

Addì 4 agosto 2011

Tra

Federreti, con la partecipazione delle Aziende associate

Fise ACAP, con la partecipazione delle Aziende associate

e

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

SLA CISAL

UGLTRASPORTI

è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da Società e consorzi concessionari di autostrade e trafori del 15.07.2005 e del 18.12.2008, apportando le seguenti modifiche e/o integrazioni.

Il nuovo contratto ha durata triennale ed avrà scadenza il 31 dicembre 2012.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Sera", "Geri", "Favetti", "Bepi", "Pierluigi", "Cali", "na", "Lh", "Am", and others.]

L'art. 1 punto 6 viene cassato e riscritto all'interno del testo dell'art. 2.

ART. 2 - ASSUNZIONE A TERMINE

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 giugno a settembre e da dicembre a gennaio, o nei diversi periodi, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui 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.
3. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In tal caso la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato. Con riguardo a tale ipotesi, la durata complessiva del contratto non può superare i tre anni.
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. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi allo scopo di consentire l'affiancamento nei casi di assenze dal lavoro programmate, comprese quelle di congedo di maternità, paternità o parentale.
9. Ai sensi della vigente normativa e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 10, 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 DPL, secondo le modalità previste dalla legge, per una durata non superiore a 8 mesi.
10. Tenuto conto delle peculiarità delle attività lavorative in esazione, ai sensi del D.Lgs. n. 368/2001, 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 all'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs n. 368/ 2001 e al punto 9) del presente articolo. Sono altresì esclusi dal computo del limite massimo di cui all'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs n. 368/ 2001 e al punto 9) del presente articolo, 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.
11. 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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials on the right side.]

essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

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 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 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.

13. 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, anche ai sensi del comma 4 quater dell'art. 5 del D. Lgs 368 / 2001, secondo i criteri che dovranno essere definiti a livello di singola azienda. 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. La graduatoria entrerà in vigore il 1 ottobre 2011.

14. Il diritto di precedenza di cui ai commi 12 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 sopra non sono esercitabili dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro a tempo determinato per licenziamento o dimissioni.

16. In caso di assunzioni a tempo indeterminato in comparti lavorativi diversi dall'esazione e comunque per professionalità ricomprese fino



CHIARIMENTO INTERPRETATIVO

Paul
Lester
Jill

Microm

Handwritten signature: *[Signature]*

Gebru

Handwritten signature

Ann Ford

elli.

home - bed blue

✓
Raph

he

Leah



Off

ART. 3 - ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE

omissis

11. 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 fini dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali 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 punto 3 risulti superiore a 80 ore. La frazione di mese viene computata come mese intero.

12. In assenza di richieste avanzate ai sensi di quanto previsto al comma 11, 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.

13. 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 11.

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.

14. 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.

15. Il lavoratore affetto da grave patologia oncologica ha diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

16. L'azienda accoglierà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, le domande di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, presentate dal lavoratore per 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 connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, 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 tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) patologie gravi, così come classificate dal Decreto ministeriale n. 278/2000, riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
- d) rientro dal periodo di astensione obbligatoria.

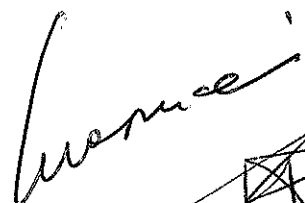
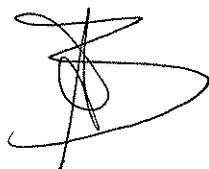
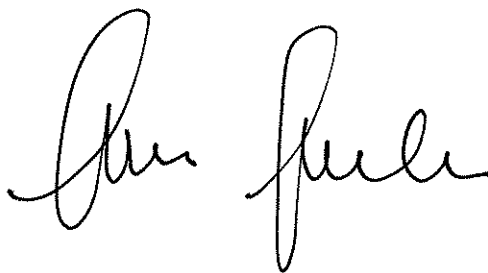
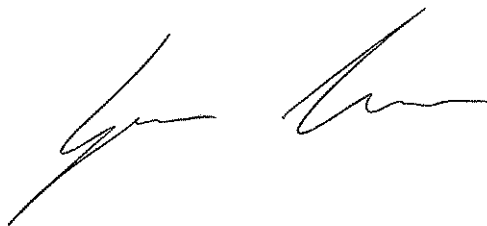
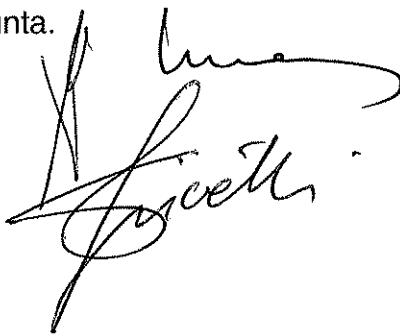
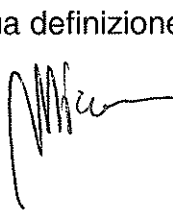
A parità di condizioni si darà precedenza all'anzianità di servizio.

