

Il CCNL si applica ai dipendenti delle seguenti società autostradali:

- **Autostrade s.pa.**
- **Società Italiana Traforo del Monte Bianco**
- **Società Italiana Traforo del Gran San Bernardo**
- **Società Raccordo Autostrade Valle d'Aosta**
- **Società Italiana Traforo del Frejus**
- **Società Autostrade Valdostane**
- **Società A.T.I.V.A.**
- **Autostrada Torino-Milano**
- **Società SATAP**
- **Società Autostrada Torino-Savona**
- **Società Autostrada Serravalle**
- **Società Autostrade Centro Padane**
- **Società Autostrada di Venezia Padova**
- **Società Autostrada Brescia Padova**
- **Società Autostrada del Brennero**
- **Società Autovie Venete**
- **Società Autostrada dei Fiori**
- **Società Autocamionabile della Cisa**
- **Società S.A.L.T.**
- **Società S.A.T.**
- **Società Autostrada dei Parchi (già SARA)**
- **Società Tangenziale di Napoli**
- **Società Autostrade Meridionali**

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DA SOCIETÀ E CONSORZI CONCESSIONARI
DI AUTOSTRADE E TRAFORI**

16 febbraio 2000

PREMESSA

ART. 1 - ASSUNZIONE

ART. 2 - ASSUNZIONE A TERMINE

ART. 3 - ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE

ART. 4 - LAVORO TEMPORANEO

ART. 5 - LAVORO RIPARTITO

ART. 6 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

ART. 7 - DOCUMENTI

ART. 8 - PERIODO DI PROVA

ART. 9 - ORARIO DI LAVORO

ART. 10 - RIPOSO SETTIMANALE

ART. 11 - LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO

ART. 12 - BANCA ORE

ART. 13 - GIORNI FESTIVI

ART. 14 - ASSENZE

ART. 15 - PERMESSI

ART. 16 - SERVIZIO MILITARE

ART. 17 - ASPETTATIVA

ART. 18 - SEDE E ZONA DI LAVORO

ART. 19 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- **DECLARATORIE, PROFILI ED ESEMPLIFICAZIONI**

ART. 20 - PASSAGGIO DI LIVELLO
ART. 21 - MUTAMENTO DI MANSIONI
ART. 22 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE
ART. 23 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE
ART. 24 - DETERMINAZIONE CONVENZIONALE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA
ART. 25 - MINIMI TABELLARI - CONTINGENZA - E.D.R.
ART. 26 - AUMENTI PER ANZIANITA'
ART. 27 - TREDICESIMA MENSILITA'
ART. 28 - PREMIO ANNUO
ART. 29 - FERIE
ART. 30 - TRASFERTE
ART. 31 - TRASFERIMENTI
ART. 32 - TRATTAMENTO DI MALATTIA
ART. 33 - INFORTUNI SUL LAVORO
ART. 34 - TUTELA DELLA MATERNITA'
ART. 35 - DOVERI DEL LAVORATORE
ART. 36 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
ART. 37 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
ART. 38 - SOSPENSIONE CAUTELATIVA
ART. 39 - PREAVVISO
ART. 40 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
ART. 41 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE
ART. 42 - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'
ART. 43 - INDENNITA'
ART. 44 - RIMBORSO SPESE MEZZI DI LOCOMOZIONE
ART. 45 - PREMIO ESAZIONE PEDAGGI
ART. 46 - ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
ART. 47 - VESTIARIO
ART. 48 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI
ART. 49 - DIRITTI SINDACALI
ART. 50 - APPALTI
ART. 51 - PARI OPPORTUNITA'
ART. 52 - IGIENE SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO
ART. 53 - DIRITTO ALLO STUDIO - LAVORATORI STUDENTI
ART. 54 - PREVIDENZA INTEGRATIVA
ART. 55 - CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELLA SOCIETA'
ART. 56 - CERTIFICATO DI LAVORO
ART. 57 - UNITA' PRODUTTIVA
ART. 58 - INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI
ART. 59 - DECORRENZA E DURATA
TABELLA A - MINIMI TABELLARI
TABELLA A1 - MINIMI TABELLARI DI CUI AL PUNTO 35 DELL'ART. 43
TABELLA B - INDENNITA' DI CONTINGENZA
TABELLA C - ELEMENTO DIFFERENZIATO DALLA RETRIBUZIONE
TABELLA D - TABELLA RATEI FERIE

PREMESSA

Tenuto conto dei processi di trasformazione e di innovazione tecnologica e organizzativa che caratterizzano attualmente il settore autostradale, le parti condividono l'esigenza strategica delle aziende di qualificare sempre più le proprie attività, anche rispetto all'ambiente, diversificandone la gamma e potenziando nel complesso i servizi offerti, in un'ottica di valorizzazione degli assets aziendali.

Tale processo, fondamentale per accompagnare positivamente le innovazioni tecnologiche ed organizzative, deve costituire, anche attraverso elementi di maggiore elasticità collegati alla prestazione lavorativa, il percorso con il quale individuare forme adeguate di presidio dei complessivi livelli occupazionali in una ottica di crescita del sistema.

In tale contesto le parti confermano la validità di un sistema di relazioni sindacali che, ferme restando le distinte autonomie e responsabilità, sia ispirato ad un modello che possa realizzare gli obiettivi di evoluzione del sistema verso assetti che assicurino più elevati livelli di efficacia ed efficienza.

Nel sottolineare i positivi effetti derivanti da comportamenti improntati a criteri collaborativi e propositivi, assume particolare significato la previsione di momenti partecipativi che tengano conto sia delle situazioni ed esigenze particolari che contraddistinguono l'organizzazione del settore sia della necessità di un diretto coinvolgimento e valorizzazione delle risorse umane interessate, anche attraverso adeguati momenti di formazione.

In coerenza con gli intendimenti espressi e con le finalità indicate, le parti esprimono la comune condivisione dell'obiettivo di favorire l'ottimizzazione dei processi produttivi, attraverso una organizzazione del lavoro più adeguata ai flussi di attività e alle esigenze operative, con positive conseguenze sulla qualità e sull'efficacia del servizio, avviando alle rigidità determinate da un sistema articolato essenzialmente su turni continui e avvicendati.

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

Nel concordare sulla rilevanza di tali temi, le parti individuano come principali aree di intervento quelle delle relazioni sindacali, degli orari di lavoro e delle tipologie di contratto.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue.

ART. 1 - ASSUNZIONE

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

L'assunzione viene comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati :

- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- il livello ed il titolo della mansione cui il lavoratore viene assegnato;
- la sede ed eventualmente la zona di lavoro;
- il trattamento economico iniziale;
- la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione ad ogni lavoratore viene consegnata una copia del presente contratto; al personale in servizio la copia del contratto viene consegnata entro tre mesi dalla data della stipulazione.

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

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

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

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25, comma 2, della Legge 23 luglio 1991, n. 223, non rientrano nella quota di riserva stabilita dal comma 1 del medesimo art. 25, le assunzioni di personale inquadrato al livello C o superiore del sistema classificatorio di cui al successivo art. 19.

Nei confronti del personale che abbia prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 8 bis della Legge 25 marzo 1983, n. 79 e dell'art. 23 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56, fermo restando al riguardo il rispetto del sistema di graduatorie e prelezioni previsto dalla normativa di legge: le Società terranno conto prioritariamente, per le assunzioni nella stessa unità produttiva di personale a tempo determinato, delle richieste del personale impiegato nella stessa mansione che abbia superato, anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro, il periodo di prova in precedenti contratti a termine.

le Società terranno altresì prioritariamente conto, per l'assunzione nella stessa unità produttiva di personale a tempo parziale, delle richieste del personale già impiegato, nella stessa mansione, con contratto di lavoro a tempo determinato.

ART. 2 - ASSUNZIONE A TERMINE

Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalle vigenti disposizioni di legge.

In particolare, ai sensi dell'art. 8 bis della Legge 25 marzo 1983, n. 79, per sopperire alle maggiori esigenze dell'esazione pedaggi connesse con l'espansione del traffico nel periodo maggio-ottobre, potrà essere assunto personale straordinario di esazione con contratto a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 23 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56, le parti convengono che le Aziende, oltre che nelle ipotesi previste dalla Legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modifiche ed integrazioni nonché dalla Legge 25 marzo 1983, n. 79, potranno ricorrere ad assunzioni con contratto a tempo determinato nei seguenti casi:

- necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie nei periodi giugno-settembre e dicembre-gennaio;
- in conseguenza dell'attuazione di programmi di riorganizzazione o di revisioni tecnico-organizzative. L'individuazione dei fabbisogni e dei tempi prevedibili di utilizzo costituirà oggetto di esame preventivo con le competenti strutture sindacali secondo le procedure di cui all'art. 48, punto 4) - Relazioni a livello di unità produttiva, lettera C), sub i).

Il contratto a termine di cui al presente punto non potrà risultare di durata inferiore a 30 giorni di calendario ovvero a 60 giorni di calendario in caso di assunzione a tempo parziale.

La quota di personale da assumere ai sensi della suddetta Legge 28 febbraio 1987, n. 56, non potrà superare mediamente nell'anno: il 25% del personale di esazione, il 10% del personale operaio e il 5% del personale impiegatizio rispetto al corrispondente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in ciascuna Azienda, al 31 dicembre dell'anno precedente.

Le prestazioni lavorative giornaliere del personale di esazione 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.

Ciò stante le parti - fermo restando quanto disposto dalla legge - convengono sulla necessità che l'applicazione di alcuni istituti contrattuali venga adeguata alle particolari modalità di effettuazione delle prestazioni di detto personale. In calce ai singoli articoli vengono, pertanto, riportati detti adeguamenti.

ART. 3 - ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE

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

- orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 9 per il personale a tempo pieno;
- verticale: con prestazione di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b).

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

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

Il personale a tempo parziale, impiegato in ogni unità produttiva, non può eccedere ogni anno il 20% del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Società con più di mille dipendenti e il 30% nelle altre.

A decorrere dal 16 febbraio 2000 i lavoratori di cui alla lettera a) del punto 3 del presente articolo assunti in sostituzione di personale a tempo pieno per svolgerne l'intera prestazione in turni continui ed avvicendati non vengono conteggiati ai fini della percentuale di cui al comma che precede. Di tali assunzioni verrà data informazione alla R.S.U..

La Società fissa, all'atto dell'assunzione, la durata della prestazione a tempo parziale, che non sarà inferiore a :

- 80 ore, nel caso di orario distribuito su base mensile;
- 880 ore, nel caso di orario distribuito nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso.

La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che tale personale può essere chiamato a svolgere è fissata in 4 ore.

Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito al successivo punto 5. In particolare, per quanto concerne la collocazione della prestazione, la Società indicherà - nella lettera di assunzione ovvero con apposita comunicazione al personale a tempo parziale in servizio al 16 febbraio 2000 - le ore giornaliere nelle quali va effettuata, in rapporto alle esigenze aziendali, la prestazione a tempo parziale. Nel caso di prestazioni lavorative in turni tale indicazione riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso, ovvero gli schemi di turno in cui verrà programmata, ai sensi del punto 3 dell'art. 9, la prestazione a tempo parziale; tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di clausola elastica di cui al successivo punto 5.

Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 3, commi 7 e seguenti, del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000 n. 61, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità elastiche che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale ai sensi del comma che precede richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico atto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, che conterrà le indicazioni di cui al comma 9 del citato art. 3.

La variazione della collocazione della prestazione lavorativa, di cui al presente punto, deve essere comunicata dalla Società con un preavviso di almeno 10 giorni di calendario.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte della Società, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della quota oraria della retribuzione globale di fatto, intendendosi, a questi effetti, quella di cui al punto 1 dell'art. 22 aumentata di 1/12 di tredicesima e di 1/12 di premio annuo, determinati sui valori in vigore al momento dell'effettuazione della prestazione.

Decorsi 5 mesi dalla stipulazione del patto che prevede clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta dandone alla Società un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- esigenze di carattere familiare;
- esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico;
- necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- frequenza a corsi di studio o di formazione legalmente riconosciuti.

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

Con riferimento a quanto previsto all'art.3, comma 2, del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n.61, è facoltà dell'Azienda richiedere e del lavoratore accettare prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

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

Le ore di lavoro supplementare, che sono retribuite come ore ordinarie, possono essere effettuate:

- oltre il normale orario giornaliero ridotto, fino al limite massimo giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno;
- nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro, ancorché ricadenti, per il lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, al di fuori dei periodi predeterminati ai sensi dei punti 1 e 4 del presente articolo.

Le prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per tali quelle eccedenti la prestazione minima concordata, non potranno superare, nell'arco di ciascun quadrimestre, il limite massimo di 140 ore dal 1° maggio 2000, 128 ore dal 1° gennaio 2001, 120 ore dal 1° gennaio 2002 e 104 ore dal 1° gennaio 2003.

Per il personale a tempo parziale assunto successivamente al 16 febbraio 2000 il limite massimo quadrimestrale di lavoro supplementare è fissato in 104 ore; per i lavoratori di cui alla lettera b) del precedente punto 3 il limite è annuale e fissato in 312 ore.

Per il personale a tempo parziale in forza al 16 febbraio 2000 la cui distribuzione dell'orario è fissata sulla base mensile di 104 ore il limite massimo bimestrale è pari a 60 ore dal 1° maggio 2000 e a 52 ore dal 1° gennaio 2003.

Fermo restando quanto previsto al presente punto, a decorrere dal 1° maggio 2000 la prestazione di lavoro complessiva - determinata dalla sommatoria delle ore di prestazione ordinaria e di quelle di lavoro supplementare - non potrà superare il limite massimo mensile di 160 ore.

Eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre i limiti quadrimestrali, bimestrali o annuali di cui ai precedenti commi 3, 4 e 5 del presente punto daranno luogo - in sostituzione del relativo pagamento - alla trasformazione delle corrispondenti ore eccedenti in riposi compensativi. Resta ferma la sola corresponsione della maggiorazione del 50% della retribuzione oraria globale di fatto, intendendosi, a questi effetti, quella di cui al punto 1 dell'art. 22 aumentata di 1/12 di tredicesima e di 1/12 di premio annuo, determinati sui valori in vigore al momento dell'effettuazione della prestazione. I riposi compensativi di cui sopra confluiscono nella Banca ore di cui all'art. 12 e verranno fruiti secondo le modalità espressamente previste dallo stesso articolo. Resta inteso che i riposi in questione verranno attribuiti nell'ambito delle prestazioni di lavoro programmate.

Il trattamento di cui al comma precedente si applica anche alle eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate dai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale oltre il massimo orario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno, fermo restando che dette ore non concorrono al raggiungimento dei limiti massimi di lavoro supplementare.

Per i lavoratori a tempo parziale che svolgono la propria attività con modalità di tipo verticale si considerano lavoro straordinario le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato. A tali prestazioni si applica la normativa di cui all'art. 11 del presente contratto.

Le prestazioni di lavoro supplementare o straordinario possono essere svolte dai lavoratori a tempo parziale assunti con contratto a termine in tutte le ipotesi consentite dalla legislazione vigente e dal presente contratto. Resta inteso che le ore di lavoro supplementare non potranno eccedere il limite massimo complessivo determinato moltiplicando 26 ore per il numero di mesi di durata del contratto.

Il personale a tempo parziale è retribuito in base alle retribuzioni minime stabilite per il personale a tempo pieno riproporzionate in funzione della ridotta durata della prestazione. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile e corrispettivamente il lavoratore è tenuto ad assicurare una pari prestazione mensile, fatto salvo quanto previsto ai precedenti punti 6 e 7.

Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, salve le esclusioni e le modifiche specificate in calce agli articoli interessati, in applicazione dei principi di non discriminazione previsti dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61, chiarendo le parti che le clausole del contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.

Nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale trovano applicazione, in caso di assunzione di personale a tempo pieno, i criteri di precedenza di cui all'art.5, comma 2, del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61. A tale riguardo il lavoratore dovrà inoltrare alla Società apposita richiesta scritta e dovrà documentare la sussistenza dei carichi familiari, provvedendo a comunicare ogni ulteriore modificazione. A parità di condizioni sarà data la precedenza al più anziano di età.

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%. La frazione di mese viene computata come mese intero. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato potrà fare richiesta di passare a tempo parziale. La Società si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale, sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

Nell'esame delle domande pervenute, la Società terrà conto, in via prioritaria, delle comprovate esigenze connesse a motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni ed a motivi di studio. A parità di condizioni la Società terrà conto della maggiore anzianità di servizio.

Qualora si renda necessario assumere personale a tempo parziale trovano applicazione le disposizioni di cui all'art.5, comma 3, del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61. A tal fine la precedenza per il passaggio a tempo parziale, nell'ambito di ciascuna unità produttiva, viene determinata in funzione dell'anzianità di servizio e, a parità, della maggiore età.

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.

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.

Le parti si danno atto che, con la normativa di cui al presente articolo, hanno inteso dare piena e completa applicazione alle previsioni di legge e segnatamente al disposto del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61. Qualora vengano apportate modifiche legislative sulla materia del lavoro a tempo parziale, le parti si incontreranno al fine di procedere all'armonizzazione con le stesse della disciplina contrattuale.

Nota a verbale

In relazione agli adempimenti conseguenti al Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e a quanto stabilito nel presente articolo, per il personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni in servizio al 16 febbraio 2000 si conviene:

la Società provvederà entro il 31 gennaio 2001 a specificare con apposita comunicazione scritta le indicazioni di cui ai punti 1 e 4 del presente articolo;

nel caso di lavoro a tempo parziale di tipo misto la prestazione mensile di tali lavoratori sarà articolata in prestazioni giornaliere a tempo pieno della durata di 8 ore e in 4 prestazioni ad orario giornaliero ridotto. Il numero di prestazioni ad orario giornaliero ridotto saranno elevate fino ad un massimo di 6 qualora nell'arco del mese la sequenza dei giorni di prestazione previsti comporti il superamento dell'orario minimo garantito mensile. L'Azienda accorderà ai lavoratori che ne facciano richiesta che le prestazioni ad orario ridotto

previste per ciascun mese, con un minimo di due, vengano accorpate in prestazioni sostitutive di 8 ore che il lavoratore dovrà effettuare nello stesso mese, nei giorni e con l'orario che l'Azienda provvederà a comunicare a inizio mese nel turno mensile. La richiesta, che sarà formulata per iscritto, avrà validità quadrimestrale e si intenderà confermata per analogo periodo, salvo revoca da parte del lavoratore, che dovrà essere comunicata con un preavviso di un mese rispetto alla scadenza di ciascun periodo.

