Addì, 29 luglio 2016

Tra

Federreti, con la partecipazione delle aziende associate

Fise-ACAP, con la partecipazione delle aziende associate

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 per il personale dipendente da Società e consorzi concessionarie di Autostrade e trafori 1 agosto 2013, apportando le seguenti modifiche e/o integrazioni.

Il contratto con le decorrenze specificate per i singoli istituti avrà scadenza il 31 dicembre 2018.

Scanned by CamScanner

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 c.d. "Lavoro Accessorio (Voucher) e a chiamata", 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.

ART.2 - ASSUNZIONE A TERMINE

L'articolo è sostituito con il seguente.

1. Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.
2. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

   a) maggiori esigenze di personale per l'espletamento del servizio nei periodi di espansione del traffico, da maggio a ottobre ovvero in uno o più periodi diversi in relazione alle particolari situazioni locali, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui effettiva collocazione sarà oggetto di esame preventivo congiunto per una sua definizione;
   b) necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie e/o permessi nei periodi da maggio a ottobre e da dicembre a gennaio, ovvero in uno o più periodi diversi in relazione alle particolari situazioni locali, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui effettiva collocazione sarà oggetto di esame preventivo congiunto per una sua definizione;
   c) attuazione di programmi di riorganizzazione o di revisioni tecnico-organizzative;
   d) 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;
   e) manutenzione straordinaria degli impianti;
   f) esigenze connesse alla fase di avvio di nuove attività, intendendosi per tale anche l'avvio di un nuovo impianto o di un nuovo servizio, limitatamente a un periodo di 14 mesi, prolungabile a 24 mesi per effetto di negoziazione a livello aziendale;
   g) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o di lavoratore temporaneamente adibito ad altre mansioni ovvero impegnato in attività formative, ovvero dichiarato temporaneamente inidoneo alla mansione in base al giudizio medico - legale.

Scanned by CamScanner

3. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, secondo le norme vigenti.
Le assunzioni con contratto a termine di cui al punto 2, ad esclusione della lettera g), non potranno risultare di durata inferiore a 30 giorni di calendario. La quota di personale da assumere ai sensi delle lettere c), d) ed e) del precedente punto 2 non potrà superare mediamente nell'anno il 5% del personale in organico in Azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

4. Le prestazioni lavorative giornaliere del personale di esazione a tempo determinato vengono disposte in relazione alle ricorrenti maggiori esigenze del servizio esazione pedaggi connesse ai flussi del traffico nelle singole stazioni o gruppi di stazioni, fermo restando quanto previsto dal punto 28 dell'art. 9.
5. In calce ai singoli articoli del presente contratto vengono riportati gli adeguamenti applicativi di alcuni istituti contrattuali alle particolari modalità di effettuazione delle prestazioni da parte del personale di cui al presente articolo.
6. Gli Accordi aziendali di cui all'art. 46 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.
7. I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.
8. Ai sensi della vigente normativa e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 9, le Parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un ulteriore contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta presso la DTL, secondo le modalità previste dalla legge, per una durata non superiore a 12 mesi.
9. Tenuto conto delle peculiarità delle attività lavorative in esazione, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015, le Parti stabiliscono che i contratti a termine stipulati, per la mansione di esattore, nel periodo maggio - ottobre sono esclusi dal computo del limite massimo di cui agli att. 19 comma 2 e 21 comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 e al punto 8) del presente articolo. Sono altresì esclusi dal computo di detto limite, i contratti a termine stipulati, per la mansione di esattore, nei mesi concordati a livello locale in sostituzione e per la stessa durata del periodo maggio - ottobre.
10. 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.
11. Il personale che abbia prestato attività lavorativa come esattore con contratto a tempo determinato 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.
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

Scanned by CamScanner

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.48.

12. Il personale che abbia prestato attività lavorativa come esattore con contratto a tempo determinato 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 bis. Fermo rimanendo quanto previsto ai precedenti punti 11 e 12, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato 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 sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

13. Il diritto di precedenza di cui ai commi 11 e 12 e 12 bis 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.
14. I diritti di precedenza di cui sopra non sono esercitabili dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro a tempo determinato per licenziamento o dimissioni.
15. 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 a termine 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.
16. A livello aziendale potrà essere concordata tra le parti l'eventuale estensione della normativa di cui ai commi 9, 11, 12, 13, 14 e 15 per situazioni o settori che abbiano le identiche caratteristiche di quanto rappresentato per l'esazione.

