

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

15 luglio 2005

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, ovviando alle rigidità determinate da un sistema articolato essenzialmente su turni continui e avvicendati.

Le parti convergono 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.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

DICHIARAZIONE COMUNE DELLE PARTI SUL MERCATO DEL LAVORO

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

Le parti, ritenendo la normativa seguente sufficiente a garantire le opportunità di crescita aziendale, convengono che a partire dal 2006 l'insieme dei lavoratori assunti con contratto atipico (tempo determinato, somministrazione, lavoro a progetto) non possa superare in ciascun mese il 20% (35% per le Società fino a 200 dipendenti) del personale a tempo indeterminato in organico in Azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. Eventuali specifiche maggiori esigenze costituiranno oggetto di esame congiunto con le strutture sindacali locali ai fini di una comune definizione. Nella suddetta percentuale non rientrano le sostituzioni di personale ai sensi della lettera g) del punto 2 dell'art.2.

Per quanto attiene il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti, le parti si riservano di effettuare una fase di approfondimento e di monitoraggio, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, con riferimento anche alle soluzioni di altri comparti, ai fini di una valutazione correlata alle peculiarità dell'attività svolta e dell'individuazione di soluzioni condivise. In attesa della definizione di quanto precede troveranno applicazione nel settore esclusivamente gli istituti normati dal presente contratto.

ART. 1 - ASSUNZIONE

1. L'assunzione del personale viene effettuata dalla Società in conformità alle norme di legge e contrattuali .
2. L'assunzione viene comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati :
 - a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) il livello ed il titolo della mansione cui il lavoratore viene assegnato;
 - c) la sede ed eventualmente la zona di lavoro;
 - d) il trattamento economico iniziale;
 - e) la durata dell'eventuale periodo di prova.
3. 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.
4. 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.

5. Allo scopo di utilizzare nel modo migliore le capacità professionali dei lavoratori in servizio e di consentire lo sviluppo di carriera, la Società, per coprire nuovi posti di lavoro o altri resisi vacanti, darà la precedenza, a parità di requisiti richiesti, ai lavoratori in servizio.
6. Nei confronti del personale di esazione che abbia prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi del punto 2 dell'art. 2 del presente contratto:
 - le Società terranno conto prioritariamente, per le assunzioni presso la stessa Azienda 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 presso la stessa Azienda di personale a tempo indeterminato, delle richieste del personale già impiegato, nella stessa mansione, con contratto di lavoro a tempo determinato.

Il personale interessato dovrà presentare ogni anno, entro tre mesi dalla data di cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, apposita domanda scritta alla competente Unità produttiva.

Sulla base di criteri che dovranno essere definiti a livello di singola Azienda sarà determinata una graduatoria nella quale inserire il personale interessato; nelle Aziende articolate in più unità produttive verranno altresì definiti gli ambiti territoriali di applicazione della graduatoria stessa.

ART. 2 - ASSUNZIONE A TERMINE

1. Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.
2. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
 - a) maggiori esigenze di personale per l'espletamento del servizio nei periodi di espansione del traffico, da maggio a ottobre ovvero in uno o più periodi diversi in relazione alle particolari situazioni locali, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui effettiva collocazione sarà oggetto di esame preventivo congiunto per una sua definizione;
 - b) necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie e/o permessi nei periodi da giugno a settembre e da dicembre a gennaio;
 - c) attuazione di programmi di riorganizzazione o di revisioni tecnico-organizzative;
 - d) necessità derivanti da intensificazioni dell'attività lavorativa saltuarie o temporanee ovvero definite o predeterminate nel tempo, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
 - e) manutenzione straordinaria degli impianti;
 - f) esigenze connesse alla fase di avvio di nuove attività, intendendosi per tale anche l'avvio di un nuovo impianto o di un nuovo servizio, limitatamente a un periodo di 14 mesi;
 - g) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o di lavoratore temporaneamente adibito ad altre mansioni ovvero di lavoratori impegnati in attività formative.
3. Le assunzioni con contratto a termine di cui al punto 2 , ad esclusione della lettera g), non potranno risultare di durata inferiore a 30 giorni di calendario.
4. La quota di personale da assumere ai sensi delle lettere c), d) ed e) del precedente punto 2 non potrà superare mediamente nell'anno il 5% del personale in organico in Azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.
5. La proroga del contratto a termine è ammessa una sola volta, con il consenso del lavoratore, a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. In tal caso la durata complessiva del contratto a termine non potrà essere superiore a 24 mesi.
6. Le prestazioni lavorative giornaliere del personale di esazione vengono disposte in relazione alle ricorrenti maggiori esigenze del servizio esazione pedagogici connesse ai flussi del traffico nelle singole stazioni o gruppi di stazioni, fermo restando quanto previsto dal punto 28 dell'art. 9.
7. In calce ai singoli articoli del presente contratto vengono riportati gli adeguamenti applicativi di alcuni istituti contrattuali alle particolari modalità di effettuazione delle prestazioni da parte del personale di cui al presente

articolo.