17. 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.

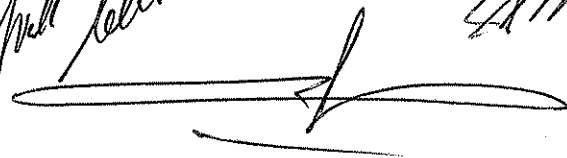
18. Nel corso degli incontri di cui all'art. 48, le Aziende forniranno informazioni circa l'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare, con specifico riferimento a quanto previsto sub e) ed i) lettera A del punto 4) - Relazioni a livello di Unità Produttiva.

19. L'individuazione di diverse modalità di preavviso e ulteriori esigenze di flessibilità relativamente alle clausole elastiche e flessibili nonché l'individuazione di un ampliamento di quanto previsto come limite quadrimestrale/annuo per il lavoro supplementare, potrà formare oggetto della contrattazione aziendale di secondo livello ai fini di una sua definizione congiunta.

omissis



72



Contratto di apprendistato professionalizzante

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante è a tempo indeterminato a contenuto qualificante e può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età. Per le assunzioni con contratto a termine non si potrà utilizzare il presente istituto.
2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del Decreto Legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. Il contratto di apprendistato è contemporaneamente un periodo di lavoro, perché il lavoratore è chiamato a fornire il proprio contributo lavorativo collaborando alla realizzazione dei servizi dell'Azienda, e 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.
4. Il contratto di apprendistato viene stipulato mediante atto scritto 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 che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro anche sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato, il livello di inquadramento, il trattamento economico, nonché il piano formativo individuale articolato sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione nazionale viene disciplinato dal c.c.n.l. Verrà parimenti indicato 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
5. I profili formativi del contratto di apprendistato andranno definiti tra le parti entro il 30 ottobre ed allegati al presente contratto.
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. Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.
7. In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante può avere una durata massima di 36 mesi, così come individuata nei profili professionali di cui al comma 5 del presente articolo.
8. Per quanto concerne la retribuzione, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

80% per i primi 12 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 - assistenziale previsto dal presente CCNL per i lavoratori a tempo indeterminato.

9. Con riferimento agli accordi di secondo livello sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, 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 della maturazione dell'anzianità di servizio.
11. 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, 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.
12. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.
13. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
14. 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.
15. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal presente CCNL.
16. Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento. La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente.
17. La formazione formale può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc. La sua durata e le modalità di erogazione saranno oggetto di definizione congiunta tra le parti stipulanti il presente c.c.n.l.
18. 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.
19. 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.
20. Qualora disponga di propria capacità formativa interna, l'azienda potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le

idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture formative la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.

21. La capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.
22. 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.
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.
23. 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.
24. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di 120 ore annue, anche raggiungibili come media nell'intero periodo di durata del contratto, di cui 40 di formazione professionalizzante in modalità teorica ed almeno 40 di formazione trasversale (competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro e sicurezza del lavoro).
Viene demandata alla condivisione tra le parti la facoltà di articolare le ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto.
Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali.
25. E' possibile stabilire 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.
26. 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 28 e 30 del presente articolo.
27. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.
28. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D.M. Lavoro 28.2.2000 ed alle regolamentazioni regionali. Per il tutor aziendale sono previste un'anzianità lavorativa di almeno tre anni e almeno 12 ore retribuite di formazione.
29. Il tutor contribuisce, per la parte di sua competenza, alla definizione del Piano formativo individuale (PFI).
Il tutor attesta il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa che viene firmata anche dall'apprendista per presa visione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

*Colli
Miri
Laurio
Off*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

30. La funzione di tutor può essere svolta da un unico referente formativo aziendale che affianca non più di 5 apprendisti.
31. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.
32. Le disposizioni di cui al presente articolo sono applicabili, per quanto compatibili e fatte salve successive intese, anche all'apprendistato per l'esercizio del diritto/dovere di istruzione e formazione e per l'apprendistato di alta formazione.
33. Eventuali successive modifiche legislative in materia saranno oggetto di tempestivo confronto tra le Parti per la necessaria armonizzazione.

Man *lung*

[Signature]

[Signature]

Senke

Forcetti

git

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Colli

Prof

Luomari

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

1114

Contrattazione aziendale

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 l'art. 9 punto 14 e seguenti.

[illegible]

10-11-2017

10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20

100

$\alpha = 0.05$

[illegible][illegible]

.....

[illegible]

100

ART. 46 - ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Anche in applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 nonché dall'art.48 in materia di relazioni sindacali, il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e sul livello aziendale.

