

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.107,85	€ 539,82	€ 2.647,67
A1	€ 1.833,20	€ 533,72	€ 2.366,92
Bplus	€ 1.718,81	€ 529,40	€ 2.248,21
B	€ 1.674,32	€ 529,40	€ 2.203,72
B1plus	€ 1.591,54	€ 525,33	€ 2.116,87
B1	€ 1.527,16	€ 525,33	€ 2.052,49
Cplus	€ 1.437,42	€ 522,02	€ 1.959,44
C	€ 1.392,58	€ 522,02	€ 1.914,60
C1	€ 1.313,89	€ 519,97	€ 1.833,86
D	€ 1.132,94	€ 514,29	€ 1.647,23

AGOSTO 2027

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.169,82	€ 539,82	€ 2.709,64
A1	€ 1.887,10	€ 533,72	€ 2.420,82
Bplus	€ 1.769,35	€ 529,40	€ 2.298,75
B	€ 1.723,55	€ 529,40	€ 2.252,95
B1plus	€ 1.638,33	€ 525,33	€ 2.163,66
B1	€ 1.572,06	€ 525,33	€ 2.097,39
Cplus	€ 1.479,68	€ 522,02	€ 2.001,70
C	€ 1.433,52	€ 522,02	€ 1.955,54
C1	€ 1.352,52	€ 519,97	€ 1.872,49
D	€ 1.166,25	€ 514,29	€ 1.680,54

GENNAIO 2028

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.231,79	€ 539,82	€ 2.771,61
A1	€ 1.941,00	€ 533,72	€ 2.474,72
Bplus	€ 1.819,89	€ 529,40	€ 2.349,29
B	€ 1.772,78	€ 529,40	€ 2.302,18
B1plus	€ 1.685,12	€ 525,33	€ 2.210,45
B1	€ 1.616,96	€ 525,33	€ 2.142,29
Cplus	€ 1.521,94	€ 522,02	€ 2.043,96
C	€ 1.474,46	€ 522,02	€ 1.996,48
C1	€ 1.391,15	€ 519,97	€ 1.911,12
D	€ 1.199,56	€ 514,29	€ 1.713,85

UNA TANTUM 26 giugno 2026

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 26 giugno 2026 verrà corrisposto a integrale copertura del periodo 1/7/2025-30/6/2026 un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure e modalità di seguito riportate.
Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2026, verranno proporzionalmente determinati in funzione dei mesi di applicazione del presente c.c.n.l. e di effettivo servizio prestati nel periodo 1/7/2025-30/6/2026. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.
Per il personale a tempo parziale tali importi verranno erogati nella misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata al mese in caso di prestazione su base annua, risulti superiore ad 80 ore.
Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1/7/2025-30/6/2026, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.
Gli importi forfettari di cui sopra non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, né ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Sezione 4

LIV	IMPORTO
A	€ 723,03
A1	€ 628,82
B plus	€ 589,59
B	€ 574,33
B1 plus	€ 545,92
B1	€ 523,84
C plus	€ 493,07
C	€ 477,68
C1	€ 450,69
D	€ 388,62

ARTICOLO 97 - AUMENTI DI ANZIANITÀ

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 36**,** comma 1, del presente c.c.n.l., i lavoratori inquadrati nella presente Sezione Speciale hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad un aumento di anzianità nelle misure indicate per ciascun livello di appartenenza:

A	€ 22,00
A1	€ 20,00
B	€ 18,00
B1	€ 16,00
C	€ 14,00
C1	€ 12,00
D	€ 10,00

2. In caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso la stessa azienda e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, purchè all'interno della presente Sezione Speciale e non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 24 mesi, ai fini dell'applicazione della disciplina di cui al presente articolo.

ARTICOLO 98 – FERIE

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 18**,** comma 1, del presente c.c.n.l., si precisa che la spettanza di 20 giorni di ferie è riferita ad una prestazione lavorativa articolata su 5 giorni a settimana; in caso di prestazione lavorativa articolata su 6 giorni a settimana la spettanza sarà pari a 24 giorni di ferie retribuite.

2.In relazione a quanto previsto dall'articolo 18, comma 1, del presente c.c.n.l., e fermo restando quanto previsto al comma 1. che precede, decorsi cinque anni di anzianità aziendale il lavoratore ha diritto a due ulteriori giorni di ferie retribuite all'anno.