In caso di assenza per ferie, malattia o infortunio determinatasi precedentemente all'affissione del turno mensile non si procederà all'accorpamento delle corrispondenti prestazioni a orario ridotto coincidenti con tali eventi;

i lavoratori con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto per i quali sia prevista la prestazione in tutte le domeniche potranno richiedere di non effettuare la prestazione in una delle domeniche ricadenti nel mese; tale giornata sarà stabilita dall'Azienda e comunicata nel turno mensile; i lavoratori interessati dovranno conseguentemente effettuare una prestazione sostitutiva, nell'ambito dello stesso mese, nel giorno e con l'orario che l'Azienda provvederà a comunicare con un preavviso di almeno 7 giorni. La richiesta, che sarà formulata per iscritto, avrà validità quadrimestrale e si intenderà confermata per analogo periodo, salvo revoca da parte del lavoratore, che dovrà essere comunicata con un preavviso di un mese rispetto alla scadenza di ciascun periodo.

Quanto sopra previsto non trova applicazione qualora, prima dell'affissione del turno, siano già state assegnate ferie corrispondenti con la domenica.

Le previsioni di cui alle precedenti lettere b) e c) non configurano fattispecie di clausole elastiche disciplinate dall'art. 3, commi 7 e seguenti, del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e dal punto 5 del presente articolo.

Chiarimenti a verbale

Con riferimento a quanto stabilito al punto 8, in occasione del rinnovo della Parte economica del presente contratto le parti effettueranno una verifica, sulla base dei dati a consuntivo, in ordine alla coerenza dell'utilizzo del lavoro supplementare con le disposizioni contrattualmente definite in materia, riservandosi di adottare le determinazioni che possano ritenersi necessarie.

Con riferimento a quanto previsto al punto 11, ferma restando la nozione di unità produttiva come definita all'art. 57 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, per quanto riguarda la Società Autostrade il riferimento chilometrico di cui all'art. 5, comma 2, del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 va calcolato con riguardo alla distanza intercorrente tra le sedi in cui sono ubicati gli uffici della Direzione di Tronco.

ART. 4 - LAVORO TEMPORANEO

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera a), della Legge 24 giugno 1997, n. 196, le Società possono stipulare contratti di fornitura di lavoro temporaneo, in aggiunta ai casi previsti dalla predetta normativa:

- per incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali;
- per i casi previsti per l'assunzione a termine dall'art. 2 del presente contratto. In tale fattispecie la stipula dei contratti di lavoro temporaneo è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità all'assunzione a tempo determinato di lavoratori già impiegati, nella medesima mansione, con contratto a termine.

Non possono essere stipulati contratti di fornitura di lavoro temporaneo per qualifiche previste dal primo livello (D) dell'inquadramento professionale.

I prestatori di lavoro temporaneo contemporaneamente in forza all'impresa utilizzatrice per le fattispecie di cui alle precedenti lettere a), b) e c) non possono superare per ciascun trimestre la media dell'8% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato dall'impresa stessa, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.

I lavoratori impiegati con contratto di fornitura di lavoro temporaneo sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 21 del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, con riferimento all'esperienza lavorativa e alle mansioni svolte.

La Società utilizzatrice fornisce l'informazione/formazione dei lavoratori temporanei per gli eventuali rischi specifici connessi all'espletamento delle mansioni, come individuati dal documento aziendale di valutazione dei rischi.

In ordine al trattamento retributivo dei prestatori di lavoro temporaneo trovano applicazione le relative disposizioni di cui alla Legge 24 giugno 1997, n. 196 e all'Accordo Interconfederale 16 aprile 1998.

La Società utilizzatrice comunica preventivamente alla R.S.U. il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del

contratto. Inoltre, una volta l'anno, la Società utilizzatrice comunica allo stesso destinatario il numero e i motivi dei contratti di fornitura conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

ART. 5 - LAVORO RIPARTITO

Le parti individuano tra gli strumenti atti a promuovere nuova occupazione anche il contratto di lavoro ripartito.

Il contratto di lavoro ripartito è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulato per iscritto tra l'Azienda e due lavoratori solidalmente responsabili per la fornitura globale della prestazione pattuita. Il contratto deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale dell'orario di lavoro.

Consequentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo del contratto in questione si fa riferimento alla circolare del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale n. 43 del 7 aprile 1998. Tenuto conto della tipicità di tale rapporto di lavoro, le parti definiranno una puntuale disciplina di specifici istituti normativi.

ART. 6 - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

I contratti di formazione e lavoro sono disciplinati dall'art. 16 della Legge 19 luglio 1994, n. 451 e successive modificazioni, nonché dall'Accordo Interconfederale 31 gennaio 1995, che si intende integralmente richiamato.

In relazione a quanto sopra, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 16, comma 2, 4, 5 e 6 della Legge 19 luglio 1994, n. 451, sono considerate intermedie le professionalità inquadrare nei livelli C1 e C ed elevate quelle inquadrare nei livelli B1 e superiori.

Nota a verbale

In considerazione della prevista evoluzione legislativa in materia di contratto di formazione e lavoro e di apprendistato, le parti si impegnano a incontrarsi successivamente al fine di definire - anche attraverso apposita regolamentazione contrattuale - quanto necessario per una piena utilizzazione delle opportunità offerte dagli istituti in questione.

ART. 7 - DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- documento d'identità legalmente valido (in visione);
- documento attestante l'iscrizione all'Ufficio di Collocamento;
- certificato degli studi compiuti;
- eventuale documento relativo alla posizione militare;
- stato di famiglia (ad uso assegni familiari per gli aventi diritto);
- eventuali certificati di lavoro;
- una fotografia formato tessera;
- certificato di attribuzione del codice fiscale;
- nonché ogni altro documento che sia necessario ai fini amministrativi, fiscali e previdenziali.

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

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

Personale a tempo parziale

In aggiunta ai documenti di cui al punto 1:

- dichiarazione per assegni familiari;
- dichiarazione dell'eventuale altro datore di lavoro relativo al possesso del libretto di lavoro.

ART. 8 - PERIODO DI PROVA

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- mesi 6 per i lavoratori di livello A1, A;
- mesi 3 per i lavoratori di livello C, B1, B;
- mesi 1 per i lavoratori di livello D, C1.

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

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

La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per il livello cui il lavoratore è stato assegnato.

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

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

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

Ogni precedente periodo di impiego già effettuato presso la Società - con contratto a termine - viene considerato valido ai fini del periodo di prova purché coesistano le seguenti condizioni:

- tra la fine del precedente rapporto e l'inizio del nuovo non devono essere trascorsi più di due anni;
- la mansione che il dipendente viene chiamato a svolgere all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato deve risultare la medesima di quella svolta con contratto a tempo determinato.

ART. 9 - ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è fissata in 40 ore settimanali. Se l'orario di lavoro viene ripartito in 5 giorni (settimana corta) la durata normale dell'orario giornaliero è fissata in 8 ore.

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

Per il personale turnista che svolge di norma le proprie prestazioni in turni continui ed avvicendati l'orario contrattuale di 40 ore settimanali viene realizzato come segue: 4 giorni lavorativi e riposo al quinto e al sesto (4+2) con prestazione di 8 ore giornaliere, secondo il seguente orario: 22 - 06; 06 - 14; 14 - 22.

Qualora l'Azienda, in relazione ad esigenze di servizio, intenda adottare un'equivalente turnazione diversamente articolata dovrà concordarla con la R.S.U..

In conformità al comune e più volte ribadito impegno di consentire una maggiore flessibilità degli orari di lavoro a livello aziendale, si conviene sulla possibilità, per il personale a tempo indeterminato che opera in turni continui ed avvicendati, di ricorrere ad una anticipazione o posticipazione, con un massimo di 2 ore, della prestazione giornaliera in turno, per un massimo di 18 volte l'anno.

Tali prestazioni vanno effettuate, su richiesta della Società, fino a 9 volte nel corso dell'anno e per non più di 2 nell'ambito dello stesso mese.

A livello di unità produttiva fra la Direzione Aziendale e la Rappresentanza Sindacale Unitaria formerà oggetto di definizione l'applicazione delle rimanenti 9 prestazioni, nonché le relative modalità applicative.

L'applicazione della normativa sarà oggetto di verifica a posteriori fra le parti.

Al lavoratore che abbia effettuato tale prestazione spetta l'importo di cui all'art. 11, punto 12.

Le prestazioni effettuate oltre il normale orario giornaliero e il normale orario settimanale sono compensate con le modalità di cui al successivo art. 11.

Qualora dall'andamento del turno derivi che in una settimana venga superato l'orario di 40 ore e che in altra esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni settimanali e realizzandosi le 40 ore nell'arco di più settimane (in funzione del turno prescelto).

Per quel che attiene all'orario di lavoro dei capi casello/capi stazione potrà essere concordato, a livello di azienda, con accordo tra la stessa e la R.S.U., che la prestazione giornaliera venga effettuata stabilmente con orario spezzato e, quindi, con un intervallo variabile da un'ora e mezza a tre anche in funzione del periodo estate-inverno. In tal caso non competerà l'indennità turni spezzati. Qualora, su richiesta dell'Azienda, il capo casello/capo stazione effettui occasionalmente la propria prestazione giornaliera con

orario spezzato, e quindi, con un intervallo variabile da un'ora e mezza a tre anche in funzione del periodo estate-inverno, allo stesso verrà corrisposta l'indennità turni spezzati di cui all'art. 43, lettera b).

I lavoratori di cui al precedente punto 3, come individuati all'art. 43, lettera a), che, giusta la deroga prevista dal R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, protraggono l'orario di lavoro oltre le 8 ore giornaliere per l'espletamento dei lavori complementari, percepiscono un'indennità nella misura e con le modalità di cui allo stesso articolo. Al personale di cui al precedente punto 3 (ad eccezione dei turni nei quali sia in servizio un solo lavoratore) è consentita l'effettuazione di una pausa retribuita di 20 minuti nelle 8 ore di servizio. L'effettuazione viene regolamentata previa intesa tra la competente Direzione e la R.S.U. localmente costituita. Per l'effettuazione di detta pausa dovranno essere, comunque, osservati i seguenti criteri:

la pausa non potrà essere effettuata all'inizio e al termine dell'orario giornaliero;

ai fini dell'effettuazione della pausa si dovrà tenere conto del momento più idoneo in relazione all'andamento del traffico.

La turnazione dei riposi, secondo le cadenze previste al precedente punto 3, viene programmata in via definitiva, fatto salvo quanto previsto al punto che segue, e portata mensilmente a conoscenza del personale interessato.

Fermo restando il numero complessivo annuo delle giornate di riposo previste per il personale operante in turni continui ed avvicendati, si potrà procedere, in relazione alle esigenze del servizio, alla assegnazione di 6 giornate di prestazione in sostituzione di altrettante giornate annue di riposo, con esclusione delle giornate di riposo coincidenti con le domeniche e festivi e delle doppie giornate di riposo coincidenti con sabati e domeniche.

Per ciascuno degli eventi sopra indicati al lavoratore interessato verrà corrisposto un importo pari a L. 25.000. Tale importo non è utile ai fini del computo di altri istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto.

Nel caso di prestazione richiesta nella giornata di riposo di legge, di cui al punto 3 dell'art. 10, oltre all'importo di cui al punto precedente, verrà corrisposta la sola maggiorazione prevista per il lavoro festivo. L'individuazione delle modalità di preavviso formerà oggetto di definizione a livello di unità produttiva tra la Direzione Aziendale e la Rappresentanza Sindacale Unitaria. I corrispondenti riposi confluiscono nella Banca ore di cui all'art. 12 e verranno fruiti secondo le modalità espressamente previste dallo stesso articolo. Per turno definitivo si intende quello affisso nella sede di lavoro all'inizio di ciascun mese e che viene determinato, per il personale operante in turni continui ed avvicendati, dallo svolgimento teorico del turno, avuto riguardo a tutti i fatti noti a quel momento che determineranno assenze tra i turnisti.

Nei settori operativi collegati all'esercizio (ad esempio: esazione, viabilità, centro radio informativo, impianti), le cui attività si svolgano su 7 giorni, l'impiego del personale addetto avviene anche con modalità di prestazione diverse da quelle in turni continui ed avvicendati. Per tale personale turnista l'orario di lavoro è fissato in 37 ore settimanali, con un minimo di 6 ed un massimo di 9 ore giornaliere.

La distribuzione dell'orario contrattuale settimanale si intende rapportata a 5 giorni lavorativi e 2 di riposo e viene realizzata con le modalità espressamente disciplinate nei successivi punti.

L'articolazione dell'orario di lavoro di tale personale viene determinata dall'Azienda, in funzione della copertura delle esigenze di servizio e delle variabili del traffico, anche in modo non uniforme nell'arco della settimana, con riferimento sia all'inizio dell'orario di lavoro giornaliero che alla sua durata. Resta inteso che l'inizio della prestazione giornaliera non potrà essere collocato dopo le ore 24 e prima delle 5.

La prestazione giornaliera di durata non inferiore a 7 ore può essere suddivisa in due periodi, ciascuno dei quali non inferiore a 3 ore. Tale modalità di prestazione potrà essere effettuata per un numero massimo di 6 prestazioni nel mese e non potrà essere collocata nell'arco notturno (22-06).

Qualora la prestazione giornaliera sia di durata non inferiore alle 8 ore consecutive trovano applicazione le disposizioni di cui al punto 9 del presente articolo.

Qualora dall'andamento delle prestazioni giornaliere assegnate derivi che in una settimana venga superato l'orario di 37 ore e che in altra esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni settimanali e realizzandosi le 37 ore nell'arco di un periodo di quattro mesi.

Le prestazioni individuali di detto personale, al fine di poter consentire adeguate risposte alle mutevoli situazioni derivanti dalle esigenze di servizio e dalle modalità di traffico, sono programmate con cadenza mensile, ad eccezione di 4 giorni ogni mese. Sarà altresì programmato il giorno di riposo settimanale di legge. L'attribuzione degli ulteriori riposi o l'assegnazione dei residui giorni di impiego dovrà essere comunicata di volta in volta entro le ore 20 di ciascuno dei giorni precedenti quelli non programmati, con un preavviso di almeno 10 ore prima dell'inizio della eventuale prestazione di lavoro.

L'intervallo tra una prestazione e l'altra non può essere inferiore a 11 ore.

Ferme restando 2 giornate medie di riposo alla settimana, nella programmazione di cui al punto 19 dovrà essere garantito ogni mese, in aggiunta al riposo settimanale di legge, un ulteriore riposo al fine di assicurare il godimento di due riposi consecutivi, uno dei quali dovrà coincidere con la domenica.

Al personale di cui sopra la distribuzione della programmazione viene comunicata mensilmente, mediante affissione nella sede di lavoro, con le seguenti modalità:

- all'inizio del mese per una parte del personale;
- dal 10 al 10 del mese successivo per un'altra parte del personale;
- dal 20 al 20 del mese successivo per la rimanente parte del personale.

L'orario settimanale del personale operativo non operante in turni continui ed avvicendati è comprensivo di tutte le giornate di permesso ad esso spettanti, ad esclusione di quelle previste ai punti 2, 3, 4, 7, 8 e 12 dell'art.15.

Tenuto conto delle particolari modalità di svolgimento della prestazione e del correlato espletamento dei lavori complementari di cui al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, al predetto personale che operi nell'ambito dell'esazione e del centro radio informativo viene riconosciuta l'indennità di cui al punto 3 dell'art. 43, lettera a).

Le prestazioni effettuate da tale personale oltre l'orario giornaliero programmato - ovvero oltre il limite determinato dalle 37 ore settimanali medie nel quadrimestre, escludendosi a questi effetti quelle già retribuite come straordinario - sono compensate con le modalità di cui al successivo art. 11.

Il personale di cui al punto 3 del presente articolo potrà chiedere di essere impiegato secondo la normativa di cui ai punti 13 e seguenti. L'Azienda si riserva di accettare la richiesta, compatibilmente con le proprie esigenze.

La normativa in materia di orario di lavoro è valida per tutto il personale, fatte salve le diverse situazioni aziendali in atto per il personale con funzioni direttive.

Personale a tempo determinato

Il personale a tempo determinato può essere utilizzato esclusivamente con le modalità di articolazione di orario previste dal presente contratto.

Personale a tempo parziale

Il personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni può essere utilizzato fuori dallo schema dei turni continui ed avvicendati.

Nota a verbale

Con riferimento a quanto previsto al punto 7, per le Società aderenti a Federreti il personale con mansione di capo stazione fruisce di norma del riposo secondo la turnazione prevista al punto 3. La prestazione giornaliera viene effettuata normalmente dalle ore 8 alle ore 16 con una pausa retribuita di 20 minuti. Nel caso in cui in una stazione a barriera od in una sezione di esazione pedaggi operino più capi stazione, gli stessi effettueranno la prestazione in turni avvicendati tali da coprire completamente o parzialmente le 24 ore.

Le modifiche introdotte al presente articolo dall'accordo di rinnovo 16 febbraio 2000 decorrono dal 1° aprile 2000.

Chiarimenti a verbale

Resta inteso che nei confronti del personale di cui al punto 13 trovano applicazione le seguenti disposizioni previste per il personale turnista: l'indennità di cui all'art. 43, lettera n); il divisore orario e giornaliero di cui all'art. 24; la disciplina in materia di assemblee di cui all'art. 49, lettera h). Resta altresì ferma l'applicazione delle indennità collegate alle mansioni svolte, oltre a quanto specificamente disposto per lavori complementari e turni spezzati.