CHIARIMENTO INTERPRETATIVO

Le parti si danno atto che, in relazione alle particolari connotazioni degli assetti organizzativi aziendali, alla disposizione contrattuale in ordine all'assegnazione di ferie e all'esigenza di programmare con congruo anticipo le assunzioni con contratto a

Scanned by CamScanner

termine necessarie per l'espletamento del servizio, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto le assunzioni con contratto a termine effettuate per ferie e/o permessi, anche prescindendo dall'indicazione nominativa del lavoratore da sostituire.

ART.5 - 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 in locali aziendali e la definizione degli orari e delle prestazioni effettuabili in telelavoro sono oggetto di definizione congiunta del secondo livello aziendale di contrattazione.
4. Le Parti si incontreranno allo scopo di definire, entro dicembre 2016, un accordo quadro in materia.

ART. 19 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le Parti condividono, sulla base dei documenti scambiati in precedenza, di incontrarsi nel mese di settembre p.v. per definire, entro e non oltre il 31 dicembre 2016, l'introduzione su alcuni livelli inquadramentali di più parametri retributivi.

ART. 21 – MUTAMENTO DI MANSIONI

3. Trascorso un periodo di sei mesi consecutivi o ad intervalli per un periodo di 180 giorni nel corso di 12 mesiconsecutivi …
4. ...purchè il sostituto abbia svolto le mansioni di livello superiore per sei mesi

ARTT. 24/11

Personale a tempo parziale

Art 24 comma 4

Il trattamento economico di cui all'art 22 comma 1, relativo all'orario definito nel contratto individuale, è riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa.

Art 11 comma 21

Per il personale pt applicato in attività lavorative in turni il lavoro notturno e notturno festivo viene maggiorato rispettivamente del 40% ed 80 % della retribuzione di cui al punto 1 dell'art. 22 da corrispondersi per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato.

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

Scanned by CamScanner

ART. 29 - 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.
7. Nel corso del periodo delle ferie al lavoratore viene corrisposta la retribuzione globale di fatto di cui all'art. 22, escluse dal computo le lettere b) e c) del punto 2, come se avesse lavorato.
8. 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.
9. 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.
10. Le ferie devono essere normalmente godute in via continuativa, garantendo, comunque, almeno 2 settimane continuative.
11. In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale al lavoratore compete un rimborso giornaliero pari a 100€ lordi più il rimborso di tutte le spese sostenute e documentate.
12. In caso di spostamento del periodo feriale precedentemente stabilito dalla Società il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute e regolarmente comprovate.
13. 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.
14. 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.
15. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
16. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Personale a tempo determinato di esazione

17. 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

Scanned by CamScanner

di fatto prevista dal punto 7 del presente articolo per ogni mese di servizio.

Personale a tempo parziale

18. 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 comma 3 del precedente punto 18.

ART. 30 - TRASFERTE

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

Il 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

1. 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€ lordi giorno.
2. 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€ lordi giorno a decorrere dal 1 gennaio 2017. Resta inteso che in caso di trasferte che comportino la corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, 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.

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

Scanned by CamScanner

ART. 31 - 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 punto 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 punto 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, a qualsiasi titolo trasferito, le seguenti licenze straordinarie retribuite in occasione del 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 punto 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 pigione.
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 forfetizzata di € 51,65 lordi per le spese di carattere generale attinenti al trasloco.
11. Al lavoratore trasferito a domanda nell'ambito della stessa unità produttiva vengono rimborsate solo le spese dell'effettivo trasloco, secondo quanto previsto al precedente punto 9. Lo stesso trattamento si applica ai lavoratori trasferiti a domanda tra due diverse unità produttive, purché la distanza tra la sede di provenienza e quella di destinazione non sia superiore ad 80 chilometri.
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. 40, 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 punto 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.

Scanned by CamScanner

ART. 32 - TRATTAMENTO DI MALATTIA

Entro il mese di settembre p.v. l'attuale calcolo del periodo di comporto verrà trasformato da mesi in giorni.

Malattie gravi

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.

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, sulla 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.

ART. 43 INDENNITA'

f) indennità di reperibilità

19. 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 le modalità applicative adottate, le professionalità impiegate, il numero dei lavoratori coinvolti, nel rispetto delle normative di legge vigenti.