3. Ai sensi dall'articolo 18**,** comma 13, per i lavoratori a tempo parziale il periodo di ferie viene aumentato del 10% della prestazione minima annua decorsi cinque anni di anzianità aziendale.

ARTICOLO 99 - UNITÀ PRODUTTIVA

Ai fini di quanto previsto negli articoli 51, 56 e 58 del c.c.n.l., le unità produttive, in fase di prima applicazione, saranno eventualmente definite in sede aziendale con il coinvolgimento di tutte le parti stipulanti il presente c.c.n.l..

ARTICOLO 100 – RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

1. I minimi giornaliero e settimanale per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale saranno definiti a livello aziendale, con il coinvolgimento di tutte le parti stipulanti il c.c.n.l., avuto riguardo alle attività disciplinate nella presente Sezione Speciale.
2. L'andamento del lavoro supplementare sarà oggetto di confronto tra le Parti a livello aziendale.
3. Eventuali determinazioni riferite alla regolamentazione delle prestazioni supplementari saranno oggetto di definizione congiunta tra le Parti stipulanti il presente c.c.n.l..

ARTICOLO 101 – LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO

1. Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, festivo o notturno, salvo giustificato motivo di impedimento.

2. Si considera lavoro straordinario - ai soli fini contrattuali - quello compiuto dal lavoratore oltre il normale orario di lavoro di cui all'art. 12 del presente c.c.n.l..

3. Si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle festività infrasettimanali e nazionali per la durata del normale orario giornaliero.

4. Nel caso di turni a cavallo di un giorno feriale e di un giorno festivo e viceversa sono considerate lavoro festivo le ore iniziali o terminali del turno cadenti in giorno festivo.

5. Si considera lavoro straordinario festivo diurno o notturno quello compiuto dal lavoratore nel suo giorno di riposo settimanale di legge, nonché quello compiuto oltre la durata del normale orario giornaliero negli altri giorni festivi.

6. Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le 22 e le 06.

7. Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con la retribuzione oraria di cui all'art. 24, maggiorata delle percentuali sotto riportate:
- diurno feriale 20%;
- notturno feriale 30%;
- diurno festivo 40%;
- notturno festivo 55%.

8. Ogni ora di lavoro festivo viene compensata con la retribuzione oraria di cui al comma 1 dell'art. 32, maggiorata delle percentuali sotto riportate:
- diurno 35%;
- notturno 50%.

9. Ogni ora di lavoro notturno viene compensata con la maggiorazione del 25% della retribuzione oraria di cui al comma 1 dell'art. 32 del presente c.c.n.l.

10. Le percentuali di cui ai punti che precedono non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

ARTICOLO 101bis - INDENNITA' LAVORO DOMENICALE

A decorrere dall'1.9.2026 al personale operante in turno, che effettui nel corso della domenica una prestazione lavorativa pari o superiore a 4 ore, viene corrisposto un importo pari a € 10,00.

Detta indennità sarà corrisposta anche in caso di godimento di ferie coincidenti con la prestazione programmata di domenica, e non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

SEZIONE SPECIALE

ATTIVITÀ DI SUPPORTO TECNICO E INGEGNERISTICO

TABELLE RETRIBUTIVE

In attuazione di quanto previsto all'articolo 33, le tabelle retributive relative alla presente Sezione sono le seguenti:

MINIMI TABELLARI Sezione 5

Livello	1/8/2026	1/1/2027	1/8/2027	1/1/2028	Incremento complessivo
A	€ 70,77	€ 70,77	€ 65,33	€ 65,33	€ 272,20
A1	€ 63,70	€ 63,70	€ 58,80	€ 58,80	€ 245,00
B plus	€ 56,05	€ 56,05	€ 51,74	€ 51,74	€ 215,58
B	€ 53,08	€ 53,08	€ 49,00	€ 49,00	€ 204,16
B1 plus	€ 51,09	€ 51,09	€ 47,16	€ 47,16	€ 196,50
B1	€ 49,54	€ 49,54	€ 45,73	€ 45,73	€ 190,54
C plus	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-
C1	-	-	-	-	-
D	-	-	-	-	-