8. Gli accordi aziendali di cui all'art. 46 lett. B) stipulati successivamente alla definizione del presente contratto verranno riconosciuti anche al personale assunto con contratto a tempo determinato in proporzione al periodo prestato.
9. Le innovazioni introdotte con l'accordo di rinnovo 15 luglio 2005, ad eccezione di quanto previsto dal chiarimento interpretativo, trovano applicazione dal 1° ottobre 2005.

CHIARIMENTO INTERPRETATIVO

Le parti si danno atto che, in relazione alle particolari connotazioni degli assetti organizzativi aziendali, alla disposizione contrattuale in ordine all'assegnazione di ferie e all'esigenza di programmare con congruo anticipo le assunzioni con contratto a termine necessarie per l'espletamento del servizio, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto le assunzioni con contratto a termine effettuate per ferie e/o permessi, anche prescindendo dall'indicazione nominativa del lavoratore da sostituire.

ART. 3 - ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE

1. La Società può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:
 - a) orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 9 per il personale a tempo pieno;
 - b) verticale: con prestazione di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b).Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche in attività lavorative in turno.
Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

2. Il personale a tempo parziale, impiegato in ogni unità produttiva, non può eccedere ogni anno il 20% del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Società con più di mille dipendenti e il 30% nelle altre.
I lavoratori di cui alla lettera a) del punto 3 del presente articolo assunti in sostituzione di personale a tempo pieno per svolgerne l'intera prestazione in turni continui e avvicendati non vengono conteggiati ai fini della percentuale di cui al comma che precede. Di tali assunzioni verrà data informazione alla R.S.U..

3. La Società fissa, all'atto dell'assunzione, la durata della prestazione a tempo parziale, che non sarà inferiore a:
 - a) 80 ore, nel caso di orario distribuito su base mensile;
 - b) 880 ore, nel caso di orario distribuito nel corso dell'anno, anche limitatamente ad alcuni periodi di esso.La durata della prestazione minima giornaliera continuativa che tale personale può essere chiamato a svolgere è fissata in 4 ore.

4. Nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito al successivo punto 5. In particolare, per quanto concerne la collocazione della prestazione, la Società indicherà nella lettera di assunzione le ore giornaliere nelle quali va effettuata, in rapporto alle esigenze aziendali, la prestazione a tempo parziale. Nel caso di prestazioni lavorative in turni tale indicazione riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno e secondo l'andamento dello stesso, ovvero gli schemi di turno in cui verrà programmata, ai sensi del punto 4 dell'art. 9, la prestazione a tempo parziale; tale articolazione dell'orario non configura fattispecie

di clausola flessibile di cui al successivo punto 5.

5. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa come stabilita al precedente punto 4.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate, oltre alle modalità flessibili, anche modalità elastiche che stabiliscano variazioni, strutturali e temporalmente definite, in aumento della durata della prestazione lavorativa concordata. Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare 16 ore nel caso di orario distribuito su base mensile e 192 ore nel caso di orario distribuito nel corso dell'anno.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale ai sensi del comma che precede richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso specifico atto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della R.S.U. o, in mancanza, della R.S.A. aderente alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, secondo quanto indicato dallo stesso lavoratore. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

La variazione della collocazione della prestazione lavorativa deve essere comunicata dalla Società con un preavviso di almeno cinque giorni di calendario. In caso di clausola elastica, l'aumento della prestazione andrà comunicato, ogni qual volta la società intenda utilizzarla, con un preavviso di venti giorni di calendario.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte della Società, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi) compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della quota oraria di cui all'art. 24 della retribuzione globale di fatto, intendendosi a tali 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 cinque mesi dalla stipulazione del patto che prevede clausole flessibili e/o elastiche, il lavoratore può darvi disdetta dandone alla Società un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) incompatibilità con la necessità di attendere ad altra sopravvenuta attività lavorativa, subordinata o autonoma;
- b) esigenze di carattere familiare;
- c) esigenze di tutela della salute certificate dalle competenti strutture sanitarie pubbliche ovvero dal medico competente di cui al Decreto legislativo n. 626/1994;
- d) 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 e/o flessibili.

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

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

Le ore di lavoro supplementare, intendendosi per tali quelle eccedenti la prestazione minima concordata, sono retribuite come ore ordinarie e possono essere effettuate:

- oltre il normale orario giornaliero ridotto, fino al limite massimo giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno;
- nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro, ancorchè ricadenti, per il lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, al di fuori dei periodi predeterminati ai sensi dei punti 1, 4 e, in caso di attivazione di clausola elastica, del punto 5 del presente articolo.