Al fine di identificare il numero delle giornate di prestazione e di riposo nel mese, per il personale operante secondo gli schemi di orario di cui ai punti 13 e seguenti del presente articolo, le assenze a qualsiasi titolo ricadenti nelle giornate per le quali non sia stata programmata o assegnata prestazione di lavoro ai sensi del punto 19 o rientranti in periodi relativamente ai quali non è stata ancora comunicata la distribuzione della programmazione mensile dell'attività vengono regolate secondo le modalità di seguito indicate:

a) qualora la distribuzione della programmazione mensile dell'attività sia già stata comunicata, le assenze ricadenti nelle giornate non ancora assegnate saranno alternativamente considerate giorni di prestazione o di riposo. Tale criterio trova applicazione sia con riguardo ai giorni compresi all'interno di ciascun evento di assenza, sia tra un evento e il successivo. Resta inteso che il criterio dell'alternanza verrà applicato fino al completamento dell'assegnazione dei riposi mensili spettanti ai sensi del punto 21 del presente articolo;

b) qualora non sia stata ancora comunicata la distribuzione della programmazione mensile dell'attività, i periodi di prestazione rientranti nell'assenza - e i conseguenti riposi - verranno quantificati rapportando la durata complessiva dell'assenza ai giorni teoricamente lavorabili, secondo la seguente formula: giorni di calendario dell'evento : 7 x 5 = ...giorni di prestazione. Il risultato della suddetta formula sarà arrotondato all'unità intera, superiore o inferiore, a seconda che la frazione superi o meno la metà. La differenza tra i giorni di calendario dell'evento ed il risultato della formula verrà considerata giorni di riposo.

Le giornate di cui alle precedenti lettere a) e b) sono considerate come giorno intero.

Agli effetti della quantificazione delle ore di prestazione ordinaria da effettuare in ciascun quadrimestre:

le assenze nelle giornate per le quali la programmazione o assegnazione dell'attività è già stata comunicata vengono considerate pari alle ore programmate o assegnate per ciascuna di esse;

negli altri casi, le assenze nelle giornate qualificate come prestazione ai sensi delle precedenti lettere a) e b) vengono considerate nella misura convenzionale di 7 ore e 15 minuti per ciascuna di esse.

Identico criterio di computo trova applicazione nelle ipotesi di assenza non retribuita.

Tenuto conto che le modalità sopra indicate risultano finalizzate alla quantificazione delle ore di prestazione ordinaria da effettuare in ciascun quadrimestre, resta inteso che la loro applicazione con riguardo alle assenze, ad eccezione delle ferie, intervenute nell'ultimo mese del quadrimestre non determina il superamento delle ore medie quadrimestrali e non dà conseguentemente luogo ad alcun compenso per lavoro straordinario.

ART. 10 - RIPOSO SETTIMANALE

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

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

Il riposo settimanale previsto per legge è convenzionalmente fissato nell'ultimo dei giorni di riposo cadenti in ogni settimana, fatto salvo quanto espressamente stabilito al punto 19 dell'art. 9.

ART. 11 - LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO

Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, festivo o notturno, salvo giustificato motivo di impedimento.

Si considera lavoro straordinario - ai soli fini contrattuali - quello compiuto dal lavoratore oltre il normale orario di lavoro di cui all'art. 9 del presente contratto.

Si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle festività infrasettimanali e nazionali per la durata del normale orario giornaliero.

Nel caso di turni a cavallo di un giorno feriale e di un giorno festivo e viceversa sono considerate lavoro festivo le ore iniziali o terminali del turno cadenti in giorno festivo.

Si considera lavoro straordinario festivo diurno o notturno quello compiuto dal lavoratore nel suo giorno di riposo settimanale di legge, nonché quello compiuto oltre la durata del normale orario giornaliero negli altri giorni festivi.

Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le 22 e le 06.

Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con la retribuzione oraria di cui all'art. 24, maggiorata delle percentuali sotto riportate:

- diurno feriale 30%;
- notturno feriale 50%;
- diurno festivo 65%;
- notturno festivo 85%.

Ogni ora di lavoro festivo viene compensata con la retribuzione oraria di cui al punto 1 dell'art. 22, maggiorata delle percentuali sotto riportate:

- diurno 50%;
- notturno 75%.

Ogni ora di lavoro notturno viene compensata con la maggiorazione del 35% della retribuzione oraria di cui al punto 1 dell'art. 22.

Per il solo personale operante in turni continui e avvicendati, a decorrere dal 1° marzo 2000, il lavoro notturno e notturno festivo viene compensato con le maggiorazioni rispettivamente del 40% e dell'80% della retribuzione di cui al punto 1 dell'art. 22, da corrispondersi per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato. Per lo stesso personale il lavoro notturno viene considerato utile ai fini della determinazione della tredicesima mensilità e del premio annuo nella misura convenzionale del 10% della retribuzione di cui al punto 1 dell'art. 22. Resta inteso che le somme corrisposte a titolo di maggiorazione per lavoro notturno e notturno festivo continuano ad essere utilmente computate ai fini del trattamento di fine rapporto.

In relazione a quanto precede e con riferimento alla intervenuta definizione, con l'accordo di rinnovo contrattuale 16 febbraio 2000, del contenzioso in ordine all'incidenza delle maggiorazioni per lavoro notturno e notturno festivo sui vari istituti contrattuali e di legge, le parti si danno atto che le percentuali di maggiorazione e la misura convenzionale di cui al presente punto definiscono un trattamento complessivamente comprensivo

dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali e che, a tale riguardo, nessuna pretesa potrà più essere fatta valere per il futuro.

Le percentuali di cui ai punti che precedono non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per ciascuna prestazione di lavoro effettuata secondo quanto previsto dall'art. 9, punto 4, viene corrisposto un importo giornaliero pari al 18% della quota giornaliera del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza.

Al lavoratore che venga chiamato in servizio in una festività goduta, in giorno di riposo settimanale o in altro giorno di riposo o nella giornata nella quale si effettuerà la normale prestazione di lavoro o che venga richiamato nella giornata nella quale già è stata effettuata la normale prestazione di lavoro, esclusa l'ipotesi dell'anticipazione o protrazione di orario, viene assicurato un compenso non inferiore alla retribuzione di 4 ore con la maggiorazione del caso.

Il tempo lavorato oltre tale limite viene retribuito secondo la durata dell'effettiva prestazione.

Le prestazioni straordinarie di cui al presente articolo devono essere contenute entro il limite massimo di 2 ore giornaliere e di 160 ore annuali pro-capite.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale che effettuino la loro prestazione con modalità di tipo verticale il limite massimo annuale è pari a 100 ore e non trova applicazione la previsione di cui al successivo punto 16.

Per i lavoratori con contratto a termine il limite massimo di lavoro straordinario viene determinato moltiplicando 24 ore per il numero dei mesi di durata del contratto, ferma restando la non applicabilità delle previsioni di cui ai successivi punti 16 e 17.

Per le ore di prestazione straordinaria svolte oltre il limite di 90 ore e sino al limite massimo annuale di 160 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.

Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda entro il mese successivo a quello in cui sia stato raggiunto l'indicato limite di 90 ore. Tale opzione, che avrà validità per l'anno in corso, si intenderà confermata di anno in anno salvo diversa indicazione da parte del lavoratore che dovrà essere comunicata nei tempi e con le modalità sopra indicate.

L'eventuale superamento del limite massimo annuale di cui al punto 15 darà luogo - ferma restando la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti - alla conseguente trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti.

I riposi compensativi di cui ai precedenti punti 16 e 17 confluiscono nella Banca ore di cui all'art. 12 e verranno fruiti secondo le modalità espressamente previste dallo stesso articolo.

Il limite giornaliero non trova applicazione nell'ipotesi di cui al precedente punto 13 e nei casi di esigenze eccezionali. Il limite annuale di cui al punto 15, unitamente alla trasformazione in riposi compensativi di cui ai punti 16 e 17, non trova applicazione nei confronti del personale impiegato in specifici settori operativi collegati all'esercizio (viabilità, centro radio informativo, manutenzione e impianti) allo scopo di assicurare gli interventi necessari nei casi in cui si verificano eventi straordinari legati alla salvaguardia ed al ripristino delle condizioni di sicurezza per l'utenza, la cui soluzione non possa avvenire con la normale organizzazione dell'attività aziendale, e successivamente verificati tra le parti a livello di unità produttiva.

Per il personale con mansioni di autista e per quello addetto alla piattaforma idraulica le ore di straordinario effettuate in trasferta vengono escluse dal limite massimo di cui al precedente punto 15.

Personale a tempo parziale

Al personale a tempo parziale non si applica l'istituto del richiamo in servizio di cui ai punti 13 e 14.

Chiarimento a verbale

Per eventi straordinari di cui al precedente punto 19 si intendono quelli relativi al ripristino della viabilità a seguito di incidente stradale ovvero quelli legati ad interventi a seguito di calamità naturali.

Le prestazioni di lavoro straordinario effettuate in tali fattispecie non potranno, comunque, superare il tetto delle 240 ore annue, dopo di che si rientrerà nelle previsioni di cui al precedente punto 17.

Non si considerano interventi straordinari quelli legati alla normale organizzazione del servizio, della manutenzione e riparazione degli impianti, alla predisposizione del servizio di viabilità e manutenzione, allo sgombero neve (in caso di precipitazioni che rientrano nella normalità del territorio interessato).

Norma transitoria

Ai fini di quanto previsto al punto 16 resta inteso che, in fase di prima applicazione, le ore di prestazione straordinaria svolte nel primo bimestre 2000 non vengono utilmente computate.

ART. 12 - BANCA ORE

Le parti convengono, al fine di mettere i lavoratori in condizione di usufruire più agevolmente dei permessi e/o dei riposi compensativi - come di seguito specificati - ad essi spettanti in forza delle norme del presente contratto, di istituire una Banca ore.

La Banca ore è costituita da conti individuali, nei quali confluiscono progressivamente, a partire dal 1° marzo 2000, le ore corrispondenti a:

- i riposi compensativi di prestazioni straordinarie effettuate oltre il limite massimo annuale di cui al punto 15 dell'art. 11;
- i riposi compensativi di prestazioni straordinarie effettuate oltre il limite di cui al punto 16 dell'art. 11, qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi nei termini previsti dalla norma citata;
- i permessi per i quali è previsto il godimento obbligatorio a norma dell'art. 15;
- i riposi spostati in applicazione di quanto previsto dal punto 11 dell'art. 9;
- i riposi compensativi di prestazioni di lavoro supplementare del personale a tempo parziale effettuate oltre i limiti massimi quadrimestrali, bimestrali o annuali di cui ai commi 3, 4 e 5 del punto 6 dell'art. 3, nonché oltre il limite giornaliero di cui all'ultimo comma del medesimo punto 6.

L'accredito delle ore di cui al presente punto sarà effettuato nel mese immediatamente successivo al periodo di maturazione.

La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 20 giorni.

Le ore saranno fruite in gruppi di 4 o 8 ore e non potranno essere collocate in connessione con giorni di ferie nel periodo estivo (giugno-settembre).

Le richieste di permesso coincidenti con la domenica verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le richieste avanzate ai sensi del precedente punto 3 verranno accolte entro il limite del 20% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti sul relativo luogo di lavoro nel giorno e/o nelle ore richiesti. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse. Nei casi in cui da tale calcolo derivi una frazione inferiore all'unità, sarà comunque garantito l'accoglimento di una richiesta per ogni giornata.

Nel caso in cui non sia rispettato il suddetto termine di preavviso, le ore richieste saranno concesse, fermo restando quanto stabilito al precedente punto 4, compatibilmente con le esigenze aziendali.

L'Azienda fornirà ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca ore in occasione dell'avvio del nuovo istituto.

Entro il mese di gennaio di ogni anno l'Azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore di sua spettanza, con i relativi movimenti, riferito al 31 dicembre dell'anno precedente.

Per agevolare la fruizione da parte del lavoratore, le ore risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno restano a sua disposizione per un ulteriore periodo di 12 mesi. Sempre al fine di favorirne la fruizione, per le ore richieste e non assegnate in detto periodo, questo si intende prorogato, in via eccezionale, per ulteriori 6 mesi. In tale fattispecie la richiesta del lavoratore si intende ricompresa nell'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al precedente punto 6 ed avrà la precedenza rispetto a quelle da accogliere. Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate non potranno più essere richieste né daranno luogo ad alcun trattamento.

ART. 13 - GIORNI FESTIVI

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

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

Dichiarazioni a verbale

Per i lavoratori di unità produttive situate nel Comune di Roma, appartenenti ad Aziende per le quali la festività del Santo Patrono è collocata in data diversa dal 29 giugno, qualora nella data del Santo Patrono della Società la festività venga osservata su base collettiva anche negli uffici distaccati, il numero dei permessi, di cui all'art. 15, punto 9, viene ridotto a 3.

Per i lavoratori dipendenti dalle Società Autostrade e Autostrada dei Parchi, in riferimento al DPR 28 dicembre 1985, n. 792, e a quanto espressamente indicato all'allegato n. 1, relativamente alla celebrazione della festività del Santo Patrono, resta, pertanto, invariato, a partire dal 1988, il numero dei permessi individuali retribuiti di cui all'art. 15, punto 9.

ART. 14 - ASSENZE

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

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

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

ART. 15 - PERMESSI

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.

Al lavoratore che contragga matrimonio viene concesso un periodo di congedo di:

- 15 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione, dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto a tempo indeterminato;
- 8 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto con contratto a termine della durata non inferiore a tre mesi. Per i contratti a termine di durata inferiore a tre mesi resta, comunque, impregiudicato il diritto del lavoratore al trattamento INPS.

In occasione della nascita di un figlio viene concessa al lavoratore una giornata di permesso con corresponsione della retribuzione.

Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figlio, fratello) viene concesso un permesso retribuito, da utilizzarsi in unica soluzione, di cinque giorni più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, per un massimo di dieci giorni complessivi.

Nelle seguenti quattro giornate (due per il personale part-time) il personale effettua la prestazione lavorativa limitatamente a quattro ore: 14 agosto, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre.

La retribuzione corrisposta in occasione di permessi retribuiti è quella riportata dall'art. 22 punto 1.

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

Per i permessi per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge 27 dicembre 1985, n. 816.

In relazione alle disposizioni di cui ai D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, il personale potrà fruire a richiesta, in sostituzione delle festività religiose soppresse di cui all'art.1 della Legge 5 marzo 1977, n. 54 e del relativo trattamento economico, fino a quattro giorni di permesso individuale retribuito.

Al personale vengono attribuite due giornate di permesso retribuito in sostituzione del trattamento economico applicato per le ex festività civili del 2 giugno e del 4 novembre. La giornata di permesso relativa al 2 giugno non trova più applicazione, a decorrere dal 2001, essendo stata detta festività ripristinata dalla Legge n. 336 del 20 novembre 2000.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno le giornate di permesso di cui ai punti 9 e 10 vengono riconosciute in relazione alle ex festività cadute nella frazione di anno lavorato.

Al personale viene inoltre riconosciuta un'ulteriore giornata di permesso retribuito di 8 ore; detta giornata, in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, viene attribuita in relazione ai mesi di servizio prestati. Per il personale di cui al punto 13 dell'art. 9, al fine di mantenere invariato l'orario di 37 ore medie settimanali, a decorrere dal 1° gennaio 2001 viene utilizzata la giornata di permesso di cui al presente punto in sostituzione della ex festività del 2 giugno, ripristinata dalla citata Legge n. 336 del 20 novembre 2000.

Al personale non turnista vengono riconosciute 28 ore di permesso retribuito, in ragione d'anno. I permessi retribuiti in questione vengono attribuiti in relazione ai mesi di servizio prestato, provvedendosi al computo per dodicesimi.

Le giornate di permesso così come individuate ai punti 9, 10, 12 e 13 verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio. Per ciascun giorno di permesso restante, non usufruito entro l'anno, verrà corrisposto al lavoratore interessato, con la retribuzione del successivo mese di gennaio, un compenso pari alla normale retribuzione giornaliera spettante nel mese precedente.

Resta fermo il godimento obbligatorio di:

- una giornata per il personale operante in turni continui e avvicendati - che viene elevata a due a decorrere dal 1° gennaio 2001 - utilizzando permessi di cui ai predetti punti 10 e 12. La relativa fruizione avverrà per frazioni intere di quattro ore;
- tre giornate per il personale non turnista - che vengono elevate a sei giornate e mezza a decorrere dal 1° gennaio 2001 - utilizzando, in quanto spettanti, le ore di permesso di cui al punto 13 e i giorni di permesso di cui ai punti 10 e 12 del presente articolo nonché, sempre in quanto spettanti, una delle giornate di cui al punto 9 ovvero, in alternativa, le prime due semigiornate di cui al punto 5.

Con la stessa decorrenza del 1° gennaio 2001 i predetti permessi potranno essere utilizzati, anche parzialmente, per la fruizione collettiva previa intesa a livello di unità produttiva tra la Direzione aziendale e le competenti strutture sindacali.

Per tali giornate di permesso resta ferma la corresponsione delle relative quote del premio di produttività anche in caso di godimento di giornate intere.

Le giornate di permesso a godimento obbligatorio sia per il personale operante in turni continui e avvicendati, sia per il personale non turnista - limitatamente a quelle che non siano state utilizzate per la fruizione collettiva - confluiscono nella Banca ore di cui all'art. 12, nella quantità e con le decorrenze sopra indicate, e verranno fruite secondo le modalità espressamente previste dallo stesso articolo.

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

Note a verbale

I permessi di cui ai punti 5 e 9 del presente articolo non trovano applicazione nei confronti del personale operante in turni continui e avvicendati, in quanto le relative giornate sono state utilizzate per la realizzazione del turno stabilito dall'art. 9, punto 3.

Al fine di mantenere invariata la turnazione di cui all'art. 9, punto 3, a decorrere dal 1° gennaio 1988 è stato attribuito al personale operante in turni continui e avvicendati un giorno di permesso retribuito (inserito nella turnazione in sostituzione della festività dell'Epifania ripristinata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792) che viene utilizzato per il mantenimento del numero di riposi necessari per il completo sviluppo della turnazione. I permessi di cui ai punti 5, 9, 10 e 13 del presente articolo non trovano applicazione per il personale turnista di cui al punto 13 dell'art. 9, in quanto le relative giornate sono state utilizzate per la determinazione dell'orario di lavoro di 37 ore settimanali. Al fine di mantenere invariato tale orario settimanale, a decorrere dal 2001, in sostituzione del permesso afferente la ex festività del 2 giugno, ripristinata dalla Legge n. 336 del 20 novembre 2000, viene utilizzato il permesso di cui al punto 12, che conseguentemente non trova più applicazione.

ART. 16 - SERVIZIO MILITARE

Per la chiamata o per il richiamo alle armi valgono le disposizioni di legge.

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

Al termine del servizio di leva per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza deve mettersi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro si intende risolto.