A)

1. 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/datoriali firmatarie.
2. 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.
3. Le proposte per il rinnovo del CCNL 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 CCNL e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il CCNL 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 punto 3, 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.

1. La contrattazione aziendale di secondo livello è titolare esclusiva per la definizione delle erogazioni previste al punto 6 della presente lettera B. E' 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.
2. 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 punto precedente: welfare aziendale, salute e sicurezza, previdenza e assistenza sociale, occupabilità, occupazione, formazione, conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, supporto allo studio.

3. 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 comma 2 del presente articolo, sarà corrisposto a titolo di elemento perequativo una erogazione pari al 3% del minimo tabellare e contingenza a decorrere dall'1.1.2012.

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

5. 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.

6. 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

7. La titolarità della contrattazione aziendale fa capo alle rappresentanze sindacali unitarie d'intesa con le strutture territoriali/regionali in caso di coincidenza tra unità produttiva e Azienda ai sensi dell'art. 57; alle Segreterie Nazionali d'intesa con le rappresentanze sindacali unitarie per la Società Autostrade per l'Italia.
8. Nel caso in cui si verificano, 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.
9. 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 sopra descritte.

[Handwritten signatures and scribbles]

Art. 48 ENTE BILATERALE

Le Parti costituiranno un 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.

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.

Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie il presente CCNL e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente Bilaterale (Euro 7 per dodici mensilità) devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore (EAR, "elemento aggiuntivo della retribuzione") pari ad Euro 7 mensili per dodici mensilità.

Le parti stipulanti costituiranno una commissione composta da 5 membri di parte datoriale e 5 membri di parte sindacale al fine di definire unanimemente la bozza di statuto e di regolamento attuativo.

La Commissione inizierà a riunirsi entro Novembre 2011 e concluderà i lavori entro il primo trimestre del 2012.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'celli', 'Lui', 'Lue', 'M. M.', and others, along with a large horizontal line.]

151

• • • • •

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35
 36
 37
 38
 39
 40
 41
 42
 43
 44
 45
 46
 47
 48
 49
 50
 51
 52
 53
 54
 55
 56
 57
 58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100
 101
 102
 103
 104
 105
 106
 107
 108
 109
 110
 111
 112
 113
 114
 115
 116
 117
 118
 119
 120
 121
 122
 123
 124
 125
 126
 127
 128
 129
 130
 131
 132
 133
 134
 135
 136
 137
 138
 139
 140
 141
 142
 143
 144
 145
 146
 147
 148
 149
 150
 151
 152
 153
 154
 155
 156
 157
 158
 159
 160
 161
 162
 163
 164
 165
 166
 167
 168
 169
 170
 171
 172
 173
 174
 175
 176
 177
 178
 179
 180
 181
 182
 183
 184
 185
 186
 187
 188
 189
 190
 191
 192
 193
 194
 195
 196
 197
 198
 199
 200
 201
 202
 203
 204
 205
 206
 207
 208
 209
 210
 211
 212
 213
 214
 215
 216
 217
 218
 219
 220
 221
 222
 223
 224
 225
 226
 227
 228
 229
 230
 231
 232
 233
 234
 235
 236
 237
 238
 239
 240
 241
 242
 243
 244
 245
 246
 247
 248
 249
 250
 251
 252
 253
 254
 255
 256
 257
 258
 259
 260
 261
 262
 263
 264
 265
 266
 267
 268
 269
 270
 271
 272
 273
 274
 275
 276
 277
 278
 279
 280
 281
 282
 283
 284
 285
 286
 287
 288
 289
 290
 291
 292
 293
 294
 295
 296
 297
 298
 299
 300
 301
 302
 303
 304
 305
 306
 307
 308
 309
 310
 311
 312
 313
 314
 315
 316
 317
 318
 319
 320
 321
 322
 323
 324
 325
 326
 327
 328
 329
 330
 331
 332
 333
 334
 335
 336
 337
 338
 339
 340
 341
 342
 343
 344
 345
 346
 347
 348
 349
 350
 351
 352
 353
 354
 355
 356
 357
 358
 359
 360
 361
 362
 363
 364
 365
 366
 367
 368
 369
 370
 371
 372
 373
 374
 375
 376
 377
 378
 379
 380
 381
 382
 383
 384
 385
 386
 387
 388
 389
 390
 391
 392
 393
 394
 395
 396
 397
 398
 399
 400
 401
 402
 403
 404
 405
 406
 407
 408
 409
 410
 411
 412
 413
 414
 415
 416
 417
 418
 419
 420
 421
 422
 423
 424
 425
 426
 427
 428
 429
 430
 431
 432
 433
 434
 435
 436
 437
 438
 439
 440
 441
 442
 443
 444
 445
 446
 447
 448
 449
 450
 451
 452
 453
 454
 455
 456
 457
 458
 459
 460
 461
 462
 463
 464
 465
 466
 467
 468
 469
 470
 471
 472
 473
 474
 475
 476
 477
 478
 479
 480
 481
 482
 483
 484
 485
 486
 487
 488
 489
 490
 491
 492
 493
 494
 495
 496
 497
 498
 499
 500
 501
 502
 503
 504
 505
 506
 507
 508
 509
 510
 511
 512
 513
 514
 515
 516
 517
 518
 519
 520
 521
 522
 523
 524
 525