Le prestazioni di lavoro supplementare non potranno superare, nell'arco di ciascun quadrimestre, il limite massimo di 136 ore.

Per i lavoratori di cui alla lettera b) del precedente punto 3 il limite è annuale e fissato in 408 ore.

Per il personale a tempo parziale in forza al 16 febbraio 2000 la cui distribuzione dell'orario è fissata sulla base mensile di 104 ore il limite massimo bimestrale è pari a 68 ore.

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

Eventuali prestazioni di lavoro effettuate oltre i limiti quadrimestrali, bimestrali o annuali di cui ai precedenti comma 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 tali 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 effettuate dai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale oltre il massimo orario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno, fermo restando che dette ore non concorrono al raggiungimento dei limiti massimi di lavoro supplementare.

7. Per i lavoratori a tempo parziale che svolgono la propria attività con modalità di tipo verticale si considerano lavoro straordinario le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato. A tali prestazioni si applica la normativa di cui all'art. 11 del presente contratto.
8. Le prestazioni di lavoro supplementare o straordinario possono essere svolte dai lavoratori a tempo parziale assunti con contratto a termine. Resta inteso che le ore di lavoro supplementare non potranno eccedere il limite massimo complessivo determinato moltiplicando 34 ore per il numero di mesi di durata del contratto.
9. 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.
10. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, salvo le esclusioni e le modifiche specificate in calce agli articoli interessati, in applicazione dei principi di non discriminazione, chiarendo le parti che le clausole del contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione e alla conseguente misura della retribuzione.
11. A decorrere dal 1° agosto 2005, la Società, ogni qualvolta si renda necessario assumere personale a tempo pieno, per la stessa mansione, darà precedenza al personale già in servizio a tempo parziale, nell'ambito della stessa attività lavorativa, che ne faccia espressa richiesta.
- La precedenza - nell'ambito dell'unità produttiva - viene stabilita in funzione:
- dell'anzianità di servizio;
 - a parità di anzianità, della vicinanza dalla sede di lavoro di provenienza a quella di destinazione;
- a parità dei requisiti predetti:
- 1) del numero delle persone a carico, con riferimento alla disciplina legislativa in materia fiscale;
 - 2) qualora anche il criterio del carico di famiglia non costituisca elemento selettivo (per parità o assenza di carico) viene valutata l'età dei candidati dando la precedenza al più anziano.
- Il passaggio da tempo parziale a tempo pieno è subordinato all'espressa richiesta del dipendente, al quale, pertanto, è esclusivamente riservata l'iniziativa di porre la propria candidatura.
- In caso di passaggio da tempo parziale a tempo pieno ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali i periodi di servizio prestatati a tempo parziale vengono computati nella misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata a mese, della prestazione di cui al precedente punto 3 risulti superiore a 80 ore. La frazione di mese viene computata come mese intero.

12. 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. La Società valuterà con ogni possibile attenzione le domande presentate dalle lavoratrici che rientrano dal periodo di astensione obbligatoria, volte ad ottenere la trasformazione a tempo parziale del rapporto per una durata compresa tra sei e dodici mesi.
- 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 e 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 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.
13. Il personale che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale per motivi di maternità ovvero per motivi di assistenza al coniuge o a figli portatori di handicap in situazione di gravità accertata e certificata potrà fare richiesta, entro tre anni, di passare nuovamente a tempo pieno. La Società si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.
14. 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.
15. 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, come modificato dal Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

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:

a) nel caso di lavoro a tempo parziale di tipo misto la prestazione mensile di tali lavoratori sarà articolata in prestazioni giornaliere a tempo pieno della durata di 8 ore e in 4 prestazioni ad orario giornaliero ridotto. Il numero di prestazioni ad orario giornaliero ridotto saranno elevate fino ad un massimo di 6 qualora nell'arco del mese la sequenza dei giorni di prestazione previsti comporti il superamento dell'orario minimo garantito mensile. L'Azienda accorderà ai lavoratori che ne facciano richiesta che le prestazioni ad orario ridotto previste per ciascun mese, con un minimo di due, vengano accorpate in prestazioni sostitutive di 8 ore che il lavoratore dovrà effettuare nello stesso mese, nei giorni e con l'orario che l'Azienda provvederà a comunicare a inizio mese nel turno mensile. La richiesta, che sarà formulata per iscritto, avrà validità quadrimestrale e si intenderà confermata per analogo periodo, salvo revoca da parte del lavoratore, che dovrà essere comunicata con un preavviso di un mese rispetto alla scadenza di ciascun periodo.

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

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

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

Le previsioni di cui alle precedenti lettere a) e b) non configurano fattispecie di clausole elastiche e flessibili disciplinate dai Decreti Legislativi in materia e dal punto 5 del presente articolo.