ART. 17 - ASPETTATIVA

Per giustificati motivi di carattere privato, la Società, se lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio, concede al lavoratore, che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di un anno, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

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

Tossicodipendenza

La Società, compatibilmente con le esigenze del servizio, concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita secondo quanto previsto al precedente punto 1, motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che, risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza, effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla Legge 26 giugno 1990, n. 162.

Parimenti, la Società compatibilmente con le esigenze del servizio concederà a richiesta, al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza, un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla Legge 26 giugno 1990, n. 162.

L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i tre anni, fermo restando anche la non decorrenza dell'anzianità di servizio per alcun istituto.

Cooperazione internazionale

Il personale che assuma contrattualmente un impegno continuativo ed effettivo di lavoro della durata di almeno 2 anni per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione in Paesi in via di sviluppo e che benefici del rinvio del servizio militare ha diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo quanto previsto dalla Legge 26 febbraio 1987, n. 49.

Portatore di handicap e minore

Fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge in vigore per quanto attiene le persone handicappate, nei confronti del lavoratore che abbia l'esigenza di assistere un parente, entro il primo grado, o il coniuge, purché conviventi, handicappati 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.

ART. 18 - SEDE E ZONA DI LAVORO

Per sede di lavoro si intende il posto presso il quale il lavoratore è tenuto ad espletare le mansioni affidategli.

Per zona di lavoro si intende il tratto autostradale entro il quale, qualunque possa essere il posto di lavoro, il lavoratore per ragioni tecniche connesse all'esercizio delle autostrade è tenuto a svolgere le mansioni affidategli.

Al personale cui è stata assegnata una zona di lavoro viene corrisposta l'indennità di zona di cui al successivo art. 43.

Nota a verbale per le Società aderenti a Fise

Agli esattori, impiegati normalmente dall'impresa in sostituzione dei lavoratori assenti per qualsiasi motivo, sarà eccezionalmente assegnata una zona di lavoro.

Agli esattori di cui al comma precedente la Società Torino-Milano non assegnerà una sede di lavoro. Resta altresì ferma la situazione in atto per quanto riguarda il trasporto con automezzi a cura o a spese dell'impresa.

ART. 19 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Muovendo da una aggregazione strutturata su quattro ambiti professionali, tutto il personale - quadri, impiegati e operai - viene inquadrato su 7 livelli.

I livelli sono definiti dalle declaratorie - di seguito riportate - intese come espressione dei contenuti della professionalità in termini di competenze e conoscenze professionali, responsabilità, autonomia operativa e complessità dei problemi. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata da profili professionali e da esemplificazioni.

Nel caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo di cui all'art. 48, Relazioni a livello aziendale, punto 2), comportanti riflessi sull'assetto dell'inquadramento del personale, nonché nel caso di istituzioni di nuove posizioni di lavoro, l'Azienda per il tramite della propria Associazione, ne darà preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, precisando le conseguenti modifiche in materia di inquadramento con l'indicazione del relativo livello e l'indicazione del profilo corredato in modo sommario dalle attività lavorative.

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

In occasione degli incontri di cui all'art. 48, punto 4) - Relazioni a livello di unità produttiva, lettera A), sub f), le aziende informeranno preventivamente le Organizzazioni sindacali dei lavoratori dell'introduzione di nuove posizioni di lavoro e del relativo livello di inquadramento e/o di quelle che, in un'ottica di sviluppo che sia coerente con le esigenze di funzionamento dell'apparato produttivo, siano risultate significativamente modificate nonché delle eventuali implicazioni in termini di variazioni di organico e/o di mansione.

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

DECLARATORIE, PROFILI ED ESEMPLIFICAZIONI

LIVELLO D

Declaratoria

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

Profili

Lavoratore che, su istruzioni e applicando conoscenze pratiche acquisibili con breve tirocinio, svolge semplici attività manutentorie sulla tratta di competenza e/o nelle aree assegnategli

Operaio comune posto di manutenzione

Lavoratore che smista, nell'ambito del luogo di lavoro assegnatogli, corrispondenza, documenti, plichi, pacchi e materiale; annuncia agli interessati l'arrivo di visitatori fornendo agli stessi eventuali indicazioni; segnala l'eventuale necessità di riparazione ai servizi di illuminazione, idrici e agli infissi del luogo di lavoro assegnatogli; esegue altri compiti vari quali: timbratura, suddivisione, foratura documenti, ecc.

Commesso

A titolo esemplificativo vengono inquadrati in questo livello le seguenti figure professionali: Operaio di sede, Operaio di magazzino, Addetto alle pulizie.

LIVELLO C1

Declaratoria

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

Profili

Lavoratore che, sulla base di specifiche prescrizioni, operando alla guida di automezzi sociali, esegue lavori di manutenzione, di pronto intervento per la percorribilità sulla autostrada, appone in caso di incidenti o di lavori la segnaletica mobile sulla tratta di competenza e/o nelle aree assegnategli, in applicazione di conoscenze acquisibili mediante specifico addestramento.

Addetto manutenzione di pronto impiego

Operaio-autista

Lavoratore che, su dettagliate istruzioni, effettua lavori di dattilografia, di registrazione, di classificazione, di controllo e archiviazione delle pratiche di competenza.

Dattilografia - archivio - registrazioni

Addetto controllo documenti

Lavoratore che, sulla base della conoscenza dell'ubicazione degli uffici e delle attività che vi si svolgono, indirizza i visitatori, svolge anche attività di trasferimento di pratiche e di sorveglianza.

Portiere - commesso

Lavoratore che opera al centralino commutando il traffico telefonico ed eseguendo registrazioni secondo le procedure in atto.

Addetto al centralino.

Lavoratore che esegue semplici operazioni inerenti l'esercizio degli impianti e delle apparecchiature elettriche affidategli (es. semplici interventi manutentori e di pronto intervento, verifica di funzionamento manovre e verifiche sulle apparecchiature elettriche); esegue lavori di copertura, sistemazione di materiali e/o di segnaletica mobile in relazione all'attività di competenza; esegue lavori di pulizia, di montaggio, smontaggio e sostituzione di componenti avariati sulle apparecchiature e sul macchinario affidatogli; esegue le prescritte registrazioni; opera alla guida di automezzi sociali; presta aiuto al personale addetto alla manutenzione degli impianti elettrici.

Operaio elettricista

A titolo esemplificativo viene inquadrata in questo livello la figura professionale di Autista di Sede.

LIVELLO C

Declaratoria

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

Profili

Lavoratore che, sulla base di procedure e metodi operativi prestabiliti, provvede alla riscossione del pedaggio, gestisce gli automatismi di stazione, esegue le operazioni previste per la risoluzione di eventuali casi irregolari e, ove previsto, effettua in pista la vendita delle tessere per il pagamento differito del pedaggio; svolge ove definito le attività di vendita/rimagnetizzazione e fatturazione tessere, apertura e gestione c/c e contratti telepass fornendo le relative informazioni, in applicazione di conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante specifica formazione.

Esattore

Lavoratore che, sulla base di procedure, provvede al ricevimento, controllo, stoccaggio e consegna materiali, alla registrazione dei movimenti di magazzino.

Magazziniere

Lavoratore che sulla base di istruzioni e procedure definite, effettua lavori di dattilografia, classificazione, registrazione e archiviazione delle pratiche di competenza, effettua la compilazione di prospetti e tabelle, in applicazione di conoscenze acquisibili con un periodo di esperienza.

Pratiche registrazioni e dattilografia

Lavoratore dedicato generalmente alla viabilità che, sulla base di procedure e metodi prestabiliti, sorveglia la tratta di competenza mediante pattugliamento collaborando all'occorrenza con gli agenti di polizia e procedendo anche ad eventuali segnalazioni qualificate; provvede agli interventi necessari per il ripristino della viabilità, rilevando a tal proposito eventuali danni al patrimonio e redigendo un rapporto specifico; posiziona la segnaletica, rimuove eventuali materiali dalla carreggiata, interviene tempestivamente per la soluzione di problemi connessi alla viabilità e al traffico e nel caso di incidenti senza conseguenze alle persone svolge la necessaria procedura di documentazione; fornisce, all'occorrenza, la necessaria

assistenza all'utenza; garantisce, per quanto di competenza, l'efficienza degli automezzi in dotazione, applicando conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante interventi formativi ed esperienza maturata nelle strutture operative.

Ausiliario della viabilità/Addetto alla viabilità e al traffico

Sempre a titolo esemplificativo vengono altresì inquadrati in questo livello le seguenti figure: Capo squadra manutenzione, Corriere, Sorvegliante motociclista, Addetto predisposizione dati tecnici e/o amministrativi, Addetto fatturazione, Operaio autista mezzi speciali, Capo rimessa, Addetto protocollo.

LIVELLO B1

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano attività il cui svolgimento richiede conoscenze tecnico-specialistiche acquisibili mediante interventi formativi.

Tali lavoratori operano con autonomia operativa sulla base di procedure di media complessità e direttive definite ed hanno una responsabilità, circoscritta ad attività specifiche, anche di eventuali altre risorse.

Profili

Lavoratore che, sulla base di procedure e direttive definite, verifica riscontra ed effettua controlli di natura contabile su fatture, richieste di pagamento ed altra documentazione da contabilizzare, tenendo i rapporti con le Direzioni di Tronco/Unità organizzative aziendali ed elaborando i relativi reports, in applicazione di conoscenze tecnico specialistiche acquisibili mediante interventi formativi.

Addetto alla Contabilità

Lavoratore che, sulla base di procedure e direttive definite, effettua riscontri ed elabora dati relativi alle pratiche dell'unità di appartenenza, organizza e gestisce l'archivio sia cartaceo che informatico, cura la predisposizione di reports, tabelle e grafici anche attraverso l'utilizzo di procedure informatiche e applicazioni software, esegue pratiche varie e cura la corrispondenza relativa alla propria unità organizzativa, in applicazione di conoscenze tecnico specialistiche acquisibili anche attraverso esperienza ed eventuali interventi formativi.

Addetto pratiche amministrative

Lavoratore che, in base a procedure e direttive definite, assicura il funzionamento delle stazioni affidategli anche attuando il coordinamento ed il controllo dell'operato degli esattori ed intervenendo per il superamento di improvvise necessità in applicazione di conoscenze specifiche acquisite mediante addestramento aziendale integrato da esperienza.

Capo stazione/Capo casello

Lavoratore che, sulla base delle direttive ricevute e sulla scorta di schemi, disegni e specifiche esegue la manutenzione, la pulizia e/o il montaggio di meccanismi, macchinari ed attrezzature, effettuandone la messa a punto ed il controllo di funzionalità in applicazione di conoscenze tecnico specialistiche integrate da esperienza.

Addetto alla manutenzione e controllo strumentale su impianti

Lavoratore addetto ai trafori che, sulla base delle direttive e sotto il diretto controllo del Regolatore del traffico, in possesso di capacità tecniche certificate dai Vigili del Fuoco e di nozioni di soccorso sanitario certificate dalla C.R.I., coordina la squadra di sicurezza stradale di cui è il capo, intervenendo in caso di incidente o incendio e provvede alla verifica documentale, controllo e autorizzazione dei transiti delle merci pericolose in deroga, alla scorta dei veicoli eccezionali e di quelli trasportanti merci pericolose, alla sorveglianza mediante pattugliamento nonché a verifiche periodiche dei veicoli e dei mezzi affidati, degli impianti, delle installazioni e dei materiali di sicurezza.

Agente di sicurezza (per le Società concessionarie di trafori)

Lavoratore che, sulla base di direttive e procedure, rileva, registra ed elabora dati e situazioni inerenti la gestione amministrativa del personale per la successiva elaborazione degli stipendi e per l'espletamento di pratiche con gli Enti previdenziali ed assistenziali e, ove previsto, assiste i dipendenti in occasione della denuncia annuale dei redditi, in applicazione di conoscenze acquisibili mediante programmi di addestramento e formazione integrati da esperienza.

Addetto al personale

Lavoratore che, sulla base di direttive e procedure, utilizzando strumenti di gestione dell'informazione diretta all'interno e all'esterno dell'azienda, segue l'andamento del traffico, riceve segnalazione di eventi anomali del sistema autostradale curandone la registrazione, segnala la necessità di intervento degli Enti preposti, intervenendo anche direttamente nei casi previsti dalle procedure di urgenza, aggiorna il sistema di informazione dell'utenza in applicazione di conoscenze specialistiche acquisite mediante programmi di addestramento e formazione, nonché di specifica esperienza maturata nelle strutture operative; effettua, ove previsto, attività di assistenza e di specifica informativa all'utenza in merito ai sistemi di pagamento differito del pedaggio.

Operatore centro radio - informativo

Lavoratore che, sulla base di direttive e procedure, provvede all'approvvigionamento delle tessere viacard dei centri di assistenza interni ed esterni effettuando le relative registrazioni di carico e scarico nonché i

riscontri e controlli per il completamento delle pratiche, raccogliendo le informazioni e la documentazione delle operazioni di assistenza commerciale svolte, fornisce assistenza all'utenza ed agli operatori interni in merito ai sistemi di pagamento differito dei pedaggi, controlla lo stato delle strutture delle aree di servizio segnalando alla linea eventuali anomalie, in applicazione di conoscenze tecnico-specialistiche acquisibili anche attraverso interventi formativi.

Commerciale - Addetto

Sempre a titolo esemplificativo vengono, altresì, inquadrati in questo livello le seguenti figure: Cassiere-conta denaro, Addetto raccolta pedaggi e conta denaro, Addetto preparazione dati per l'elaborazione, Addetto amministrativo magazzino, Capo cantoniere, Sorvegliante, Controllore, Addetto transiti eccezionali, Meccanico collaudatore, Addetto posto manutenzione, Assistente esazione pedaggi, Addetto acquisti e contratti, Addetto affari generali, Gestione tessere-controllo, Primo Operatore, Assistente al traffico.

LIVELLO B

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano attività il cui svolgimento richiede elevate conoscenze tecnico-professionali, necessarie, e/o capacità di coordinamento e gestione di risorse, con un'influenza diretta su risultati specifici dell'unità di appartenenza.

Tali lavoratori operano con un'autonomia operativa circoscritta e sulla base di direttive di massima, con una responsabilità diretta su attività specifiche dell'Unità Organizzativa di appartenenza.

Profili

Lavoratore che, sulla base di direttive di massima, attraverso il coordinamento di risorse, anche della posizione di assistente esazione pedaggi, coordina e controlla le attività delle stazioni della tratta di sua competenza, garantisce la corretta applicazione delle procedure di esazione, collabora all'esame delle previsioni dei flussi di traffico predisponendo in caso di eventi particolari eventuali modifiche a livello di servizio, cura il rapporto con gli utenti, assicura il rispetto del livello qualitativo del servizio offerto, segnala alle funzioni competenti eventuali anomalie e/o comportamenti illeciti messi in atto dall'utenza, anche sulla base di informazioni ricevute dagli addetti, attraverso l'utilizzo di specifiche conoscenze tecnico professionali ed esperienza operativa maturata nel settore.

Gestore di tratta

Lavoratore che, sulla base di direttive di massima, attraverso il coordinamento di risorse, controlla le condizioni e lo stato di efficienza del tratto autostradale di sua competenza e delle attrezzature e dei mezzi in dotazione al Posto di manutenzione, interviene in situazioni di emergenza per l'esecuzione di lavori di pronto intervento, esegue la contabilità lavori di manutenzione ordinaria, controlla il rispetto da parte delle imprese appaltatrici delle norme relative al capitolato d'appalto ed alla sicurezza, attraverso l'applicazione di specifiche conoscenze tecnico professionali acquisibili mediante programmi di formazione ed esperienza.

Aiuto Coordinatore P.M.

Lavoratore che, sulla base di direttive di massima, garantisce la corretta funzionalità dei sistemi di elaborazione e delle reti, gestisce gli strumenti di controllo dei sistemi centrali e periferici, adotta le misure di emergenza in attesa della soluzione definitiva di eventuali problemi tecnici emersi, in applicazione di elevate conoscenze tecnico professionali acquisite attraverso specifici interventi formativi ed esperienza nel settore.

Gestione sistemi

Lavoratore che, sulla base di direttive e procedure, riscontra, imputa ed elabora dati e situazioni contabili, effettua controlli di regolarità sulla documentazione e sulle elaborazioni di contabilità generale ed analitica, collabora alla formazione del bilancio preventivo e consuntivo in applicazione di conoscenze specialistiche acquisibili mediante programmi di istruzione nonché un adeguato periodo di esperienza nel settore.

Contabile

Addetto contabilità generale ed analitica

Lavoratore che sulla base di informazioni, traduce nel linguaggio di programmazione su schemi preordinati operando per le proprie necessità sulle apparecchiature del centro elettronico e partecipando alle fasi di collaudo gestione e manutenzione dei programmi elaborati applicando conoscenze specialistiche acquisite mediante programmi di addestramento ed esperienza.

Programmatore

Lavoratore che, sulla base di direttive e/o procedure, sviluppa progetti per opere autostradali applicando conoscenze acquisite tramite programmi di addestramento integrati da esperienza.

Sviluppo progettazione

Sempre a titolo esemplificativo vengono inquadrati in questo livello le seguenti figure: Transiti eccezionali-capo, Tecnico impianti (IRT, TLC, IEA), Tecnico controllo contabilità e progettazione, Tecnico addetto al catasto e patrimonio, Tecnico pavimentazione e segnaletica, Tecnico opere in verde, Regolatore traffico.

LIVELLO A 1

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti competenze tecnico-specialistiche e/o gestionali rilevanti, che comportano autonomia decisionale per la soluzione di problemi di elevata variabilità e complessità, entro un ambito definito da indicazioni di massima.

Tali attività possono essere svolte sia attraverso il coordinamento di specifiche unità organizzative, sia attraverso l'applicazione di competenze tecnico-specialistiche che richiedono un elevato livello di professionalità.

Profili

Lavoratore che, sulla base di indicazioni di massima, esplica attività complesse relative a fasi di processo attraverso il coordinamento di specifiche unità organizzative e la gestione delle risorse umane e tecnologiche.

Lo svolgimento di tali attività richiede, entro un ambito definito da linee guida generali, autonomia decisionale, competenza tecnico specialistica e/o gestionale, acquisite attraverso programmi formativi integrati da esperienza maturata nel settore di appartenenza, per la soluzione di problemi variabili e complessi.