AGOSTO 2026

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.151,18	€ 539,82	€ 2.691,00
A1	€ 1.936,07	€ 533,72	€ 2.469,79
Bplus	€ 1.703,73	€ 529,40	€ 2.233,13
B	€ 1.613,38	€ 529,40	€ 2.142,78
B1plus	€ 1.552,90	€ 525,33	€ 2.078,23
B1	€ 1.505,85	€ 525,33	€ 2.031,18
C	-	-	-
C1	-	-	-
D	-	-	-

GENNAIO 2027

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.221,95	€ 539,82	€ 2.761,77
A1	€ 1.999,77	€ 533,72	€ 2.533,49
Bplus	€ 1.759,78	€ 529,40	€ 2.289,18
B	€ 1.666,46	€ 529,40	€ 2.195,86
B1plus	€ 1.603,99	€ 525,33	€ 2.129,32
B1	€ 1.555,39	€ 525,33	€ 2.080,72
C	-	-	-
C1	-	-	-
D	-	-	-

AGOSTO 2027

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.287,28	€ 539,82	€ 2.827,10
A1	€ 2.058,57	€ 533,72	€ 2.592,29
Bplus	€ 1.811,52	€ 529,40	€ 2.340,92
B	€ 1.715,46	€ 529,40	€ 2.244,86
B1plus	€ 1.651,15	€ 525,33	€ 2.176,48
B1	€ 1.601,12	€ 525,33	€ 2.126,45
C	-	-	-
C1	-	-	-
D	-	-	-

GENNAIO 2028

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.352,61	€ 539,82	€ 2.892,43
A1	€ 2.117,37	€ 533,72	€ 2.651,09
Bplus	€ 1.863,26	€ 529,40	€ 2.392,66
B	€ 1.764,46	€ 529,40	€ 2.293,86
B1plus	€ 1.698,31	€ 525,33	€ 2.223,64
B1	€ 1.646,85	€ 525,33	€ 2.172,18
C	-	-	-
C1	-	-	-
D	-	-	-

UNA TANTUM 26 giugno 2026

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 26 giugno 2026 verrà corrisposto a integrale copertura del periodo 1/7/2025-30/6/2026 un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure e modalità di seguito riportate.
Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2026, verranno proporzionalmente determinati in funzione dei mesi di applicazione del presente c.c.n.l. e di effettivo servizio prestati nel periodo 1/7/2025-30/6/2026. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.
Per il personale a tempo parziale tali importi verranno erogati nella misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata al mese in caso di prestazione su base annua, risulti superiore ad 80 ore.
Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1/7/2025-30/6/2026, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.
Gli importi forfettari di cui sopra non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, né ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Sezione 5

LIV	IMPORTO
A	€ 762,18
A1	€ 685,95
B plus	€ 603,65
B	€ 571,63
B1 plus	€ 550,19
B1	€ 533,52
C plus	-
C	-
C1	-
D	-

ARTICOLO 102 - AUMENTI DI ANZIANITÀ

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 36**,** comma 1, del presente c.c.n.l., i lavoratori inquadrati nella presente Sezione Speciale hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad un aumento di anzianità nelle misure indicate per ciascun livello di appartenenza:

A	€ 22,00
A1	€ 20,00
B	€ 18,00
B1	€ 16,00
C	€ 14,00
C1	€ 12,00
D	€ 10,00

2. In caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso la stessa azienda e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, purchè all'interno della presente Sezione Speciale e non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 24 mesi, ai fini dell'applicazione della disciplina di cui al presente articolo.

ARTICOLO 103 – FERIE

1. In relazione a quanto previsto dall'articolo 18**,** comma 1, del presente c.c.n.l., si precisa che la spettanza di 20 giorni di ferie è riferita ad una prestazione lavorativa articolata su 5 giorni a settimana; in caso di prestazione lavorativa articolata su 6 giorni a settimana la spettanza sarà pari a 24 giorni di ferie retribuite.

2. In relazione a quanto previsto dall'articolo 18, comma 1, del presente c.c.n.l., e fermo restando quanto previsto al comma 1. che precede, decorsi cinque anni di anzianità aziendale il lavoratore ha diritto a due ulteriori giorni di ferie retribuite all'anno.

3. Ai sensi dall'articolo 18**,** comma 13, per i lavoratori a tempo parziale il periodo di ferie viene aumentato del 10% della prestazione minima annua decorsi cinque anni di anzianità aziendale.