100

10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296
297
298
299
300
301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520
521
522
523
524
525
526
527
528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711
712
713
714
715
716
717
718
719
720
721
722
723
724
725
726
727
728
729
730
731
732
733
734
735
736
737
738
739
740
741
742
743
744
745
746
747
748
749
750
751
752
753
754
755
756
757
758
759
760
761
762
763
764
765
766
767
768
769
770
771
772
773
774
775
776
777
778
779
780
781
782
783
784
785
786
787
788
789
790
791
792
793
794
795
796
797
798
799
800
801
802
803
804
805
806
807
808
809
810
811
812
813
814
815
816
817
818
819
820
821
822
823
824
825
826
827
828
829
830
831
832
833
834
835
836
837
838
839
840
841
842
843
844
845
846

100

.....

[illegible]

Abstract

[illegible]

.....

.....

10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

100

0000000000

.....

0 000 000 000 000 000 000 000 000 000 000 000 000 000 000 000 000

100

1

[illegible]

100
100
100
100
100
100
100
100
100
100

100

100

100

100

Figure 1. Schematic diagram of the experimental setup.

[illegible][illegible]

Dichiarazione

Le Parti si danno atto che ogni norma dove sia prevista a qualsiasi titolo la RSU va integrata anche con la dizione RSA. Le eventuali integrazioni avverranno in fase di stesura del rinnovo contrattuale.

Adel

V. L...

Sciet

M...

Am. P...

Le...

in

Am. L...

Q.F.

G

B

...

Aut. Gelli

...

...

MINIMI TABELLARI

I minimi tabellari mensili vengono determinati nei valori e con le decorrenze indicati nella tabella di seguito riportata:

LIVELLI	Parametri	a regime	Aumenti				Nuovi minimi			
			da 01.08.11	da 01.01.12	da 01.08.12	da 01.12.12	da 01.08.11	da 01.01.12	da 01.08.12	da 01.12.12
A	235	238,18	79,39	47,64	79,39	31,76	1850,93	1898,57	1977,96	2009,72
A1	210	212,84	70,95	42,57	70,95	28,38	1654,03	1696,60	1767,55	1795,93
B	185	187,50	62,50	37,50	62,50	25,00	1457,10	1494,60	1557,10	1582,10
B1	169	171,28	57,09	34,26	57,09	22,84	1331,13	1365,39	1422,48	1445,32
C	148	150,00	50,00	30,00	50,00	20,00	1165,70	1195,70	1245,70	1265,70
C1	135	136,82	45,61	27,36	45,61	18,24	1063,33	1090,69	1136,30	1154,54
D	100	101,35	33,78	20,27	33,78	13,51	787,63	807,90	841,68	855,19

no

Salvo

richiedi

Spedisci

Mar

per la banca

AM.

Celli

lavorare

Quarta

Quarta

Quarta

Quarta

Quarta

Quarta

UNA TANTUM

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 agosto 2011 verrà corrisposto, a copertura del periodo 1° gennaio 2010 -31 dicembre 2010, un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure di seguito riportate:

LIVELLI	Euro
A	2.064
A1	1.845
B	1.625
B1	1.484
C	1.300
C1	1.186
D	878

Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di agosto 2011, verranno proporzionalmente determinati, per i lavoratori assunti successivamente al 1 gennaio 2010, in funzione dei mesi di servizio prestati dalla data di assunzione.

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio 2012, non in prova, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di Gennaio, un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure di seguito riportate:

LIVELLI	Euro
A	318
A1	284
B	250
B1	228
C	200
C1	182
D	135

Per il personale a tempo parziale gli importi di cui alle tabelle sopra indicate verranno corrisposti nella misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata a mese, della prestazione di cui al punto 3 dell'art. 3 del c.c.n.l. 4 agosto 2011 risulti superiore a 80 ore. La frazione di mese viene computata come mese intero.

Ai fini di cui al comma precedente non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate 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 2010 -31 dicembre 2011 che hanno dato luogo a 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.



Spett. le FEDERRETI
Dott. Maresca

Spett. le FISE
Dott. Cipullo

Le Scriventi OO.SS. dichiarano di sciogliere la riserva sulla firma del rinnovo del CCNL siglato in data 4 agosto 2011 a seguito delle assemblee che si terranno entro il mese di settembre.

Roma lì 4 agosto 2011

Le Segreterie Nazionali

[Handwritten signatures]