ART. 4 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
 - a) per incrementi dell'attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
 - b) per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali;
 - c) per i casi previsti per l'assunzione a termine dall'art. 2 del presente contratto. In tali fattispecie la stipula dei contratti di somministrazione di lavoro è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità all'assunzione a tempo determinato, nella stessa mansione, del personale di esazione che abbia prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato ai sensi del punto 2 dell'art. 2 del presente contratto.
2. La percentuale massima dei lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare, per ciascun trimestre, la media dell'8% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'impresa stessa, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.
3. I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione 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.
4. La Società utilizzatrice fornisce l'informazione/formazione dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione per gli eventuali rischi specifici connessi all'espletamento delle mansioni, come individuati dal documento aziendale di valutazione dei rischi.
5. In ordine al trattamento retributivo dei lavoratori di cui al presente articolo trovano applicazione, in proporzione ai periodi di lavoro prestato, le disposizioni del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
Gli accordi aziendali di cui all'art. 46 lett. B) stipulati successivamente alla definizione del presente contratto verranno riconosciuti anche al personale assunto con contratto di somministrazione di lavoro in proporzione al periodo prestato.
6. La Società utilizzatrice comunica preventivamente alla R.S.U. il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto. Inoltre, una volta l'anno, la Società utilizzatrice comunica allo stesso destinatario il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

ART. 5 - LAVORO RIPARTITO

1. Le parti individuano tra gli strumenti atti a promuovere nuova occupazione anche il contratto di lavoro ripartito.
2. 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.
3. 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 tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro, previa comunicazione alla direzione aziendale di norma con almeno una settimana di preavviso.
4. In tutti i casi di assenza di uno dei lavoratori l'obbligo della prestazione, ferme restando le assenze giustificate dalla legge, si trasferisce sull'altro lavoratore, che è pertanto tenuto a sostituire il lavoratore assente senza che si verifichino interruzioni dell'attività.
5. La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.
6. 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.
7. In caso di risoluzione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro con uno dei lavoratori coobbligati, qualora l'altro lavoratore si dichiari disponibile, l'Azienda proporrà la prosecuzione del rapporto di lavoro ripartito con l'inserimento di altro lavoratore coobbligato da individuare di comune accordo, ovvero la trasformazione a tempo parziale del rapporto.

ART. 6 – CONTRATTO DI INSERIMENTO

1. In conformità all'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004, i contratti di inserimento sono attivabili per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento di un lavoratore.

2. Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta con la specifica indicazione del progetto individuale. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il rapporto di lavoro si intende costituito a tempo indeterminato.

3. Nella lettera di assunzione devono essere indicati:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova: tale periodo è quello contrattualmente previsto per il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- il livello di inquadramento, che non potrà essere inferiore per più di due livelli a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento;
- il progetto individuale di inserimento.

4. Il contratto di inserimento ha una durata minima di nove mesi e una durata massima di dodici mesi per i contratti preordinati al conseguimento di una qualificazione fino al livello B1 compreso e di diciotto mesi negli altri casi.

5. Per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima del contratto di inserimento può essere estesa fino a trentasei mesi.

6. Nel progetto individuale di inserimento devono essere indicate:

- a) la qualificazione da conseguire, alla quale è preordinato il progetto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il progetto individuale è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore.

7. Il progetto deve prevedere una formazione teorica, interna o esterna, non inferiore a 24 ore, impartita anche con modalità multimediale e ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, da svolgere nella fase iniziale del rapporto, e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

8. Il datore di lavoro o un suo delegato effettueranno la registrazione delle competenze acquisite dal lavoratore sul "libretto formativo del cittadino" di cui all'art. 2, lett. i) del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e al Decreto

del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 10 ottobre 2005.

9. Salvo quanto stabilito nei precedenti punti, nei confronti dei lavoratori assunti con contratto d'inserimento trova applicazione il trattamento economico di cui all'art. 22 del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, con riguardo al livello di inquadramento attribuito, e quello normativo previsto dal contratto per i lavoratori con contratto a termine.

Gli accordi aziendali di cui all'art. 46 lett. B) stipulati successivamente alla definizione del presente contratto verranno riconosciuti anche al personale assunto con contratto di inserimento in proporzione al periodo prestato.

10. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento viene computato, fatta eccezione per l'istituto degli aumenti periodici di anzianità, nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.

11. Per poter assumere mediante contratti di inserimento deve essere mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, come previsto dai comma 3 e 4 dell'art. 54 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che qui si intende integralmente richiamato, così come l'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

APPRENDISTATO

Dichiarazione a verbale

Al fine di definire quanto necessario per una appropriata utilizzazione delle opportunità offerte dall'istituto dell'apprendistato, le parti si riservano di incontrarsi successivamente, alla luce della normativa di cui agli articoli 47 e seguenti del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e ad esito delle intese interconfederali in materia. Sino ad allora tale istituto non troverà applicazione.