Coordinatore

Ai sensi dell'accordo 18 aprile 1997 si intendono confluire in tale profilo, a titolo esemplificativo, le seguenti figure precedentemente previste per le Società aderenti a Federreti: capo reparto, coordinatore P.M., capo reparto opere civili e stradali; per le Società aderenti a Fise: Traffico e sicurezza-capo, Economato ed acquisti-capo, Attività tecnica di manutenzione-capo, Esazione pedagogi-capo, Amministrazione personale-capo, Contabilità-capo.

Lavoratore che svolge attività, che richiedono un elevato livello di professionalità, nonché l'applicazione di competenze tecnico specialistiche, per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata variabilità e complessità svolgendo funzioni di natura tipicamente consulenziale e/o progettuale.

Tali attività richiedono un costante studio e aggiornamento professionale, capacità di analisi di variabili complesse, integrazione con altre figure professionali interne e/o esterne nonché il coordinamento di eventuali altre risorse, all'interno di progetti specifici focalizzando la responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Professional

Ai sensi dell'accordo 18 aprile 1997 si intendono confluire in questo profilo, a titolo esemplificativo, le seguenti figure precedentemente previste: Analista di sistemi, Analista di organizzazione, Analista Programmatore, Convenzioni e Concessioni, Progettista.

LIVELLO A

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano attività di rilevante importanza per l'Azienda, con una responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali, che comportano autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali.

Tali attività possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'Azienda, o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità.

Profili

Lavoratore che, sulla base di politiche ed indirizzi, esplica attività di rilevante importanza per l'Azienda attraverso il coordinamento e controllo di unità organizzative e/o strutture professionali, l'integrazione di risorse umane, economiche, organizzative e tecnologiche, con una responsabilità diretta su obiettivi/risultati aziendali. Lo svolgimento di tali attività richiede un elevato grado di autonomia decisionale, un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali, la conoscenza della struttura e dei processi aziendali ed il governo di variabili interne e/o esterne per la soluzione di problemi di elevata complessità ed eterogeneità.

Responsabile di Unità organizzativa

Capo ufficio

Ai sensi dell'accordo 18 aprile 1997 si intendono confluire in questo profilo, a titolo esemplificativo, le seguenti figure precedentemente previste per le Società aderenti a Federreti: capo ufficio e responsabili di unità organizzative; per le Società aderenti a Fise: Amministrazione-capo, Affari legali-capo, Tecnico e manutenzione-capo.

Lavoratore che svolge attività che richiedono il più alto livello di professionalità in applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico specialistiche, costituendo il più alto punto di riferimento professionale per la soluzione di problematiche di elevata variabilità e complessità, svolgendo funzioni di natura tipicamente consulenziale e/o progettuale. Lo svolgimento di tali attività richiede la conoscenza della struttura e delle politiche aziendali, un costante studio e aggiornamento professionale, capacità di integrazione, coordinamento ed interazione con eventuali altre strutture interne e/o esterne per lo sviluppo di efficaci sinergie, nonché capacità di analisi e sintesi anche all'interno di un contesto non chiaramente

strutturato e caratterizzato da un elevato grado di indeterminatezza, all'interno del quale cogliere e valorizzare eventuali elementi innovativi.

Tali attività possono essere realizzate, all'interno di progetti specifici, anche attraverso il coordinamento di risorse e/o la gestione di fasi di processo.

Professional Master

QUADRI

In attuazione del disposto dell'art. 2 della Legge 13 maggio 1985, n. 190, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori sia tecnici che amministrativi, che nell'ambito del livello A svolgono con carattere di continuità e con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi ed uffici o entità organizzative essenziali dell'Azienda o di gestione di programmi/progetti di importanza fondamentale.

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

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

- Informazione

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

- Formazione

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

- Orario di lavoro

Ai lavoratori ai quali viene contrattualmente attribuita la qualifica di quadro non si applicheranno, ai sensi dell'art. 1 del R.D.L. 15.3.23, n. 692, e del R.D. 10.8.23. n. 1955, le limitazioni in materia di orario di lavoro.

Passaggio temporaneo di mansioni

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verrà attribuita tale qualifica trascorso un periodo di sei mesi consecutivi.

- Responsabilità civile e/o penale

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

- Brevetti

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

Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di lire 140.000 lorde mensili. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del Trattamento di Fine Rapporto, della 13a mensilità e del premio annuo.

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

Nota a verbale

Le parti, in coerenza con quanto previsto dall'accordo 18 aprile 1997 in tema di classificazione del personale e con l'obiettivo di perseguire una ulteriore razionalizzazione dell'attuale sistema classificatorio, convengono di istituire una Commissione tecnica che, ferma restando la collocazione inquadramentale individuata nel presente articolo, avrà il compito di:

- individuare eventuali aggiornamenti e/o modifiche dei profili professionali esistenti; a tale riguardo le parti si danno atto di aver proceduto, con il presente contratto, all'aggiornamento ed alla modifica del profilo dell'Addetto alla viabilità e traffico con l'inserimento dell'Ausiliario alla viabilità;

- individuare significativi profili professionali di sintesi verso i quali far confluire le diverse posizioni di lavoro esistenti, con particolare riguardo a quelle non esemplificate in contratto;
- aggregare, ove possibile, alcune posizioni di lavoro di equivalente contenuto professionale.

I criteri di riferimento a cui dovranno attenersi i lavori della Commissione sono quelli esplicitati dalle parti in occasione della revisione del sistema classificatorio, finalizzati a favorire:

- una ricomposizione degli elementi comuni di professionalità in modo da attenuare la parcellizzazione di compiti nell'ambito delle varie unità organizzative;
- un impiego delle risorse che favorisca, tramite gli opportuni interventi formativi, una specializzazione tale da supportare la continua evoluzione tecnologica;
- la mobilità delle risorse anche in settori diversi da quelli di provenienza in relazione alle esigenze tecnico-produttive.

In tale ambito la Commissione provvederà ad una ricognizione relativamente all'area quadri, così come individuata nel citato accordo del 18 aprile 1997, al fine di valutare le eventuali puntualizzazioni che si rendessero opportune.

Le parti si riservano di attivare entro il 31 marzo i lavori della Commissione e di valutarne i risultati allo scopo di favorire, ove possibile, l'inserimento degli stessi nella stesura del nuovo testo contrattuale.

Tenuto anche conto di quanto precede le Aziende provvederanno a comunicare ai dipendenti, insieme all'attuale livello di inquadramento, il relativo profilo professionale di riferimento contrattualmente previsto.

ART. 20 - PASSAGGIO DI LIVELLO

Il lavoratore che passa al livello superiore percepisce la retribuzione prevista per il nuovo livello di assegnazione conservando gli aumenti di anzianità già maturati secondo quanto disposto dall'art. 26. Gli eventuali superminimi (anche se derivanti da aumenti di merito) vengono assorbiti fino a concorrenza della differenza tra i due minimi tabellari.

ART. 21 - MUTAMENTO DI MANSIONI

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

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

Fatta eccezione per quanto previsto dalla normativa da valere per i quadri, trascorso un periodo di tre mesi consecutivi o ad intervalli per un periodo di 180 giorni nel corso di 12 mesi consecutivi in mansioni di livello superiore avviene il passaggio definitivo in detto livello, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

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

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

ART. 22 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi della retribuzione:

- stipendio (minimo tabellare, eventuale superminimo e "ad personam", aumenti di anzianità);
- indennità di contingenza;
- elemento differenziato dalla retribuzione.

Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:

- eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (v. artt. 19 e 43);
- compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo;
- tredicesima mensilità, premio annuo, premio esazione pedaggi.

ART. 23 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

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

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

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

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla distinta o busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

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

Gli importi delle trasferte e degli elementi variabili della retribuzione vengono corrisposti nel mese successivo a quello di riferimento.

Personale a tempo parziale

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

ART. 24 - DETERMINAZIONE CONVENZIONALE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA ED ORARIA *

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

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

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

Personale a tempo parziale

La misura della retribuzione mensile non è fissa ma proporzionale alle ore lavorate nel mese.

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

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

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

ART. 25 - MINIMI TABELLARI - CONTINGENZA - E.D.R.

Minimi tabellari

I minimi tabellari mensili sono quelli riportati nella tabella "A" allegata al presente contratto.

Indennità di contingenza

Per quanto riguarda l'indennità di contingenza si fa riferimento agli accordi interconfederali, nonché alla Legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni. I relativi valori sono quelli riportati nella tabella "B" allegata al presente contratto.

Elemento Differenziato dalla Retribuzione

L'Elemento Differenziato dalla Retribuzione, istituito dall'accordo 18 aprile 1997, è fissato nelle misure di cui alla tabella "C" allegata al presente contratto.

Elemento Distinto dalla Retribuzione

Ai sensi del Protocollo d'intesa 31 luglio 1992 tra Governo e Parti Sociali, dal 1° gennaio 1993 viene erogato a titolo di Elemento Distinto dalla Retribuzione l'importo di L. 20.000 mensili, per 13 mensilità, che viene utilmente computato sugli istituti di legge (trattamento di fine rapporto, ferie, festività).

Note a verbale

Per il personale in servizio al 31 marzo 1980 presso la Società Traforo del Monte Bianco e le Società aderenti a Fise resta fermo quanto determinato a seguito dell'applicazione del punto 5 (nota a verbale) dell'art. 21 del c.c.n.l. 5 aprile 1980 (importi del premio traffico).

Al personale già inquadrato nei livelli 9, 6 e 2 e che al 1° giugno 1997, per effetto della nuova classificazione, risulta inquadrato rispettivamente nei livelli A1, B1 e D vengono mantenuti, a titolo di superminimo, gli importi di cui all'accordo 18 aprile 1997, di seguito riportati, che in caso di passaggio di livello saranno assorbiti fino a concorrenza del nuovo minimo tabellare.

Vecchi Livelli	Nuovi Livelli	Lire
9	A1	53.214
6	B1	3.818
2	D	148.926

ART. 26 - AUMENTI PER ANZIANITA'

a) Aumenti periodici per anzianità di servizio

Il lavoratore ha diritto per ogni biennio di servizio effettivamente prestato ad un aumento di anzianità nelle misure indicate per ciascun livello di appartenenza:

Livello	Aumento
A	70.629
A1	65.018
B	59.401
B1	55.367
C	51.250
C1	49.352
D	46.806

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

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

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

b) Aumenti periodici per anzianità di livello

Il lavoratore ha diritto al compimento del 10° anno di permanenza nello stesso livello ad uno scatto anticipato, cumulabile - verificandosi concomitanza - con l'aumento periodico per anzianità di servizio: esso non è però frazionabile.

c) Parte comune delle norme di cui ai punti a) e b) che precedono

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

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

Personale a tempo parziale

Fermo rimanendo quanto previsto al punto 4 del presente articolo, per i casi di passaggio da tempo parziale a tempo pieno successivi al 31 maggio 1987, gli importi degli aumenti periodici maturati vengono mantenuti in cifra nella misura del 60% di quanto previsto a tale titolo per il personale a tempo pieno.

Per le frazioni di biennio trascorse a tempo parziale, vale quanto previsto dall'art. 3, punto 11, secondo comma.

Nota a verbale

In conformità a quanto stabilito dall'accordo 18 aprile 1997, al personale già inquadrato nei livelli 9 e 6 e che al 1° giugno 1997, per effetto della nuova classificazione, risulta inquadrato rispettivamente nei livelli A1 e B1 gli aumenti di anzianità vengono riconosciuti nelle seguenti misure:

Vecchi Livelli	Nuovi Livelli	Lire
9	A1	67.643

ART. 27 - TREDICESIMA MENSILITA'

Nel periodo compreso tra il 27 novembre ed il 15 dicembre la Società corrisponde a tutti i lavoratori, in servizio e non in prova, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile costituita a tale effetto dallo stipendio, dall'indennità di contingenza, dall'elemento differenziato dalla retribuzione nonché, per il personale operante in turni continui e avvicendati, in quanto spettante, dalla quota forfettizzata per lavoro notturno di cui all'art. 11 punto 10. Ciascuno degli elementi citati viene corrisposto nella misura in vigore al 1° dicembre. Il periodo di riferimento è 1° gennaio - 31 dicembre.

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

La tredicesima mensilità va computata nel trattamento di fine rapporto.

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

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

ART. 28 - PREMIO ANNUO

A tutti i lavoratori in servizio e non in prova la Società corrisponde, unicamente alle competenze del mese di giugno, un premio annuo pari alla retribuzione mensile costituita a tale effetto dallo stipendio, dall'indennità di contingenza, dall'elemento differenziato dalla retribuzione nonché, per il personale operante in turni continui e avvicendati, in quanto spettante, dalla quota forfettizzata per lavoro notturno di cui all'art. 11, punto 10. Ciascuno degli elementi citati viene corrisposto nella misura in vigore al 30 giugno.

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

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

Il premio annuo va computato nel trattamento di fine rapporto.

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

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

ART. 29 - FERIE

Il lavoratore non in prova 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.

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. 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.

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

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.

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.

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.

L'epoca delle ferie deve essere programmata dalla Direzione Aziendale previo esame con la R.S.U. entro i primi tre mesi dell'anno.

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 55% di quelle spettanti. Le ferie devono essere normalmente godute in via continuativa.

In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale al lavoratore compete, per il predetto periodo, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 30.

In caso di spostamento del periodo feriale precedentemente stabilito dalla Società il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute e regolarmente comprovate.

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.

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.

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

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

Personale a tempo determinato di esazione

Poiché la brevità della durata e la particolarità della prestazione del personale a tempo determinato di esazione non consentono l'effettivo godimento delle ferie, si procederà a liquidare, in sede di trattamento di fine rapporto, i ratei maturati in ragione di giorni 1,65 della retribuzione globale di fatto prevista dal punto 7 del presente articolo per ogni mese di servizio.

Personale a tempo parziale

Allo scopo di garantire parità di condizioni rispetto al lavoratore a tempo pieno, il personale a tempo parziale ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo retribuito di ferie pari a 1/12 della sua prestazione minima annua per anzianità di servizio fino a 8 anni. Tale periodo viene aumentato del 25% della prestazione minima annua per anzianità di servizio di oltre 8 anni e fino a 15 anni e del 50% della stessa per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

La retribuzione giornaliera in caso di ferie è corrispondente alla durata della prestazione programmata coincidente con la richiesta.

Qualora la prestazione media mensile, pari a 1/12 delle ore effettivamente lavorate nell'anno, sia superiore alla prestazione minima, ai soli fini retributivi sarà riconosciuta la relativa differenza che verrà liquidata nel mese di febbraio dell'anno successivo.

Disposizione transitoria

Al personale a tempo parziale assunto antecedentemente alla data del 4.4.1995, ai soli fini della corresponsione delle indennità sostitutiva di mensa e lavori complementari in caso di ferie, viene garantito lo stesso trattamento economico previsto a tale titolo dal c.c.n.l. 21.12.1990 in relazione allo scaglione di ferie di appartenenza. L'eventuale differenza verrà corrisposta unitamente a quanto previsto al comma 3 del precedente punto 18.

ART. 30 - TRASFERTE

La Società per esigenze di servizio può inviare il lavoratore in trasferta, corrispondendo il seguente trattamento globale:

Rimborso spese di viaggio

1^ classe per tutto il personale.

L'uso del vagone letto, dell'aeroplano e del mezzo proprio è consentito solo su autorizzazione della Direzione da concedersi preventivamente di volta in volta.

Rimborso spese vitto e alloggio

A tutto il personale dipendente è dovuto un rimborso spese giornaliero. Tale rimborso è convenzionalmente commisurato al 10% del minimo tabellare mensile ed indennità di contingenza del livello C1. L'importo così determinato, arrotondato alle mille lire superiori, è ripartito in:

- pranzo 2.2%
- cena 2.2%
- pernottamento 5.6%.

In alternativa a quanto sopra disposto, la Società rimborserà, dietro presentazione di regolare fattura o ricevuta fiscale, le spese sostenute dal lavoratore in trasferta, nei limiti della normalità. Il lavoratore, in occasione della prima trasferta di ogni anno, effettuerà la scelta del trattamento di rimborso spese vitto ed

alloggio (forfettario o piè di lista) che gli verrà applicato per tutto l'anno solare. In caso di trasferta in città con popolazione superiore a 200.000 abitanti, il lavoratore, che abbia scelto il trattamento forfettario di trasferta, potrà chiedere di volta in volta l'applicazione del trattamento a piè di lista o la copertura per le spese del pernottamento a piè di lista ed il rimborso forfettario per il pranzo e la cena. L'importo del pranzo e della cena viene riconosciuto al lavoratore che parta dalla propria sede rispettivamente prima delle ore 13 e delle ore 20 e rientri dopo le stesse ore.

L'importo per il pernottamento spetta quando il lavoratore parta prima delle ore 24 e rientri dopo la stessa ora.

Per gli esattori che siano comandati a prestare la propria opera in altra stazione o posto di lavoro che non disti più di 35 Km dalla propria normale sede di lavoro (stazione), la Società corrisponde un compenso forfettario pari a:

lire 5.000 allorché l'esattore inizi o termini il proprio turno di lavoro in una stazione diversa da quella cui è normalmente assegnato;

lire 9.000 allorché l'esattore effettui un turno completo in altra stazione o posto di lavoro.

Viene, inoltre, corrisposto il normale rimborso spese di locomozione (percorrenze, qualora il dipendente venga preventivamente autorizzato all'uso del mezzo proprio o, altrimenti, rimborso del biglietto del mezzo pubblico).

Il tempo occorrente per il viaggio prima dell'inizio del turno e/o dopo la fine del turno viene normalmente retribuito; a tale effetto detto tempo di viaggio viene rapportato a quello necessario per coprire la distanza tra la normale sede di lavoro (stazione) e quella in cui il lavoratore sia stato inviato in trasferta.

Qualora il lavoratore sia obbligato ad usare un mezzo pubblico, anche l'eventuale tempo di attesa intercorrente tra l'arrivo del mezzo pubblico e l'inizio del servizio ovvero fra la cessazione del turno e la partenza del primo mezzo utile viene ugualmente retribuito.

Agli esattori che siano comandati a prestare il proprio turno in altra stazione o posto di lavoro la cui distanza superi i predetti 35 Km, oltre al rimborso spese viaggio di cui al punto 1, lettera a), la Società corrisponde un compenso forfettario pari a lire 17.500.