20. La reperibilità può essere richiesta:

a. per un periodo limitato ad un massimo di 12 ore giornaliere dal lunedì al venerdì per un massimo di 2 settimane anche non consecutive
b. per le intere giornate del sabato, domenica e festivi, per non più di due volte al mese salvo casi eccezionali.

21. A tutti i lavoratori coinvolti, ai quali viene richiesta la reperibilità compete un compenso pari:

a. per la reperibilità di cui alla lettera a) al 13,50% della retribuzione giornaliera di cui all'art.22, punto 1, per ogni periodo di reperibilità richiesto;

per la reperibilità di cui alla lettera b) al 23,50% della retribuzione giornaliera di cui all'art.22, punto 1, per ogni giornata di reperibilità richiesta.

Scanned by CamScanner

22. Le prestazioni effettuate 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 verrà, inoltre, corrisposto un importo di € 5,16 lordi.

23. 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.

ART. 46 - ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Le Parti convengono che entro e non oltre il 31 dicembre 2016 il presente articolo dovrà essere riformulato recependo i contenuti dell'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 e degli Accordi Interconfederali successivamente intervenuti.

ART. 48 – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Testo attuale.
In sede di stesura contrattuale verranno analizzati eventuali integrazioni al sistema attuale.

ART. 48 BIS – ENTE BILATERALE

L'Ente Bilaterale rimane uno strumento utile per sviluppare e diffondere il Welfare integrativo nelle aziende del settore.
Le fonti istitutive si adopereranno per la riforma dello statuto valutando ipotesi di integrazione delle attuali attività dell'Ente.
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.
Le Parti condividono la necessità di definire una norma statutaria che stabilisca un criterio di proporzionalità tra quanto versato e quanto ricevuto in termini di prestazione dai lavoratori delle singole aziende.

ART. 49 - DIRITTI SINDACALI

Chiarimento a verbale (dopo il comma 28)
Le parti si danno atto che la normativa riportata alla presente lettera d) 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.

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

Scanned by CamScanner

ART. 50 – 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.

ART. 52 – IGIENE, SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

1. Le attribuzioni previste dall'art. 50 del D.Lgs. 9.4.2008, n. 81 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 22.6.1995.

   In attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 5, del D.Lgs. n.81/2008, 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:
   - 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. 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 dalla parte prima, punto 3, dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 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 5 membri, 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.

Scanned by CamScanner

Note a verbale

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 del 22 giugno 1995 che si intende integralmente richiamato.

ART. 56 – CESSIONE, TRASFORMAZIONE E SUBENTRO DELLA SOCIETA'

La cessione 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:

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

WELFARE

Le Parti convengono di assegnare alla contrattazione di secondo livello l'importo di € 100 da destinare a forme di welfare come previsto dall'art.1 comma 190 della L.S. 2016.

Conseguentemente le Parti al secondo livello dovranno congiuntamente individuare le modalità ritenute più attinenti alla singola realtà aziendale.

Tale definizione dovrà avvenire nel corso del mese di gennaio 2017. In caso di mancato accordo a livello locale la questione verrà rimessa a livello nazionale per una sua definizione.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A decorrere dal mese di gennaio 2017 le parti stabiliscono l'istituzione di un contributo mensile contrattuale pari allo 0,50% a carico del datore di lavoro, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui al punto 1 dell'art. 22.

Per i lavoratori iscritti al fondo Astri o ad altro fondo negoziale presente nel comparto, tale contributo è aggiuntivo rispetto al contributo attualmente previsto a carico del datore di lavoro.

Per i lavoratori non iscritti le Parti definiranno, a partire dal prossimo mese di settembre, le modalità applicative del versamento del contributo aziendale, per la loro iscrizione al fondo Astri, prevedendo specifici percorsi informativi dei dipendenti coinvolti.

L'applicazione di tale previsione normativa, riferita ai non iscritti, è condizionata alla verifica e compatibilità con la normativa Covip.

Scanned by CamScanner

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che le Società del comparto non aderenti al fondo Astri e che aderiscono ad altre forme di previdenza integrativa saranno tenute ad incrementare la misura del contributo attualmente erogato con un importo la cui misura verrà comunicata per tempo da FISE – ACAP con una apposita lettera in concomitanza con le scadenze previste.