ART. 7 - DOCUMENTI

1. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:
 - documento d'identità legalmente valido (in visione);
 - certificato degli studi compiuti;
 - eventuale documento relativo alla posizione militare;
 - stato di famiglia (ad uso assegni familiari per gli aventi diritto);
 - eventuali certificati di lavoro;
 - una fotografia formato tessera;
 - codice fiscalenonché ogni altro documento che sia necessario ai fini amministrativi, fiscali e previdenziali.
2. In relazione alle mansioni da affidare potranno, altresì, essere richiesti i certificati penale e carichi pendenti rilasciati in data non anteriore ai 3 mesi.
3. Il dipendente è tenuto a dichiarare la propria residenza ed il proprio abituale recapito notificandone alla Società ogni successivo mutamento.

Personale a tempo parziale

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

ART. 8 - PERIODO DI PROVA

1. Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:
 - a) mesi 6 per i lavoratori di livello A1, A;
 - b) mesi 3 per i lavoratori di livello C, B1, B;
 - c) mesi 1 per i lavoratori di livello D, C1.
2. Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non può essere protratto né rinnovato.
3. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore viene ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi.
4. La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato dal presente contratto per il livello cui il lavoratore è stato assegnato.
5. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.
6. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per recesso da parte della Società, è corrisposta al lavoratore la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
7. Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
8. Ogni precedente periodo di impiego già effettuato presso la Società - con contratto a termine - viene considerato valido ai fini del periodo di prova purché coesistano le seguenti condizioni:
 - a) tra la fine del precedente rapporto e l'inizio del nuovo non devono essere trascorsi più di due anni;
 - b) la mansione che il dipendente viene chiamato a svolgere all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato deve risultare la medesima di quella svolta con contratto a tempo determinato.

ART. 9 - ORARIO DI LAVORO

1. La durata normale del lavoro è fissata in 40 ore settimanali. Se l'orario di lavoro viene ripartito in 5 giorni (settimana corta) la durata normale dell'orario giornaliero è fissata in 8 ore.
2. La distribuzione dell'orario di lavoro viene fissata con le procedure previste dall'art. 3, comma 3, dell'Accordo Interconfederale 18 aprile 1966.
3. Ai sensi dell'art. 4 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66 la durata massima dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore medie settimanali - comprese le ore di lavoro straordinario - che, tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'attività svolta, vanno calcolate, a decorrere dal 1° gennaio 2005, con riferimento a un periodo di 12 mesi (1° gennaio - 31 dicembre).
Il suddetto periodo di riferimento, che non modifica la vigente disciplina contrattuale in materia di effettuazione del lavoro straordinario e di corresponsione delle relative maggiorazioni, rileva al fine della eventuale comunicazione di cui al comma 5 dello stesso articolo.
4. Per il personale turnista che svolge di norma le proprie prestazioni in turni continui ed avvicendati l'orario contrattuale di 40 ore settimanali viene realizzato come segue: 4 giorni lavorativi e riposo al quinto e al sesto (4+2) con prestazione di 8 ore giornaliere, secondo il seguente orario: 22 – 06; 06 – 14; 14 - 22.
Qualora l'Azienda, in relazione ad esigenze di servizio, intenda adottare un'equivalente turnazione diversamente articolata dovrà concordarla con la R.S.U..
5. In conformità al comune e più volte ribadito impegno di consentire una maggiore flessibilità degli orari di lavoro, per il personale che opera in turni continui e avvicendati l'Azienda potrà ricorrere, fino a due volte nel corso del mese, ad una anticipazione o posticipazione, con un massimo di 2 ore, della prestazione giornaliera assegnata in turno - con esclusione del turno notturno e dell'anticipazione del secondo turno (6 - 14) - per un massimo di 18 volte l'anno.
Necessità derivanti da ulteriori esigenze saranno oggetto di definizione tra le parti a livello aziendale o di unità produttiva.
Al lavoratore che abbia effettuato tale prestazione spetta l'importo di cui all'art. 11, punto 12.
6. Le prestazioni effettuate oltre il normale orario giornaliero e il normale orario settimanale sono compensate con le modalità di cui al successivo art. 11.
7. Qualora dall'andamento del turno derivi che in una settimana venga superato l'orario di 40 ore e che in altra esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni settimanali e realizzandosi le 40 ore nell'arco di più settimane (in funzione del turno prescelto).
8. 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).