Al personale cui è stata assegnata una zona di lavoro che sia comandato ad effettuare prestazioni oltre i limiti della zona stessa, la Società corrisponde un compenso forfettario pari a:

- lire 5.000 per le prestazioni effettuate fuori zona durante il turno giornaliero;
- lire 9.000 per prestazione completa effettuata fuori zona;
- lire 17.500 per prestazione completa effettuata fuori zona oltre i 35 Km dai limiti della zona assegnata.

Al personale non turnista, in aggiunta al trattamento di cui al precedente capoverso, qualora per esigenze di servizio e previa esplicita autorizzazione debba proseguire la propria prestazione per più di 1 ora dall'inizio dell'intervallo meridiano, viene corrisposto il rimborso pasto di cui all'art. 43, punto 10.

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

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

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

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

Al personale convocato per comunicazioni o riunioni di servizio presso gli uffici di Direzione spetta il seguente trattamento:

- rimborso spese mezzi di locomozione;
- eventuale straordinario;
- eventuale trattamento di trasferta.

Al lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali in dipendenza del servizio viene corrisposto il normale trattamento di trasferta dedotta l'indennità percepita dallo Stato.

Agli autisti addetti alle autovetture i quali per circostanze di tempo e su richiesta di un dirigente o di un dipendente di livello A1 e A per cui prestino servizio, siano tenuti a consumare "al seguito" i pasti in trasferta viene concesso il rimborso della maggiore spesa sostenuta in eccedenza alla misura del rimborso spese previsto al punto 1, lettera b).

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

Per le trasferte che comportino una permanenza fuori sede di durata superiore a 15 giorni consecutivi, il relativo trattamento viene di volta in volta concordato tra l'interessato e la Direzione. Comunque per il personale fino al livello B incluso l'eventuale riduzione del trattamento di trasferta può riguardare il solo rimborso spese di cui al punto 1, lettera b) e non può essere superiore al 30%.

Quanto previsto dal precedente punto si applica anche ai lavoratori che esplicano normalmente la loro attività in trasferta intendendo con ciò riferirsi al caso del lavoratore la cui prestazione mensile è svolta fuori dalla sede di lavoro con carattere di prevalenza rispetto alle prestazioni di sede.

Con i lavoratori inviati in trasferta per seguire fasi di addestramento e perfezionamento della durata di oltre 15 giorni, la Società può, caso per caso, direttamente concordare un particolare diverso trattamento di rimborso spese per trasferta che non deve essere però inferiore al 50% di quello di cui al punto 1, lettera b) che precede.

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

ART. 31 - TRASFERIMENTI

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.

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.

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

In caso di trasferimento per i motivi di cui al punto 1, viene corrisposta l'indennità di trasferta per 10 giorni al lavoratore senza congiunti conviventi a carico e per 20 giorni al lavoratore con congiunti conviventi a carico. Al lavoratore con congiunti conviventi a carico vengono, altresì, corrisposti, al momento in cui i predetti congiunti con lui si trasferiscano, 5 giorni di indennità di trasferta per ognuno dei primi 3 congiunti e 2 giorni per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i 3.

Inoltre la Società accorda al lavoratore le seguenti licenze straordinarie retribuite da utilizzare per effettuare il trasloco:

- giorni 3 oltre il viaggio al lavoratore senza congiunti conviventi a carico;
- giorni 6 oltre il viaggio al lavoratore avente congiunti conviventi a carico che con lui si trasferiscano.

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

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.

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.) previ accordi da prendersi con la Società. Il trasporto dei mobili e delle masserizie deve essere assicurato a carico della Società contro il rischio dei danni.

Viene, altresì, corrisposto - per i soli trasferimenti d'ufficio - un compenso aggiuntivo in misura fissa forfettizzata di lire 100.000 per le spese di carattere generale attinenti al trasloco,

Al lavoratore trasferito a domanda compete il 50% dell'indennità di trasferta oltre la licenza straordinaria.

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.

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.

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 preventivamente concordata con la Società, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza.

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

Il lavoratore trasferito per i motivi di cui al punto 1 che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di licenziamento, all'indennità di preavviso ed al trattamento di fine rapporto.

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

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

ART. 32 - TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia deve essere comunicata nei termini di cui all'art. 14, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione. In mancanza l'assenza si considera ingiustificata.

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

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

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

Il lavoratore che - per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi - non possa osservare tali fasce orarie è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare. La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite, potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di leggi vigenti.

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

Nel caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia non determinata da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore viene accordato al lavoratore non in prova il seguente trattamento:

per anzianità di servizio fino a 10 anni: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi e del 75% di essa per altri 6 mesi ;

per anzianità di servizio oltre 10 anni: conservazione del posto per 14 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione per 7 mesi e dei 75% di essa per altri 7 mesi.

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

Per l'effettuazione delle cure termali concesse dagli Enti a proprio carico nei casi in cui sia consentito dalle leggi vigenti il ricorso al trattamento di malattia in luogo dell'utilizzo delle ferie, al lavoratore autorizzato, con motivata prescrizione, dai competenti organismi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di 2 settimane) sarà applicato, per ogni residua giornata di assenza, il trattamento economico di malattia di cui al precedente punto 5 nella misura del 90% della retribuzione.

La domanda alla Società dovrà essere avanzata con sufficiente anticipo rispetto all'inizio del previsto periodo di cure, onde consentire al lavoratore di richiedere eventuali integrazioni all'accertamento dei predetti requisiti presso le competenti strutture pubbliche, qualora gli stessi non risultino chiaramente indicati nella certificazione prodotta.

Ove la certificazione sanitaria rilasciata dai competenti organismi non contenga esplicita dichiarazione di accertata indifferibilità del ciclo autorizzato, le cure termali verranno effettuate nei giorni che dovranno essere concordati tra il lavoratore e l'Azienda in relazione alle esigenze di servizio e, comunque, in un arco di tempo non superiore a tre mesi dalla data della richiesta presentata all'Azienda.

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

Il trattamento avanti stabilito cessa qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi previsti dal precedente punto 5.

Il periodo stesso decorre dalla data di inizio della prima infermità insorta successivamente alla data di conferma in servizio o dopo la fine del precedente periodo. Qualora, alla scadenza di 18 mesi consecutivi, il lavoratore si venga a trovare in periodo di malattia senza aver superato i previsti termini di comporta ha

inizio nei suoi confronti un nuovo periodo di 18 mesi con il ripristino del trattamento economico e normativo iniziale.

I lavoratori, una volta superati i limiti di conservazione del posto, potranno usufruire - a richiesta - di un periodo di aspettativa non retribuito di durata complessivamente non superiore a 4 mesi continuativi. Detto periodo non è valido ad alcun effetto contrattuale.

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

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e la Società non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Personale a tempo determinato

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

Personale a tempo parziale

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

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

per anzianità di servizio fino a 10 anni:

conservazione del posto per un periodo pari alla sua prestazione minima annua e corresponsione della retribuzione minima, calcolata sugli elementi retributivi di cui all'art. 22, punto 1, per un periodo pari alla metà della suddetta prestazione minima annua e del 75% di essa per il restante periodo;

per anzianità di servizio oltre i 10 anni:

conservazione del posto per un periodo pari alla sua prestazione minima annua ragguagliata a 14 mesi e corresponsione della retribuzione minima, calcolata sugli elementi retributivi di cui all'art. 22, punto 1, per un periodo pari alla metà della suddetta prestazione e del 75% di essa per il restante periodo."

Tale trattamento cessa qualora il lavoratore raggiunga in complesso, con più periodi di malattia - durante 18 mesi consecutivi - i limiti massimi previsti dal precedente punto 16.

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

ART. 33 - INFORTUNI SUL LAVORO

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

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Per quanto riguarda la Società Autostrade si fa riferimento agli estremi e alle condizioni della polizza di assicurazione sottoscritta dalla Società per gli infortuni professionali ed extra professionali dei propri dipendenti.

Personale a tempo parziale

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

ART. 34 - TUTELA DELLA MATERNITA'

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

La Società corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro un'indennità pari al 100% della retribuzione mensile di cui all'art.22, punto 1, integrando fino a tale misura l'indennità liquidata dall'istituto assicuratore.

Nota a verbale

A partire dal 1° marzo 2000 il periodo di astensione facoltativa di cui all'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 viene considerato utile, per un massimo di 6 mesi, ai fini dell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

ART. 35 - DOVERI DEL LAVORATORE

Al lavoratore incombe l'obbligo di:

- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendosene la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive della Società fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- osservare l'orario di lavoro ottemperando alle norme di controllo stabilite per ciascun Servizio od Ufficio (registro, fogli di presenza, orologi, registratori, ecc.);
- non abbandonare, al termine del turno, il posto di lavoro senza prima aver avuto la sostituzione prevista ;
- comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, dipendenti e pubblico ;
- serbare il segreto su tutto ciò che concerne gli affari e le operazioni della Società ;
- avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà della Società, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità, dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediante trattenute sullo stipendio, previa comunicazione del relativo addebito ;
- uniformarsi all'ordinamento gerarchico della Società nei rapporti attinenti al servizio ;
- osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che la Società porta a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dalla Società stessa;
- osservare scrupolosamente le norme che vietano il contrabbando e il favoreggiamento di clandestini;
- comunicare tempestivamente qualsiasi variazione intervenuta rispetto a quanto reso noto - a norma dell'art. 7 - al momento dell'assunzione o successivamente.

ART. 36 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a seconda della gravità, con:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a 4 ore della retribuzione giornaliera di cui l'art. 22, punto 1;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni (per il personale a tempo parziale fino a 50 ore).

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

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

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

Fatte salve le maggiori esigenze temporali connesse al completamento degli opportuni accertamenti, il provvedimento disciplinare dovrà essere di norma comminato entro 60 giorni dalla ricezione delle giustificazioni.

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

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

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

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

ART. 37 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

- dimissioni;
- raggiungimento dei limiti di età, secondo quanto previsto all'art. 42 del presente contratto";
- licenziamento con preavviso (per giustificato motivo) o senza (per giusta causa) ai sensi di quanto previsto dagli artt. 1 e 3 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.

ART. 38 - SOSPENSIONE CAUTELATIVA

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

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro decorre dalla data del licenziamento e non già da quella della sospensione.

ART. 39 - PREAVVISO

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

per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non abbiano raggiunto il 5° anno di anzianità:

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

per i lavoratori che hanno raggiunto il 5° anno e non superano il 10° anno di anzianità:

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

per i lavoratori che hanno superato il 10° anno di anzianità:

- mesi 4 e giorni 15 per il personale di livello A1, A;
- mesi 2 e giorni 15 per il personale di livello B1, B;
- mesi 2 per il personale di livello D, C1, C.

In caso di dimissioni i termini di preavviso dovuti dal lavoratore sono ridotti alla metà delle misure suddette. I termini del preavviso decorrono dall' 1 o dal 16 di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione per il periodo di preavviso non dato. E' facoltà della parte che riceve il preavviso di troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni - debbono essere comunicate per iscritto.

ART. 40 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

Al personale di esazione vengono corrisposte per l'ultimo periodo di paga le sole competenze ordinarie, mentre quanto dovuto per:

eventuali prestazioni straordinarie ed indennità, compreso il premio esazione pedaggi, relative all'ultimo mese di prestazione ;

ratei della tredicesima mensilità e del premio annuo ;

ferie non godute;

trattamento di fine rapporto,

viene liquidato entro 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

ART. 41 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore le indennità di cui agli art. 39 e 40 (preavviso e trattamento di fine rapporto) vengono corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 c.c..

ART. 42 - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETA'

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

Norma transitoria

Per il personale delle Società aderenti a Federreti assunto in data anteriore al 1° gennaio 1971 ed inquadrato nei livelli A1 e A, tali limiti sono elevati fino al raggiungimento del 65° anno di età.

ART. 43 - INDENNITA'

Indennità lavori complementari

Per l'espletamento dei lavori complementari di cui all'art. 9, punto 8, al personale sotto indicato viene corrisposta un'indennità da calcolarsi sulla retribuzione giornaliera di cui all'art. 22 punto 1, lettera a) e sull'indennità di contingenza in vigore al 31 marzo 1980, pari a L.191.120 per tutti i lavoratori, nelle seguenti misure:

- al personale di esazione delle stazioni con impianti da 6 porte e oltre, il 17,5%;
- al personale di esazione delle stazioni con impianti fino a 5 porte ed agli operatori di centro radio-informativo il 14,5%;
- agli esattori della Società Tangenziale di Napoli il 16% ;
- agli esattori delle Società Traforo del Monte Bianco e Traforo del Frejus il 14,5%.

La predetta indennità viene corrisposta per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, intendendosi per tale anche le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni.

In caso di turni spezzati o di prestazioni ridotte svolte nella giornata nella quale sia già stato effettuato il normale turno di lavoro, esclusa l'ipotesi della prosecuzione di orario, detta indennità viene corrisposta due volte, sempre che venga effettuata una prestazione complementare al termine di ciascuna parte del turno stesso o della prestazione ridotta.

Quanto previsto ai precedenti punti 1 e 2 non trova applicazione nei confronti del personale di esazione e degli operatori di centro radio informativo non operanti in turni continui e avvicendati di cui all'art. 9 punto 13, ai quali, tenuto conto delle particolari modalità di svolgimento della prestazione e del correlato espletamento dei lavori complementari di cui al R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, viene riconosciuta una indennità di L. 4.500 per ogni giornata di effettiva presenza in servizio.

Indennità turni spezzati

Al lavoratore che presta servizio in turni continui ed avvicendati, con prestazioni alternate diurne-notturne, al quale, per esigenze di servizio, venga richiesto di effettuare il proprio turno giornaliero in due soluzioni (turno spezzato), viene corrisposta, oltre a quanto dovuto per la precedente lettera a), una indennità pari al 18% della retribuzione giornaliera di cui all'art.22, punto 1.

Qualora l'intervallo tra le due soluzioni risulti pari a 4 ore, la misura dell'indennità viene elevata al 25%.

L'indennità compete al personale applicato in attività lavorative a turni - quale ad esempio l'esattore - al capo stazione o al capo casello che effettui occasionalmente la propria prestazione giornaliera con orario spezzato.

Al personale di cui al punto 13 dell'art. 9 (con orario di 37 ore settimanali) che effettui la propria prestazione giornaliera in due soluzioni, con un intervallo non superiore a 4 ore, viene corrisposta una indennità in misura pari al 10% della quota oraria calcolata sugli elementi retributivi di cui all'art. 22, punto 1, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestata.

Personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni

Al personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni non si applica l'indennità turni spezzati. Tuttavia, tenuto anche conto delle particolari esigenze di flessibilità che caratterizzano la sua prestazione, al personale di esazione a tempo parziale che effettui la propria prestazione giornaliera in due soluzioni - fermo il rispetto della durata minima di cui all'art. 3, punto 3 - viene corrisposta una indennità pari al 10% della quota oraria calcolata sugli elementi retributivi di cui all'art.22, punto 1, per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Indennità di zona.

Al personale cui sia stata assegnata una zona di lavoro non compete il trattamento di trasferta per tutti gli eventuali spostamenti entro la zona stessa.

Il personale cui sia stata assegnata una zona di lavoro deve iniziare e terminare la prestazione nella propria sede di lavoro.

A detto personale viene corrisposta una indennità da calcolarsi sulla retribuzione di cui all'art.22, punto 1, lettera a) e sull'indennità di contingenza in vigore al 31 luglio 1983, pari a L.527.789, per tutti i lavoratori, nella misura e con le modalità che seguono:

- 6,85% per una zona di lavoro fino a 65 Km ;
- 8,85% per una zona di lavoro oltre 65 e fino a 120 Km;
- 10,75% per una zona di lavoro oltre 120 e fino a 180 Km;
- 13,25% per una zona di lavoro oltre i 180 Km.

Per il personale con mansioni di corriere la misura dell'indennità è fissata nel 16% fatta eccezione per la Società Tangenziale di Napoli per la quale la misura è fissata nell'8,85%.

Per le Società aderenti a Fise, al personale con mansioni di controllore che svolge normalmente la propria prestazione lungo un tratto autostradale e ad ogni altro lavoratore cui siano stati assegnati compiti analoghi, l'indennità viene corrisposta nella misura del 6,85% indipendentemente dall'estensione della zona assegnata.

L'importo mensile corrispondente a detta indennità verrà ridotto di una quota giornaliera per ogni giornata di assenza dal servizio escludendosi, a tal fine, le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni.

Per il consumo del pasto viene considerata una pausa non retribuita di un'ora.

Nel caso in cui il lavoratore debba rimanere entro la propria zona di lavoro, per comprovate esigenze di servizio, per più di un'ora dall'inizio dell'intervallo meridiano viene corrisposto allo stesso, previa esplicita autorizzazione preventiva, un rimborso per il pasto in misura pari a lire 12.500.

Personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni

Al personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni può essere assegnata una zona di lavoro con una estensione massima di 65 Km.

Indennità maneggio denaro

Ai lavoratori che hanno normalmente maneggio di denaro, con oneri per errori:

- cassiere-conta denaro, capo stazione, esattore, corriere, per le Società aderenti a Federreti;
- cassiere, esattore, addetti alla raccolta pedaggi per le Società aderenti a Fise;

viene corrisposta mensilmente una indennità maneggio denaro pari al 7% del minimo tabellare, dell'elemento differenziato dalla retribuzione e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza. Detta indennità viene corrisposta in misura intera purché nel corso del mese vi sia stata almeno una prestazione di lavoro.

Ai lavoratori che venissero adibiti saltuariamente a mansioni che comportano maneggio di denaro detta indennità viene corrisposta, in quote giornaliere, per ogni giorno di effettiva prestazione.

Pernottamento posto di manutenzione

Ai dipendenti può essere richiesta per esigenze di carattere eccezionale la presenza notturna presso i posti di manutenzione utilizzando i dormitori e le attrezzature appositamente predisposte dalla Società.

In conseguenza della sopra citata richiesta viene liquidato per ogni notte di effettiva presenza un compenso di lire 12.000.

Tale compenso non fa parte a nessun effetto della retribuzione.

Nel caso che, durante la notte ci sia necessità di prestazione d'opera, verranno liquidate, inoltre, le ore di lavoro prestato come previsto dall'art. 11 del presente contratto.

Indennità di reperibilità

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.

La reperibilità può essere richiesta:

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

Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete un compenso pari:

- 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.