ART.15 - 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 viene concesso un periodo di congedo di:

a, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt.
Decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il
n retribuito per gravi motivi familiari relativi alla
afica e dei familiari di cui all'art. 433 cod. civ.,
ni entro il terzo grado, anche se non conviventi,

e punto, per gravi motivi familiari si intendono
1, del citato Regolamento di attuazione di cui al

continuativo o frazionato, non potrà essere
vita lavorativa. Il limite di ventiquattro mesi si
endendosi anche i giorni festivi e quelli non
il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla
buzione né alla decorrenza dell'anzianità per
vità lavorativa.

e del congedo in questione e gli obblighi di
ni di cui al citato Decreto Ministeriale.

onsidera sostanzialmente incompatibile con la
rminato e con le ragioni tecniche, organizzative,
particolare intensità lavorativa, di difficoltà o

00, i lavoratori con più di 5 anni di anzianità di
ere una sospensione del rapporto di lavoro per
eriodo non superiore a 11 mesi, continuativo o
l fine di completare la scuola dell'obbligo,
el diploma universitario o di laurea ovvero per
oste in essere o finanziate dall'Azienda.

ziendale richiesta scritta almeno 30 giorni prima
otivi della richiesta e allegando la relativa

atto richiesta di congedo la conferma del suo

...vi motivi familiari

12. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, 2° comm
2 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al
lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo no
situazione personale, della propria famiglia anagr
anche se non conviventi, nonché dei parenti o affi
disabili

13. Con riguardo a quanto previsto al precedent
quelli espressamente elencati nell'art. 2, 1° comm
D.M. n. 278.2000.

14. Il periodo di congedo, utilizzabile in modo
superiore a ventiquattro mesi nell'arco dell'intera
computa secondo il calendario comune, compr
lavorativi cadenti nel periodo di congedo. Durante
conservazione del posto, non ha diritto alla reti
nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di atti

15. Per quanto concerne le modalità di fruizior
documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizio

16. Il congedo di cui alla presente lettera **C)** si
limitata durata del rapporto di lavoro a tempo dete
produttive, nonché di coincidenza con punte di
impossibilità di sostituzione che ne sono alla base.

D) - Congedi per la formazione

17. Ai sensi dell'art. 5 della citata Legge n. 53/20
servizio presso la stessa Azienda possono richiec
la fruizione di congedi per la formazione per un p
frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, a
conseguire il titolo di studio di secondo grado, c
partecipare ad attività formative diverse da quelle p

18. Il lavoratore dovrà presentare alla Direzione a
della fruizione dei congedi, specificando i m
documentazione.

19. L'Azienda formalizzerà al lavoratore che ha
accoglimento o le motivazioni del suo diniego o

Scanned by CamScanner

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.

ART. 53 - DIRITTO ALLO STUDIO - LAVORATORI STUDENTI

Diritto allo studio

1. 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 indeterminato e a tempo pieno 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.

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 nell'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 punto 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.

Scanned by CamScanner

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 dall'art. 3, punto 6.
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, 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 punto 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 giorno di 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.

(*)Per la *Società Autostrade per l'Italia* si fa riferimento alle singole unità produttive individuate ai sensi dell'art. 57.

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.

Scanned by CamScanner

Nuovo Articolo con numerazione da definire

Violenza di Genere

Sulla base e ai sensi di quanto previsto dall'art 24 del D.lgs n. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine 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 è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione (con riferimento alle voci fisse e continuative), è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. La lavoratrice può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito in materia di congedi parentali.

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

La Società 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 altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime del sopruso.

Nuovo Articolo con numerazione da definire

Dignità della persona, molestie e violenza nei luoghi di lavoro

Le Parti in recepimento di quanto previsto dall' Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.1.2016 sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, e da Codice Etico in vigore nelle singole Società, ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere .

Le parti si impegnano in sede di stesura a definire un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing.

Nuovo Articolo con numerazione da definire

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 Dlgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere figli e familiari in particolari condizioni di salute.

Scanned by CamScanner

Nuovo Articolo con numerazione da definire

Tutela delle persone tossicodipendenti, degli etilisti e malati di AIDS

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 e dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque per un periodo non superiore a trentasei mesi.

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 senza decorrenza di 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.

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'applicazione del lavoratore presso Uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra, nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.

Saranno garantite, con riferimento alla Legge 162/90, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.

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.

In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

In applicazione della Legge 135/90, le aziende si impegnano a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia di immunodeficienza. Si impegna 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.

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.