9. I lavoratori di cui al precedente punto 4, come individuati all'art. 43, lettera a), che protraggono l'orario di lavoro oltre le 8 ore giornaliere per l'espletamento dei lavori complementari, percepiscono un'indennità nella misura e con le modalità di cui allo stesso articolo.
10. Al personale di cui al precedente punto 4 (ad eccezione dei turni nei quali sia in servizio un solo lavoratore) è consentita l'effettuazione di una pausa retribuita di 20 minuti nelle 8 ore di servizio. L'effettuazione viene regolamentata previa intesa tra la competente Direzione e la R.S.U. localmente costituita. Per l'effettuazione di detta pausa dovranno essere, comunque, osservati i seguenti criteri:
 - a) la pausa non potrà essere effettuata all'inizio e al termine dell'orario giornaliero;
 - b) ai fini dell'effettuazione della pausa si dovrà tenere conto del momento più idoneo in relazione all'andamento del traffico.

Dichiarazione a verbale

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

11. La turnazione dei riposi, secondo le cadenze previste al precedente punto 4, viene programmata in via definitiva, fatto salvo quanto previsto al punto che segue, e portata mensilmente a conoscenza del personale interessato.
12. Fermo restando il numero complessivo annuo delle giornate di riposo previste per il personale operante in turni continui ed avvicendati, si potrà procedere, in relazione alle esigenze del servizio, alla assegnazione di 6 giornate di prestazione in sostituzione di altrettante giornate annue di riposo, con esclusione delle giornate di riposo coincidenti con le domeniche e festivi e delle doppie giornate di riposo coincidenti con sabati e domeniche.

Per ciascuno degli eventi sopra indicati al lavoratore interessato verrà corrisposto un importo pari a € 12,91. Tale importo non è utile ai fini del computo di altri istituti contrattuali ad eccezione del trattamento di fine rapporto.

Nel caso di prestazione richiesta nella giornata di riposo di legge, di cui al 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 e ulteriori esigenze di flessibilità formeranno oggetto di definizione tra le parti a livello aziendale o di unità produttiva.

I corrispondenti riposi confluiscono nella Banca ore di cui all'art. 12 e verranno fruiti secondo le modalità espressamente previste dallo stesso articolo.

13. Per turno definitivo si intende quello affisso nella sede di lavoro all'inizio di ciascun mese e che viene determinato, per il personale operante in turni continui ed avvicendati, dallo svolgimento teorico del turno, avuto riguardo a tutti i fatti noti a quel momento che determineranno assenze tra i turnisti. Per il personale operante in turni continui e avvicendati l'Azienda potrà procedere, nel corso del mese, alla variazione del turno giornaliero programmato ai sensi del punto 4 del presente articolo, per un massimo di otto volte l'anno, di cui non più di due nella giornata di domenica e/o in un giorno festivo (ad esclusione delle giornate di Natale, del 1° gennaio e della Pasqua) e/o nel turno notturno. La variazione del turno giornaliero sarà comunicata con un preavviso minimo di cinque giorni di calendario. Al lavoratore che, a richiesta dell'Azienda, abbia effettuato tale prestazione, spetta un importo pari al 15% della retribuzione giornaliera di cui all'art. 22, punto 1.
14. 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.
15. 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.
16. 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.
17. 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).
18. Qualora la prestazione giornaliera sia di durata non inferiore alle 8 ore consecutive trovano applicazione le disposizioni di cui al punto 10 del presente articolo.
19. Qualora dall'andamento delle prestazioni giornaliere assegnate derivi che in una settimana venga superato l'orario di 37 ore e che in altra esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni settimanali e realizzandosi le 37 ore nell'arco di un periodo di quattro mesi.
20. Al fine di poter consentire adeguate risposte alle mutevoli situazioni derivanti dalle esigenze di servizio e dalle modalità di traffico, le prestazioni individuali di detto personale, ad eccezione di 4 giorni nel mese, sono programmate con cadenza mensile, con un minimo di 16 prestazioni. L'assegnazione delle ulteriori prestazioni dovrà essere comunicata di volta in volta entro le ore 20 di ciascuno dei giorni

- precedenti quelli non programmati, con un preavviso di almeno 10 ore prima dell'inizio della eventuale prestazione di lavoro.
21. Nella programmazione di cui al punto 20 dovranno essere garantiti ogni mese 8 riposi, compresi quelli settimanali di legge. Saranno assicurati per due volte al mese due riposi consecutivi; nel mese uno di tali riposi dovrà coincidere con la domenica.
 22. 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.
 23. L'orario settimanale del personale operativo non operante in turni continui ed avvicendati è comprensivo di tutte le giornate di permesso ad esso spettanti, ad esclusione di quelle previste ai punti 2, 3, 4, 7, 8 e 12 dell'art.15.
 24. Tenuto conto delle particolari modalità di svolgimento della prestazione e del correlato espletamento dei lavori complementari al predetto personale che operi nell'ambito dell'esazione e del centro radio informativo viene riconosciuta l'indennità di cui al punto 3 dell'art. 43, lettera a).
 25. Le prestazioni effettuate da tale personale oltre l'orario giornaliero programmato - ovvero oltre il limite determinato dalle 37 ore settimanali medie nel quadrimestre, escludendosi a questi effetti quelle già retribuite come straordinario - sono compensate con le modalità di cui al successivo art. 11.
 26. Il personale di cui al punto 4 del presente articolo potrà chiedere di essere impiegato secondo la normativa di cui ai punti 14 e seguenti. L'Azienda si riserva di accettare la richiesta, compatibilmente con le proprie esigenze.
 27. La normativa in materia di orario di lavoro è valida per tutto il personale, fatto salvo quanto previsto dal comma 5 dell'art.17 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