ARTICOLO 104 - UNITÀ PRODUTTIVA

Ai fini di quanto previsto negli articoli 51, 56 e 58 del c.c.n.l., le unità produttive, in fase di prima applicazione, saranno eventualmente definite in sede aziendale con il coinvolgimento di tutte le parti stipulanti il presente c.c.n.l..

ARTICOLO 105 – RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

1. I minimi giornaliero e settimanale per i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale saranno definiti a livello aziendale, con il coinvolgimento di tutte le parti stipulanti il c.c.n.l., avuto riguardo alle attività disciplinate nella presente Sezione Speciale.

2. L'andamento del lavoro supplementare sarà oggetto di confronto tra le Parti a livello aziendale.

3. Eventuali determinazioni riferite alla regolamentazione delle prestazioni supplementari saranno oggetto di definizione congiunta tra le Parti stipulanti il presente c.c.n.l..

ARTICOLO 106 – LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO

1. Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, festivo o notturno, salvo giustificato motivo di impedimento.

2. Si considera lavoro straordinario - ai soli fini contrattuali - quello compiuto dal lavoratore oltre il normale orario di lavoro di cui all'art. 12 del presente c.c.n.l..

3. Si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle festività infrasettimanali e nazionali per la durata del normale orario giornaliero.

4. Nel caso di turni a cavallo di un giorno feriale e di un giorno festivo e viceversa sono considerate lavoro festivo le ore iniziali o terminali del turno cadenti in giorno festivo.

5. Si considera lavoro straordinario festivo diurno o notturno quello compiuto dal lavoratore nel suo giorno di riposo settimanale di legge, nonché quello compiuto oltre la durata del normale orario giornaliero negli altri giorni festivi.

6. Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le 22 e le 06.

7. Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con la retribuzione oraria di cui all'art. 24, maggiorata delle percentuali sotto riportate:

diurno feriale	20%;
notturno feriale	30%;
diurno festivo	40%;
notturno festivo	55%.

8. Ogni ora di lavoro festivo viene compensata con la retribuzione oraria di cui al comma 1 dell'art. 32, maggiorata delle percentuali sotto riportate:

diurno	35%;
notturno	50%.

9. Ogni ora di lavoro notturno viene compensata con la maggiorazione del 25% della retribuzione oraria di cui al comma 1 dell'art. 32 del presente c.c.n.l.

10. Le percentuali di cui ai punti che precedono non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

ARTICOLO 106bis - INDENNITA' LAVORO DOMENICALE

A decorrere dall'1.9.2026 al personale operante in turno, che effettui nel corso della domenica una prestazione lavorativa pari o superiore a 4 ore, viene corrisposto un importo pari a € 10,00.

Detta indennità sarà corrisposta anche in caso di godimento di ferie coincidenti con la prestazione programmata di domenica, e non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese o privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

INDICE PARTE GENERALE

CAPITOLO I - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAMPO DI APPLICAZIONE
1. ASSUNZIONE
2. DOCUMENTI
3. PERIODO DI PROVA
4. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
5. PASSAGGIO DI LIVELLO
6. MUTAMENTO DI MANSIONI

CAPITOLO II - TIPOLOGIE CONTRATTUALI

7. ASSUNZIONE A TERMINE
8. ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE
9. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
10. CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
11. LAVORO AGILE - TELELAVORO

CAPITOLO III - ORARIO DI LAVORO, ASSENZE, PERMESSI E TUTELE

12. ORARIO DI LAVORO
13. BANCA ORE
14. RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE
15. GIORNI FESTIVI
16. ASSENZE
17. PERMESSI
18. FERIE
19. ASPETTATIVA
20. DIRITTO ALLO STUDIO – LAVORATORI STUDENTI
21. TRATTAMENTO DI MALATTIA
22. INFORTUNI SUL LAVORO
23. TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITÀ E CONGEDI
24. PERMESSI SOLIDALI
25. RICHIAMO ALLE ARMI
26. POLITICHE DI GENERE E INCLUSIONE
27. VIOLENZA DI GENERE
28. MOLESTIE E VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO
29. SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E SOCIALE
30. FORMAZIONE E TUTELA DELLA PROFESSIONALITÀ
30-bis. RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE E TUTELA LEGALE
31. TUTELE TOSSICODIPENDENTI, AFFETTI DA AIDS, etc.