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

Per i lavoratori a tempo indeterminato, etilisti, trovano applicazione le disposizioni del presente articolo.

Scanned by CamScanner

Nuovo Articolo con numerazione da definire

Tutela dei dipendenti disabili e loro familiari

1. Fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge in vigore per quanto attiene le persone disabili, nei confronti del lavoratore che abbia l'esigenza di assistere un parente, entro il primo grado, o il coniuge, purché conviventi, disabile 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. 15, 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.
2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n° 104, 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 183/2010

3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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 agli RLS, interventi atti a superare le c.d. «barriere architettoniche», anche attivando idonee iniziative previste dalle vigenti disposizioni di legge

.....

Nel corso del mese di Settembre le parti si incontreranno per armonizzare quanto sopra concordato con le attuali previsioni contrattuali

Scanned by CamScanner

UNA TANTUM

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di stipulazione del presente accordo verrà corrisposto, a copertura del periodo 1 gennaio – 31 luglio 2016, un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure di seguito riportate:

LIV	€
A	158,70
A1	141,89
B	125
B1	114,19
C	100
C1	91,22
D	67,57

Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di agosto 2016, verranno proporzionalmente determinati, per i lavoratori assunti successivamente alla data del 31 dicembre 2015, in funzione dei mesi di servizio prestati dalla data di assunzione.

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. La frazione di mese viene computata come mese intero.

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.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1 gennaio [redacted]2016 – 31 luglio 2016 che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.

Scanned by CamScanner

Scanned by CamScanner

Liv	Parametri	Minimo al 31/12/2015	Nuovi Minimi		
			dal 1/08/2016	dal 1/01/2017	dal 1/01/2018
A	235	2.247,90	2.295,54	2.406,68	2.486,08
A1	210	2.008,77	2.051,34	2.150,66	2.221,61
B	185	1.769,60	1.807,10	1.894,60	1.957,10
B1	169	1.616,60	1.650,86	1.730,79	1.787,88
C	148	1.415,70	1.445,70	1.515,70	1.565,70
C1	135	1.291,36	1.318,72	1.382,58	1.428,18
D	100	956,54	976,81	1.024,11	1.057,89

Le Parti si danno atto che gli incrementi dei minimi tabellari, definiti con il presente accordo, dal 1 gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018 non sono considerati utili ai fini del computo dei compensi relativi a qualsiasi tipologia di lavoro straordinario

Scanned by CamScanner

Liv	Parametri	Incremento complessivo	Incrementi		
			dal 1/08/2016	dal 1/01/2017	dal 1/01/2018
A	235	238,18	47,64	111,15	79,39
A1	210	212,84	42,57	99,32	70,95
B	185	187,50	37,50	87,50	62,50
B1	169	171,28	34,26	79,93	57,09
C	148	150,00	30,00	70,00	50,00
C1	135	136,82	27,36	63,85	45,61
D	100	101,35	20,27	47,30	33,78

Lettera delle Associazioni datoriali ad OSL

Con riferimento alle intese raggiunte in occasione del recente rinnovo del ccnl Vi confermiamo che al personale assunto in data antecedente al 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato verrà garantita l'applicazione della normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e s.m.i. previgente a quella di cui al Dlgs 23/2015.

Le Associazioni Datoriali confermano altresì il mantenimento del suddetto art.18 anche nei confronti di tutti i lavoratori in forza antecedentemente al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'art.1406 e seguenti del C.C.

FITCISL

UILTRASPORTI

FILT CGIL

SLA/CISAL

UGL VIABILITÀ E LOGISTICA

Scanned by CamScanner

Le OO.SS sospendono la riserva sulla presente ipotesi di accordo fino al 30 settembre p.v. a seguito delle consultazioni dei lavoratori interessati e del loro esito positivo sui suoi contenuti.

Roma lì 29-07-2016

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

SLA/CISAL

UGL VIABILITÀ E LOGISTICA

Scanned by CamScanner

Roma, 29/7/2016

Le Segreterie Nazionali, stante la sottoscrizione del rinnovo del CCNL 2016/2016 Autostrade & Concessionarie e Trafori) in data odierna, revocano lo Sciopero indetto per le giornate del 31 Luglio e 1 Agosto 2016

FILT-CGIL Tatiana Fatti

FIT-CISL

UILTRASPORTI

SCA-CISAL

UGL VIABILITÀ/LOGISTICA

Scanned by CamScanner