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

Personale a tempo determinato

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

Personale a tempo parziale

29. 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 8, per le Società aderenti a Federreti il personale con mansione di capo stazione fruisce di norma del riposo secondo la turnazione prevista al punto 4. 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 previsioni di cui ai punti 20 e 21 decorrono dal 1° settembre 2005.

Chiarimenti a verbale

1. Resta inteso che nei confronti del personale di cui al punto 14 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.
2. Al fine di identificare il numero delle giornate di prestazione nel mese, per il personale operante secondo gli schemi di orario di cui ai punti 14 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 20 o rientranti in periodi relativamente ai quali non è stata ancora comunicata la distribuzione della programmazione mensile dell'attività vengono regolate secondo le modalità di seguito indicate:
 - a) qualora la distribuzione della programmazione mensile dell'attività sia già stata comunicata, le assenze ricadenti nelle giornate non ancora assegnate saranno considerate giorni di prestazione rapportando il totale di tali assenze nel mese ai giorni teoricamente lavorabili, secondo la seguente formula: numero dei giorni di assenza in questione : 7 x 5 =giorni di prestazione. Il risultato della suddetta formula sarà arrotondato all'unità intera, superiore o inferiore, a seconda che la frazione superi o meno la metà. La differenza rispetto alle predette assenze quantifica i giorni che vengono considerati di non prestazione.
 - b) qualora non sia stata ancora comunicata la distribuzione della programmazione mensile dell'attività, i periodi di prestazione rientranti nell'assenza - e i conseguenti riposi - verranno quantificati rapportando la durata complessiva dell'assenza ai giorni teoricamente lavorabili, secondo la seguente formula: giorni di calendario dell'evento : 7 x 5 =giorni di prestazione. Il risultato della suddetta formula sarà arrotondato all'unità intera, superiore o inferiore, a seconda che la

frazione superi o meno la metà. La differenza tra i giorni di calendario dell'evento ed il risultato della formula verrà considerata giorni di riposo.

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

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

- le assenze nelle giornate per le quali la programmazione o assegnazione dell'attività è già stata comunicata vengono considerate pari alle ore programmate o assegnate per ciascuna di esse;
- negli altri casi, le assenze nelle giornate qualificate come prestazione ai sensi delle precedenti lettere a) e b) vengono considerate nella misura convenzionale di 7 ore e 15 minuti per ciascuna di esse.

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

Nell'ultimo mese del quadrimestre verranno programmate, secondo quanto previsto dal presente articolo, le ore di prestazione ordinaria ancora da realizzare, determinate sottraendo dal monte ore di ciascun quadrimestre - ottenuto dallo sviluppo della media settimanale di 37 ore (pari rispettivamente a 634 o 640 per l'anno bisestile per il primo quadrimestre, 650 per il secondo e 645 per il terzo) - quelle effettivamente prestate nei tre mesi precedenti.

Concorrono a determinare le ore ordinarie dei tre mesi precedenti le ore effettivamente prestate, ad eccezione di quelle già qualificate come prestazioni straordinarie come di seguito specificato nei primi due alinea dell'ultimo capoverso del presente chiarimento a verbale, e le assenze intervenute nello stesso periodo, computate secondo le previsioni del presente contratto.

Le assenze intervenute nell'ultimo mese del quadrimestre verranno computate allo stesso modo, fermo rimanendo che in mancanza di prestazioni aggiuntive effettivamente rese non si darà luogo al riconoscimento di prestazioni straordinarie. Tale previsione non si applica in caso di assenza per ferie.

Conseguentemente, il computo delle ore straordinarie trova applicazione esclusivamente nei seguenti casi:

- prolungamento giornaliero delle prestazioni programmate;
- prestazione effettuata in uno degli otto giorni di riposo mensili garantiti;
- nell'ultimo mese del quadrimestre, per le prestazioni aggiuntive eventualmente effettuate oltre la programmazione dello stesso mese.

Quanto previsto alla lettera a) del presente chiarimento a verbale entra in vigore dal 1° settembre 2006.