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 lire 10.000.

Qualora ad un dipendente venga richiesta l'installazione del telefono nella propria abitazione - per una più agevole reperibilità - le spese di installazione ed il canone sono a carico della Società.

Indennità di mensa

Dove esistono nuclei consistenti di personale la Società esaminerà la possibilità di istituire mense aziendali. Nei casi ove ciò non sia possibile la Società corrisponde, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, intendendosi per tale anche le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni, una indennità sostitutiva nella misura di lire 5.000 giornaliere. Tale indennità non compete nel corso della trasferta e quando il lavoratore, che fruisce dell'indennità di zona, abbia usufruito del rimborso pasto di cui al precedente punto 10.

Indennità alta montagna

Al personale che operi di continuo oltre i 900 e fino a 1200 mt. s.l.m. viene corrisposta un'indennità pari al 9% del minimo tabellare del livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza al 31 maggio 1987; oltre i 1200 mt. s.l.m. viene riconosciuta nella misura dell'11 %.

L'importo mensile corrispondente a detta indennità verrà ridotto di una quota giornaliera per ogni giornata di assenza dal servizio escludendosi, a tal fine, le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni.

Indennità antigienica

Agli operai dipendenti dalle Società aderenti a Fise è dovuta per ogni ora di prestazione per i lavori di espurgo fogne e cunicoli sotterranei, in quanto percorribili, una indennità nella misura del 6,70% della quota oraria del minimo tabellare.

Maggiorazione tabellare per il personale della Società Italiana per Azioni per il Traforo del Monte Bianco e della Società Italiana per il Traforo Autostradale del Frejus dislocato in galleria

Al personale dipendente dalla Società Italiana per il Traforo del Monte Bianco e dalla Società Italiana per il Traforo Autostradale del Frejus che operi prevalentemente in galleria, viene corrisposta mensilmente una maggiorazione del 7,5% del minimo tabellare.

L'importo mensile corrispondente a detta indennità verrà ridotto di una quota giornaliera per ogni giornata di assenza dal servizio, escludendosi a tal fine le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni.

Indennità particolare

Al personale operaio addetto ad interventi di manutenzione della sede stradale e degli impianti dislocati lungo l'asse autostradale nonché agli autisti viene corrisposto un importo pari a lire 2.000 per ogni giornata di effettiva presenza.

Indennità lavoro domenicale

Fermo restando che il lavoro prestato nella giornata di domenica dal personale turnista è già compensato dalla contrattazione collettiva che prevede, tra l'altro, per lo stesso personale, a parità di retribuzione con il personale non turnista, una minore durata della prestazione annua, viene istituita una indennità per il lavoro domenicale .

Pertanto al personale turnista che effettui nel corso della domenica una prestazione lavorativa pari o superiore a 4 ore viene corrisposto un importo pari a lire 10.000. Detta indennità non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Resta altresì ferma la corresponsione di detta indennità per il lavoro prestato nella giornata di domenica dal personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni.

Le misure delle indennità di cui alle lettere a), c), g), h) e la maggiorazione tabellare di cui alla lettera l) comprendono anche l'incidenza relativamente a tredicesima mensilità, premio annuo, indennità mancato preavviso, malattia (salvo quanto previsto al successivo punto 34).

Le stesse costituiscono elementi utili ai fini del computo per il trattamento di fine rapporto.

Personale a tempo parziale

Al personale a tempo parziale ciascuna indennità - in quanto applicabile - viene corrisposta per quota oraria, con riferimento alle ore di effettiva prestazione. Resta fermo che la corresponsione dell'indennità maneggio denaro viene comunque assicurata sulla base del minimo garantito di ore mensili, purché nel corso del mese ci sia stata almeno una prestazione di lavoro.

Criteri di erogazione delle indennità di cui alle lettere a), c), g), h) e maggiorazione tabellare di cui alla lettera l) in caso di malattia

Per le assenze per malattia che fanno seguito a ricovero ospedaliero superiore a 5 giorni verrà corrisposto il seguente trattamento:

- riconoscimento di una quota giornaliera per ogni giorno di assenza dal lavoro a partire dal sesto giorno di ricovero;
- riconoscimento dell'80% della quota giornaliera per ogni giorno di assenza dal lavoro immediatamente consecutiva al termine del ricovero ospedaliero.

Per le assenze per malattia di durata superiore a 30 giorni consecutivi di calendario verrà riconosciuta una quota pari all'80% di quella giornaliera per ogni giorno di assenza dal lavoro a partire dal 31° giorno consecutivo di malattia.

Disposizioni comuni alle indennità a), c), h), i), e alla maggiorazione tabellare di cui alla lettera l)

I minimi tabellari utili ai fini del computo delle presenti indennità sono quelli in vigore al 31 dicembre 1986, riportati nella tabella A1 allegata al presente contratto.

ART. 44 - RIMBORSO SPESE MEZZI DI LOCOMOZIONE

PER RAGIONI DI SERVIZIO

Al lavoratore che preventivamente autorizzato dalla Società usi un mezzo di locomozione di sua proprietà per ragioni di servizio viene corrisposto il seguente rimborso spese:

- per automezzi di cilindrata fino a 850 cc. lire 125 a km per incidenza lubrificanti, pneumatici, manutenzione, assicurazione, ecc., più il rimborso di un litro di benzina super ogni 12 km di percorrenza ;
- per automezzi fino a 1300 cc. lire 150 per le incidenze sub a) più un litro di benzina super ogni 10 km di percorrenza;
- per automezzi oltre 1300 cc. lire 175 per le incidenze sub a) più un litro di benzina super ogni 8 km di percorrenza.

ART. 45 - PREMIO ESAZIONE PEDAGGI

Al personale addetto all'esazione dei pedaggi viene corrisposto un premio di esazione per le ragioni e nelle misure stabilite in separati accordi da valere per le singole Società.

ART. 46 - ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Fermo restando quanto stabilito dall'art.48 in materia di relazioni sindacali, il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e sul livello aziendale in conformità alle previsioni stabilite dal Protocollo 23 luglio 1993.

A)

Il contratto collettivo nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.

Il contratto nazionale disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte di regolamentazione degli aspetti normativi, definendo, altresì, il trattamento retributivo base, nonché, funzioni, ambiti e tempi della contrattazione aziendale.

In relazione a modalità e tempi per il rinnovo del presente contratto, si intendono integralmente recepiti le procedure ed i criteri al riguardo previsti dal richiamato Protocollo 23 luglio 1993.

B)

L'erogazione del livello di contrattazione aziendale è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quelle eventualmente già utilizzate per riconoscere gli

aumenti retributivi a livello di c.c.n.l., nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. In tale ambito oltre al riferimento degli indicatori in atto, traffico e organico, verranno considerati possibili affinamenti e integrazioni degli elementi oggettivi della misurazione. L'accordo raggiunto ha durata quadriennale. In rapporto alle diverse configurazioni aziendali, la titolarità della contrattazione aziendale fa capo alle rappresentanze sindacali unitarie e alle strutture territoriali/regionali e/o nazionali.

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 1 della presente lettera B), le richieste per la contrattazione aziendale, che potrà essere avviata sussistendone i presupposti, saranno trasmesse non prima di 30 giorni dalla scadenza del relativo accordo e dovranno essere inviate all'Azienda per il tramite dell'Associazione datoriale.

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.

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

- entro 30 giorni dall'avvenuta ricezione da parte dell'Azienda delle rivendicazioni, avrà luogo un incontro a livello aziendale nel corso del quale si procederà alla verifica circa la conformità delle richieste alle previsioni di cui ai commi precedenti del presente articolo;
- nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto, entro 10 giorni, all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che individueranno soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali, al fine di consentire l'avvio del negoziato;
- superata positivamente la verifica di conformità, qualora nel corso del confronto non si pervenga ad una intesa di merito, ciascuna delle parti potrà richiedere, entro 10 giorni, che la vertenza venga rimessa, a livello nazionale, alle competenti Organizzazioni stipulanti che si incontreranno nei successivi 15 giorni.

Fino al completo esaurimento delle procedure sopra indicate, nei tempi sopra stabiliti, non potrà farsi ricorso a qualsiasi forma di agitazione sindacale.

ART. 47 - VESTIARIO

Le norme relative all'assegnazione ed all'utilizzazione degli indumenti di lavoro per il personale cui sia prescritto durante il servizio l'uso degli stessi sono stabilite in separati accordi aziendali.

ART. 48 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

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

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

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

OSSERVATORIO NAZIONALE

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

avuto riguardo al suo specifico ruolo nel più generale comparto dei trasporti ed al suo posizionamento comparativo rispetto ad analoghe realtà operanti nei paesi dell'Unione Europea.

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

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

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

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

Un'apposita riunione dell'Osservatorio verrà dedicata, a cadenza annuale, al monitoraggio in ordine alle più significative problematiche afferenti l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nonché al monitoraggio circa l'evoluzione delle azioni positive di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125, per le pari opportunità.

Nell'ambito dell'Osservatorio si procederà altresì, a cadenza annuale, ad una ricognizione complessiva sullo stato di applicazione del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni e integrazioni, anche al fine di elaborare indirizzi comuni con riguardo alle problematiche generali di maggior rilevanza per il settore e di consentire, nell'esercizio dei ruoli propri di ciascuna delle parti, gli interventi che si rendessero opportuni in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 48 del presente contratto.

In tale ambito una particolare attenzione sarà dedicata a specifici aspetti concernenti la sicurezza dell'ambiente di lavoro nell'espletamento delle prestazioni lavorative in galleria.

Le parti stipulanti a livello nazionale provvederanno a definire la composizione e le modalità costitutive ed operative dell'Osservatorio entro il mese di aprile 2000, con l'obiettivo di pervenire alla sua attivazione entro il successivo mese di luglio.

I servizi di segreteria saranno assicurati dalle Associazioni imprenditoriali.

DICHIARAZIONE

Le parti condividono che, nell'ambito dei processi di apertura al mercato della composizione azionaria che stanno coinvolgendo il comparto, la partecipazione azionaria dei dipendenti al capitale aziendale costituisce una espressione di coinvolgimento e di responsabilizzazione degli stessi nello sviluppo dell'Azienda, da favorire nelle singole realtà, come auspicato dal Sindacato, nelle forme più opportune.

RELAZIONI A LIVELLO AZIENDALE

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

Incontro annuale

Le Aziende esporranno alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nazionali stipulanti, nel corso di un incontro da tenersi entro il primo trimestre dell'anno di riferimento:

- le prospettive produttive conseguenti a programmi di investimenti, anche con riguardo alle problematiche dell'ambiente e del territorio, nonché i relativi aggiornamenti dei programmi precedenti ;
- i programmi di ammodernamento ed ampliamento di strutture, impianti e servizi, con particolare riferimento all'introduzione di nuove tecnologie;
- le linee dell'azione diretta a garantire la qualità dell'ambiente e la sicurezza sul lavoro ;
- le informazioni globali relative ai dati quantitativi dell'occupazione, anche con riferimenti alle diverse tipologie di contratto e all'andamento delle assunzioni ;
- gli orientamenti in materia di appalti avuto riguardo alla natura delle attività conferite nonché gli ambiti in cui esse si esplicano o si prevede possano esplicarsi. A tale scopo le Aziende indicheranno

la tipologia degli appalti aventi carattere nazionale nonché forniranno, entro dieci giorni, dalla richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti, le motivazioni e le caratteristiche dell'appalto stesso;

- i programmi delle attività di formazione, aggiornamento e/o addestramento professionale del personale, con particolare riferimento a quelli individuati a sostegno delle innovazioni tecnico-organizzative;
- le informazioni globali relative all'andamento del traffico e della produttività aziendale.
- le prospettive di sviluppo della Società con riguardo agli eventuali processi di concentrazioni e/o aggregazioni societarie.

Nel corso del secondo semestre potrà essere effettuato un ulteriore incontro nell'ambito del quale le Aziende forniranno un'informazione sugli eventuali aggiornamenti dei programmi sopra indicati.

Progetti di intervento sugli assetti tecnologici ed organizzativi

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

L'Azienda, comunque, non darà luogo all'attuazione delle modifiche suddette prima che sia trascorso il termine in parola.

Quando si pongono problemi di riconversione e ristrutturazione che comportino riqualificazione professionale, i problemi relativi formeranno oggetto di esame con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.

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

Osservatorio paritetico aziendale

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

A questo scopo, nelle aziende che occupano complessivamente più di 300 dipendenti, sarà costituito di comune accordo tra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti - previa richiesta di una delle parti da avanzarsi per il tramite dell'Associazione imprenditoriale di appartenenza - un Osservatorio paritetico aziendale. Di intesa tra le parti tale Osservatorio potrà essere costituito a livello di Gruppo.

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

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

L'Osservatorio potrà procedere, anche in relazione a possibili finanziamenti pubblici e/o comunitari, all'elaborazione di specifiche proposte e sperimentazioni sulle materie sopra riportate.

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

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

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

La comune valutazione degli esiti di tale ricognizione, nella prospettiva di favorire possibili soluzioni, costituirà oggetto degli interventi da porre in essere nell'ambito dei rispettivi ruoli, anche al fine di rafforzare il consolidarsi di comportamenti coerenti con il raggiungimento - in relazione alle specificità proprie di ciascuna realtà - delle finalità perseguite dalle parti come richiamate nella Premessa.

La composizione e le modalità operative dell'Osservatorio paritetico aziendale saranno definite tra le parti stipulanti a livello nazionale entro il mese di giugno 2000, con l'obiettivo di pervenire alla sua attivazione entro il successivo mese di settembre.

Nota a verbale

Nelle Aziende che occupano fino a 300 dipendenti le tematiche individuate nel presente punto 3) formeranno oggetto di informativa ai sensi del successivo punto 4) lettera A).

Relazioni a livello di unità produttiva

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

- le linee di programmazione aziendale in ordine agli investimenti relativi all'unità produttiva;
- i programmi relativi agli ammodernamenti delle strutture e degli impianti aventi riflessi sull'ambiente di lavoro;
- i programmi di addestramento e di aggiornamento professionale, con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- la consistenza numerica del personale distinta per sesso e tipologia di contratto nonché l'andamento delle assunzioni ;
- i dati a consuntivo relativi alle ore di lavoro straordinario nonché, per il personale part-time, alle ore di lavoro supplementare effettuate nel trimestre precedente, disaggregati per settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento, nonché i dati relativi alle assenze per malattia ed infortunio. La R.S.U. potrà richiedere dati più particolareggiati che, nel rispetto della Legge 31 dicembre 1996 n. 675, rappresentino più compiutamente i dati di consuntivo di cui sopra.

Nota a verbale

Restano ferme le condizioni in atto nelle aziende che forniscono dati di maggior dettaglio rispetto a quanto previsto nella presente lettera e).

- le innovazioni tecnico-organizzative di cui al precedente punto 1), aventi carattere locale. In tale occasione saranno esaminati anche i riflessi che le stesse innovazioni possano eventualmente avere sull'inquadramento del personale;
- i dati del traffico e della produttività riferiti a livello di unità produttiva;

h) gli orientamenti in materia di appalti aventi carattere locale, avuto riguardo alla natura delle attività conferite nonché agli ambiti in cui esse si esplicano o si prevede possano esplicarsi. A tale scopo le aziende indicheranno la tipologia degli appalti e forniranno, entro 10 giorni dalla richiesta della R.S.U., le motivazioni e le caratteristiche dell'appalto stesso.

le ricadute degli effetti degli interventi di automazione su orari e tipologie di contratto applicati al fine di consentire il monitoraggio.

A richiesta delle R.S.U. sarà effettuato un esame congiunto su particolari aspetti concernenti tali problemi. L'utilizzazione complessiva dei diversi regimi di orario di lavoro di cui all'art. 9 ai fini della copertura delle esigenze di servizio costituirà oggetto di verifica congiunta con la R.S.U., in coerenza con il condiviso impegno a perseguire sempre maggiori livelli di efficienza e di ottimizzazione delle risorse, assicurando,

attraverso la piena esigibilità delle flessibilità, la necessaria articolazione delle presenze in servizio in funzione della variabilità e della consistenza dei flussi di traffico.

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

- l'ambiente di lavoro e la tutela della salute secondo quanto stabilito dall'art. 52, nonché l'igiene e la sicurezza sul lavoro, avuto particolare riguardo agli aspetti connessi alle attività in presenza di traffico ed in gallerie;
- una eventuale diversa distribuzione dell'orario di lavoro anche introducendo turni continui ed avvicinati per particolari categorie di personale (fatta eccezione per il personale di cui all'art. 9, punto 3, il cui orario è fissato contrattualmente), in relazione a specifiche esigenze aziendali e la regolamentazione dell'effettuazione della pausa di cui all'art. 9, punto 9;
- i programmi delle ferie;
- l'eventuale necessità di determinare le priorità - di cui all'art. 53, punto 4 - nella concessione dei permessi per frequentare corsi di studio;
- le eventuali dotazioni di vestiario rese necessarie da particolari situazioni ambientali, nonché quelle di attrezzature e/o indumenti protettivi necessari alla sicurezza dei lavoratori;
- l'esame delle vertenze individuali e plurime relative all'applicazione delle norme di legge e di contratto regolanti le norme di lavoro, ivi comprese quelle relative all'inquadramento, eccezione fatta per quelle riguardanti l'applicazione degli artt. 36, 37 e 38 secondo quanto previsto dalle "Procedure e sedi di composizione delle controversie";
- le eventuali ricadute a livello locale delle intese raggiunte in accordi nazionali nonché gli effetti riguardanti le singole realtà locali e l'articolazione dei nuovi servizi offerti all'utenza.
- le modalità applicative di nuovi modelli di organizzazione dell'attività aventi rilevanti riflessi sulle condizioni di lavoro e degli eventuali percorsi formativi necessari ad agevolare i connessi processi di riconversione e riqualificazione dei lavoratori interessati, anche con riferimento all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- l'individuazione dei fabbisogni e dei tempi prevedibili di utilizzo delle assunzioni con contratto a tempo determinato di cui alla Legge 28 febbraio 1987, n. 56 correlate all'attuazione di programmi di riorganizzazione o di revisioni tecnico-organizzative. In caso di disaccordo la questione sarà sottoposta - in deroga a quanto stabilito - all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti secondo quanto previsto dalle "Procedure e sedi di composizione delle controversie".