CAPITOLO IV – RETRIBUZIONE, WELFARE ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI

32. ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE
33. MINIMI TABELLARI – CONTINGENZA – E.D.R. 1992
34. CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

35. DETERMINAZIONE CONVENZIONALE DELLA RETRIBUZIONE
36. AUMENTI PER ANZIANITÀ
37. 13ma MENSILITÀ
38. PREMIO ANNUO
39. T.F.R.
40. TRASFERTE
41. TRASFERIMENTI
42. INDENNITÀ IN CASO DI MORTE
43. RIMBORSO SPESE MEZZI DI LOCOMOZIONE
44. VESTIARIO
45. PREAVVISO
46. ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER LIMITI di ETÀ
47. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
48. ENTE BILATERALE
49. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

CAPITOLO V – DIRITTI E DOVERI – SISTEMA DI RELAZIONI E NORME FINALI

50. ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
51. SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI
52. DOVERI DEL LAVORATORE
53. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
54. RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
55. SOSPENSIONE CAUTELATIVA
56. DIRITTI SINDACALI
57. QUOTE DI SERVIZIO
58. IGIENE, SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO
58-bis. INVECCHIAMENTO ATTIVO
59. APPALTI
60. CESSIONE TRASFORMAZIONE E SUBENTRO DELLA SOCIETÀ
61. INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI
62. DECORRENZA E DURATA

TABELLA ATTIVITÀ SEZIONI SPECIALI

SEZIONE SPECIALE Attività legate alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio.

PREMESSA 29.7.2016
DICHIARAZIONE COMUNE MERCATO DEL LAVORO 29.7.2016
63. ASSUNZIONE A TERMINE
64. ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE
65. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
66. ORARIO DI LAVORO
67. RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE
68. LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO

69. BANCA ORE
70. GIORNI FESTIVI
71. PERMESSI
72. SEDE E ZONA DI LAVORO
73. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
74. ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE
75. MINIMI TABELLARI – CONTINGENZA – E.D.R. 1992 – E.D.R. 1997 – I.D.R. 2021
76. AUMENTI PER ANZIANITÀ
77. TREDICESIMA MENSILITÀ
78. PREMIO ANNUO
79. FERIE
80. TRASFERTE
81. TRASFERIMENTI
82. INDENNITÀ
83. PREMIO ESAZIONE PEDAGGI
84. VESTIARIO
85. PREVIDENZA COMPLEMENTARE
86. UNITA' PRODUTTIVA

APPENDICI
PARTE ECONOMICA E TABELLE

SEZIONE SPECIALE 2 Attività di supporto alla persona e attività accessorie di supporto all'utenza.

MINIMI TABELLARI **E UNA TANTUM 26.6.2026**
87. AUMENTI DI ANZIANITÀ
88. FERIE
89. UNITÀ PRODUTTIVA
90. RAPPORTO A TEMPO PARZIALE
91. LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO
91-bis. INDENNITA' DOMENICALE

SEZIONE SPECIALE 3 Attività di supporto e servizio all'utenza, alla viabilità integrata e alla gestione dei sistemi di pedaggiamento.

MINIMI TABELLARI **E UNA TANTUM 26.6.2026**
92. AUMENTI DI ANZIANITÀ
93. FERIE
94. UNITÀ PRODUTTIVA
95. RAPPORTO A TEMPO PARZIALE
96. LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO
96-bis. INDENNITA' DOMENICALE

SEZIONE SPECIALE 4 Attività di installazione, gestione e manutenzione impianti.

MINIMI TABELLARI **E UNA TANTUM 26.6.2026**
97. AUMENTI DI ANZIANITÀ
98. FERIE
99. UNITÀ PRODUTTIVA
100. RAPPORTO A TEMPO PARZIALE
101. LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO
101-bis. INDENNITA' DOMENICALE

SEZIONE SPECIALE 5 Attività di supporto tecnico e ingegneristico.

MINIMI TABELLARI **E UNA TANTUM 26.6.2026**
102. AUMENTI DI ANZIANITÀ
103. FERIE
104. UNITÀ PRODUTTIVA
105. RAPPORTO A TEMPO PARZIALE
106. LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO
106-bis. INDENNITA' DOMENICALE