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

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

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

PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

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

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

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

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

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale

In caso di controversia insorta a livello di unità produttiva le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale interessata e le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del contratto. Tale incontro dovrà essere svolto entro i 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede di unità produttiva.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale

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

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

ART. 49 - DIRITTI SINDACALI

Affissioni

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

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

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

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

Contributi sindacali

La Società provvede a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore, che ne faccia richiesta mediante delega scritta, l'importo dei contributi associativi (la cui misura sarà decisa di volta in volta e comunicata unitariamente alle Aziende dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie), da versare all'Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto, dal lavoratore stesso indicata.

La Società non dà corso a quelle deleghe che non contengano gli elementi riportati nello schema tipo di cui all'allegato 3 al presente contratto.

La delega datata e sottoscritta dal lavoratore deve riportare il mese di decorrenza e l'indicazione della misura percentuale della trattenuta che non può variare nel corso dell'anno solare.

Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non può farsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.

Ove la delega dovesse pervenire alla Società oltre il giorno 5 del mese di decorrenza indicato dal lavoratore, la trattenuta viene operata soltanto a partire dal mese successivo a quello di ricevimento senza attuare alcun recupero per il periodo precedente.

L'eventuale revoca della delega nel corso dell'anno solare deve anch'essa essere redatta per iscritto ed indicare il mese a decorrere dal quale non deve più essere effettuata la trattenuta.

Ove la revoca dovesse pervenire oltre il giorno 5 del mese indicato dal lavoratore la cessazione della trattenuta ha effetto nel mese successivo senza alcun conguaglio.

Sia la delega che la revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali; di conseguenza esse devono essere singole e non cumulative.

Quando alla revoca si accompagna una nuova delega sottoscritta a favore di un'altra Organizzazione sindacale firmataria, la data della prima deve essere anteriore o contemporanea a quella della seconda.

La delega e la revoca devono essere consegnate, o fatte pervenire, dall'interessato alla Società.

La Società, qualora la delega o la revoca risultino difformi da quanto sopra previsto, in attesa che il dipendente chiarisca la propria posizione, continua ad effettuare la trattenuta della quota ed il relativo versamento secondo le precedenti disposizioni ricevute.

I contributi trattenuti vengono versati mensilmente dalla Società alle Organizzazioni Sindacali interessate.

Permessi per la R. S. U.

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

Dichiarazione a verbale

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

Permessi per partecipare alle trattative

Per la partecipazione a trattative sindacali in sede Federreti vengono concessi permessi retribuiti, previa richiesta avanzata alla Società Autostrade - tramite Federreti - dalle Federazioni nazionali con un anticipo di 72 ore sull'orario fissato per gli incontri.

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

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

Permessi per partecipare a corsi di formazione sindacale

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

Rappresentanze Sindacali Unitarie

In ciascuna unità produttiva - intendendosi per tale quella individuata dal successivo art. 57 - viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria, R.S.U., di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 secondo la disciplina ivi prevista. L'iniziativa per la costituzione della R.S.U. è assunta dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto ovvero dalle altre Organizzazioni formalmente costituite con proprio statuto ed atto costitutivo, sempreché rispondano alle condizioni previste dalla lettera b), punto 4, parte seconda, del richiamato Accordo Interconfederale e aderiscano inoltre ai codici di autoregolamentazione dello sciopero in atto per il settore. Le Organizzazioni sindacali che siano firmatarie del presente contratto o, comunque, aderiscano, esplicitamente o implicitamente, alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire la Rappresentanza Sindacale Aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

La R.S.U. è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al precedente punto 23, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati. Il residuo terzo è assegnato alle sole Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti. Per la composizione delle liste le Organizzazioni sindacali terranno conto delle diverse qualifiche (operai impiegati e quadri) e di peculiari aree professionali presenti nell'unità produttiva.

I nominativi dei componenti la R.S.U. e le eventuali successive variazioni saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della competente associazione imprenditoriale di appartenenza.

I componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti della Rappresentanza Sindacale Aziendale nella titolarità di diritti, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della Legge 20 maggio 1970, n.300.

La R.S.U. sostituisce le R.S.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti in forza delle disposizioni di legge, svolgendo altresì attività e compiti per le materie proprie del livello di competenza, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal presente contratto.

L'effettuazione delle operazioni elettorali dovranno garantire il regolare espletamento del servizio, il luogo ed il calendario delle votazioni saranno oggetto di specifico accordo tra la commissione elettorale e la Direzione Aziendale in modo tale da permettere la più ampia affluenza dei lavoratori.

Fermo restando quanto previsto al punto 20 - parte seconda - dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 - relativamente alle esclusive competenze del Comitato dei garanti, inerenti alle procedure di ricorso contro le decisioni della Commissione elettorale - si conferma che le questioni connesse alla corretta interpretazione e applicazione di quanto convenuto alla presente lettera d) è demandata alle parti stipulanti il presente contratto.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che la normativa riportata alla presente lettera d) integra e specifica quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie che si intende integralmente richiamato nel presente articolo.

Numero dei componenti la R.S.U.

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

Aspettativa

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

Nel corso di tale periodo il trattamento è quello previsto dall'art.31 della Legge del 20 maggio 1970, n. 300. La Società, inoltre, riconosce utile il periodo di aspettativa, concesso per tali motivi, ai soli fini della decorrenza dell'anzianità e della previdenza limitatamente ad un triennio.

Locali

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

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

Assemblee

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

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

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

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

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

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

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

Trasferimento dei componenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria

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

Referendum

La R.S.U. congiuntamente alle Organizzazioni sindacali stipulanti può indire referendum su argomenti attinenti il contratto di lavoro con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva, secondo quanto previsto dall'art. 21 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Disposizione transitoria

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

ART. 50 - APPALTI

Nei contratti di appalto le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di assicurare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico di appartenenza nonché il rispetto degli adempimenti assicurativi e previdenziali previsti dalla legge.

ART. 51 - PARI OPPORTUNITA'

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò viene costituita una Commissione paritetica nazionale composta da tre membri, designati dalle Associazioni datoriali, e tre membri, designati dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, che potranno essere assistiti rispettivamente da un pari numero di rappresentanti delle realtà aziendali, alle quali è affidato il compito di:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- in base allo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e delle iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei Paesi della CEE in applicazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e dei Programmi di azione 82/85 e 86/90 della Comunità Europea proporre compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

La Commissione, presieduta a turno da un componente di parte imprenditoriale e da un componente di parte sindacale, si riunirà di norma due volte l'anno e invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta.

Norma transitoria

In relazione a quanto previsto nel presente articolo, nel ribadire il proprio impegno al riguardo, le parti provvederanno a designare i loro rappresentanti allo scopo di attivare, entro il 30 giugno 2000, la Commissione paritetica nazionale, al fine di rendere possibile entro l'anno la definizione di uno specifico programma di lavoro.

ART. 52 - IGIENE SICUREZZA E AMBIENTE DI LAVORO

Le attribuzioni previste dall'art. 19 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, secondo le modalità e le procedure stabilite dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

All'atto della costituzione delle R.S.U., in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono all'interno della R.S.U. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei seguenti numeri:

- 1 rappresentante nelle aziende e unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 600 dipendenti;
- 5 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 601 a 1.000 dipendenti,
- 7 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

Viene costituita in ogni singola azienda una Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro, composta da rappresentanti della Società e, per le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nei limiti di cui al precedente punto 2.

Ferme restando le attribuzioni di cui all'art. 19 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, alla Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro sono riconosciuti i seguenti compiti:

- esprimere pareri, sulla base di dati informativi forniti dalla Società, in occasione della 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";
- individuare, avuto riguardo alle peculiarità ed alle tipologie produttive del comparto, ulteriori contenuti formativi rispetto a quelli previsti dalla parte prima, punto 3, dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

La Commissione si riunirà di norma con cadenza semestrale.

Allo scopo di favorire l'inserimento dei portatori di handicap 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 interventi atti a superare le c.d. "barriere architettoniche", anche attivando idonee iniziative previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Note a verbale

Per la Società Autostrade, in relazione delle peculiari configurazioni organizzative, la Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro svolgerà 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 6 da individuare tra i rappresentanti per la sicurezza eletti a livello di unità produttiva.

Le parti si danno atto che le disposizioni del presente articolo in materia di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza integrano e specificano quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995 che si intende integralmente richiamato.

Disposizione transitoria

Laddove la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nelle unità produttive operino le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, i rappresentanti per la sicurezza saranno eletti dai lavoratori al loro interno, nei limiti stabiliti dal punto 2 del presente articolo.

ART. 53 - DIRITTO ALLO STUDIO - LAVORATORI STUDENTI

Diritto allo studio

I lavoratori a tempo indeterminato e a tempo pieno che, al fine di migliorare la propria cultura e la propria formazione professionale, intendono frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di

studio istituiti in base a disposizioni di legge o, comunque, nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, 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.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 4% 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.

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. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente punto 2, la Direzione Aziendale e la R.S.U., 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.

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.

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.

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

Lavoratori studenti

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

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., in caso di mancato accordo tra i lavoratori stessi.

ART. 54 - PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti stipulanti concordano sull'opportunità di favorire una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore autostradale e a tale scopo convengono di istituire un Fondo nazionale, a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del Decreto legislativo 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni.

Potranno aderire al Fondo i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato o con contratti a causa mista e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, che cumulino nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) periodi di lavoro non inferiori a tre mesi, potranno aderire al Fondo al compimento di tale periodo. Le parti si riservano di determinare, nell'ambito delle disposizioni statutarie/regolamentari, le condizioni e le modalità concernenti il mantenimento nel Fondo delle posizioni di tali lavoratori.

L'adesione del lavoratore al Fondo avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, saranno costituite da:

- l'1%, a carico dell'Azienda, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui al punto 1. dell'art. 22;
- l'1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui al punto 1. dell'art. 22;
- l'intero T.F.R. maturato nel corso dell'anno per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- una quota mensile dell'accantonamento del T.F.R. maturando nel corso dell'anno per gli altri lavoratori, nella misura dell'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri che saranno stabiliti dalle parti in sede di definizione dell'Accordo istitutivo.

I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese nonché della tredicesima mensilità e del premio annuo e saranno versati secondo i termini e le modalità che saranno fissati nel citato Accordo istitutivo.

Le contribuzioni a carico delle aziende saranno dovute solamente per i lavoratori aderenti al Fondo, senza dar luogo a trattamenti sostitutivi o alternativi nelle ipotesi di non iscrizione del lavoratore al Fondo medesimo.

Le contribuzioni decorrono a far data dall'adesione del singolo lavoratore al Fondo, una volta che lo stesso abbia ottenuto l'autorizzazione da parte della competente Commissione di vigilanza.

Con l'obiettivo di realizzare l'effettiva operatività del Fondo a partire dal 1° gennaio 2001, le parti convengono di effettuare entro il 30 settembre 2000 tutti i lavori relativi alla definizione degli adempimenti necessari (Accordo istitutivo, definizione delle norme statutarie e regolamentari, con previsione della pariteticità delle rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro negli Organi di amministrazione e controllo, costituzione formale del Fondo, nomina degli Organi provvisori, richiesta di autorizzazione alle competenti Autorità, etc.). Entro la stessa data le parti si riservano di assumere una decisione - in alternativa a quella di dar vita al Fondo nazionale per il settore autostradale - circa l'opportunità di aderire, salvaguardando l'autonomia contrattuale, a un Fondo già esistente ovvero di partecipare ad un nuovo Fondo che abbia come soggetti aziende di altri settori del comparto dei trasporti.

In sede di definizione dell'Accordo istitutivo le parti stabiliranno: un contributo una tantum, a carico delle Aziende, per le spese di costituzione, promozione e avvio del Fondo; la quota di adesione al Fondo a carico pariteticamente dell'azienda e del lavoratore; la misura della contribuzione, a carico pariteticamente dell'Azienda e del lavoratore, per il funzionamento e le spese di gestione.

Le parti convengono che il numero di adesioni necessario per consentire l'effettiva operatività del Fondo non dovrà essere inferiore a 2.500 lavoratori del settore.

Chiarimento a verbale

Ove alla data dell'accordo di rinnovo contrattuale 16 febbraio 2000 siano già in essere iniziative aziendali istituite con finalità integrative dei trattamenti pensionistici, che prevedano un contributo a carico dell'Azienda di contenuto non inferiore o quanto meno equivalente a quello previsto dalla disciplina del presente articolo, le parti interessate, qualora non abbiano già assunto decisioni al riguardo, si incontreranno entro il 31 ottobre 2000 per valutare criteri e modalità dell'eventuale conferimento delle somme accantonate al Fondo di previdenza complementare.

L'esito di tali incontri sarà comunicato per iscritto alle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Fermo restando che il Decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni e integrazioni esclude la possibilità di adesione a più Fondi di previdenza complementare, le parti si incontreranno per valutare le eventuali possibilità di confluenza di Fondi aziendali già costituiti ai sensi della citata disposizione di legge.

ART. 55 - CESSIONE O TRASFORMAZIONE DELLA SOCIETA'

La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo della Società non risolve di per sé il rapporto di lavoro ed i lavoratori ad essa addetti conservano i loro diritti nei confronti della Società subentrante.

ART. 56 - CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o dimissioni per qualsiasi causa, la Società ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività nella Società e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

ART. 57 - UNITA' PRODUTTIVA

Le parti si danno atto che per unità produttiva si intende l'Azienda mentre per la Società Autostrade si intendono le Sedi di Roma e Firenze, le Direzioni di Tronco.

ART. 58 - INSCINDIBILITA' DELLE NORME CONTRATTUALI

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

ART. 59 - DECORRENZA E DURATA

In applicazione di quanto previsto dai Protocolli 23 luglio 1993 e 22 dicembre 1998, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella retributiva.

Fermo restando le diverse decorrenze espressamente disposte per i singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2000 e resterà in vigore fino a tutto il 31 dicembre 2003; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2001.

Esso si intende rinnovato di anno in anno se non viene disdetto tre mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata a.r..

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

ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 12 giugno 1990 n. 146 e delle specifiche delibere della Commissione di Garanzia le parti si impegnano a provvedere alla definizione delle relative intese applicative entro il 30 aprile p.v..

TABELLA A - MINIMI TABELLARI

LIVELLI	AUMENTI		NUOVI MINIMI		PARAMETRI
	dall'1.2.2000	dall'1.1.2001	dall'1.2.2000	dall'1.1.2001	
A	L. 142.900	L. 55.500	L. 2.009.600	L. 2.065.100	235
A1	L. 127.700	L. 49.600	L. 1.795.800	L. 1.845.400	210
B	L. 112.500	L. 43.700	L. 1.582.000	L. 1.625.700	185
B1	L. 102.800	L. 39.900	L. 1.445.300	L. 1.485.200	169
C	L. 90.000	L. 35.000	L. 1.265.600	L. 1.300.600	148
C1	L. 82.100	L. 31.900	L. 1.154.500	L. 1.186.400	135
D	L. 60.800	L. 23.600	L. 855.150	L. 878.750	100

Le parti si danno atto che gli incrementi dei minimi tabellari decorrenti dal 1° febbraio 2000 e dal 1° gennaio 2001 definiti con l'accordo di rinnovo 16 febbraio 2000 non sono considerati utili, per la vigenza del primo biennio economico del presente contratto e fino alla scadenza del 31 dicembre 2001, ai fini del computo dei compensi relativi al lavoro straordinario ed alle indennità maneggio denaro, turni sfalsati e spezzati nonché ai fini del Trattamento di fine rapporto.

TABELLA A1 - MINIMI TABELLARI DI CUI AL PUNTO 35 DELL'ART. 43

LIVELLI	LIRE
A	771.000
A1(*)	683.000
B	606.000
B1(*)	547.000
C	493.000
C1	466.000
D(*)	384.000

(*) - In conformità a quanto stabilito dall'accordo 18 aprile 1997, per il personale già inquadrato nei livelli 9, 6 e 2 e che al 1° giugno 1997, per effetto della nuova classificazione, risulti inquadrato rispettivamente nei livelli A1, B1 e D, gli importi sono i seguenti:

LIVELLI	LIRE	
9	A1	725.000
6	B1	576.000
2	D	424.000

TABELLA B - INDENNITA' DI CONTINGENZA

LIVELLI	LIRE
A	1.045.243

A1	1.033.428
B	1.025.071
B1	1.017.184
C	1.010.765
C1	1.006.803
D	995.797

TABELLA C - ELEMENTO DIFFERENZIATO DALLA RETRIBUZIONE

LIVELLI	LIRE
A	230.200
A1(*)	126.200
B	157.500
B1(*)	78.000
C	89.400
C1	100.500
D	98.000

(*) - In conformità a quanto stabilito dall'accordo 18 aprile 1997, per il personale già inquadrato nei livelli 9 e 6 e che al 1° giugno 1997, per effetto della nuova classificazione, risulti inquadrato rispettivamente nei livelli A1 e B1, gli importi sono i seguenti:

LIVELLI		LIRE
9	A1	205.800
6	B1	165.500

TABELLA D - TABELLA RATEI FERIE

Anzianità	Fino a 8 anni	Da 8 a 15 anni	Oltre 15 anni
giorni di spettanza annua	20 giorni	25 giorni	30 giorni
Dodicesimi	Ratei	Ratei	Ratei
1	1½	2	2½
2	3	4	5
3	5	6	7½
4		8	10
5	6½	10	12½
6	8	12½	15
7		14½	17½
8	10	16½	20
9	11½	19	22½
10		21	25
11	13	23	27½
	15		

	16½		
	18		

Lettera

DA FEDERRETI E FISE

A FILT CGIL

A FIT CISL

A UILTRASPORTI

Sulla base dei chiarimenti intercorsi Vi confermiamo che nei confronti del personale a tempo parziale in servizio al 16 febbraio 2000, in relazione a quanto espressamente stabilito nella lettera a) della nota a verbale all'art. 3 del vigente contratto e fino all'applicazione dei punti 1 e 4 dello stesso articolo, continuano a trovare applicazione le seguenti specifiche disposizioni di cui al c.c.n.l. 4 aprile 1995: art. 6, punto 15, 2° e 3° comma; art. 7, punto 4; art. 8, punto 19; art. 9, punto 3; art. 25, punti 18 e 19; art. 28, punti 15 e seguenti; art. 29, punto 7.

FEDERRETI FISE