ART. 10 - RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE

1. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, cade normalmente di domenica.
2. Per i lavoratori per i quali è ammesso, a norma di legge, il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene ad essere considerata giorno lavorativo, mentre viene ad essere considerato giorno di riposo settimanale, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo stesso.
3. Il riposo settimanale previsto per legge è convenzionalmente fissato nell'ultimo dei giorni di riposo cadenti in ogni settimana, fatto salvo quanto espressamente stabilito ai punti 20 e 21 dell'art. 9.
4. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.

Dichiarazione a verbale

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

ART. 11 - LAVORO STRAORDINARIO-FESTIVO-NOTTURNO

1. Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, festivo o notturno, salvo giustificato motivo di impedimento.
2. Si considera lavoro straordinario - ai soli fini contrattuali - quello compiuto dal lavoratore oltre il normale orario di lavoro di cui all'art. 9 del presente contratto.
3. Si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle festività infrasettimanali e nazionali per la durata del normale orario giornaliero.
4. Nel caso di turni a cavallo di un giorno feriale e di un giorno festivo e viceversa sono considerate lavoro festivo le ore iniziali o terminali del turno cadenti in giorno festivo.
5. Si considera lavoro straordinario festivo diurno o notturno quello compiuto dal lavoratore nel suo giorno di riposo settimanale di legge, nonché quello compiuto oltre la durata del normale orario giornaliero negli altri giorni festivi.
6. Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le 22 e le 06.
7. Ogni ora di lavoro straordinario viene compensata con la retribuzione oraria di cui all'art. 24, maggiorata delle percentuali sotto riportate:
 - a) diurno feriale 30%;
 - b) notturno feriale 50%;
 - c) diurno festivo 65%;
 - d) notturno festivo 85%.
8. Ogni ora di lavoro festivo viene compensata con la retribuzione oraria di cui al punto 1 dell'art. 22, maggiorata delle percentuali sotto riportate:
 - a) diurno 50%;
 - b) notturno 75%.
9. Ogni ora di lavoro notturno viene compensata con la maggiorazione del 35% della retribuzione oraria di cui al punto 1 dell'art. 22.
10. Per il solo personale operante in turni continui e avvicendati, a decorrere dal 1° marzo 2000, il lavoro notturno e notturno festivo viene compensato con le maggiorazioni rispettivamente del 40% e dell'80% della retribuzione di cui al 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.

11. Le percentuali di cui ai punti che precedono non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
12. Per ciascuna prestazione di lavoro effettuata secondo quanto previsto dall'art. 9, punto 5, viene corrisposto un importo giornaliero pari al 18% della quota giornaliera del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza del livello di appartenenza.
13. Al lavoratore che venga chiamato in servizio in una festività goduta, in giorno di riposo settimanale o in altro giorno di riposo o nella giornata nella quale si effettuerà la normale prestazione di lavoro o che venga richiamato nella giornata nella quale già è stata effettuata la normale prestazione di lavoro, esclusa l'ipotesi dell'anticipazione o protrazione di orario, viene assicurato un compenso non inferiore alla retribuzione di 4 ore con la maggiorazione del caso.
14. Il tempo lavorato oltre tale limite viene retribuito secondo la durata dell'effettiva prestazione.
15. Le prestazioni straordinarie di cui al presente articolo devono essere contenute entro il limite massimo di 2 ore giornaliere e di 160 ore annuali pro-capite.
Per i lavoratori con contratto a tempo parziale che effettuino la loro prestazione con modalità di tipo verticale il limite massimo annuale è pari a 100 ore e non trova applicazione la previsione di cui al successivo 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.
16. Per le ore di prestazione straordinaria svolte oltre il limite di 90 ore e sino al limite massimo annuale di 160 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.
Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda entro il mese successivo a quello in cui sia stato raggiunto l'indicato limite di 90 ore. Tale opzione, che avrà validità per l'anno in corso, si intenderà confermata di anno in anno salvo diversa indicazione da parte del lavoratore che dovrà essere comunicata nei tempi e con le modalità sopra indicate.
17. L'eventuale superamento del limite massimo annuale di cui al 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.
18. 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. Ai sensi del 2° comma dell'art.6 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, le corrispondenti ore di lavoro straordinario non si computano ai fini della durata massima di 48 ore medie settimanali dell'orario di lavoro di cui all'art.9 del presente contratto.
19. Il limite 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.

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

Personale a tempo parziale

21. 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).

ART. 12 - BANCA ORE

1. Le parti convengono, al fine di mettere i lavoratori in condizione di usufruire più agevolmente dei permessi e/o dei riposi compensativi - come di seguito specificati - ad essi spettanti in forza delle norme del presente contratto, di istituire una Banca ore.
2. La Banca ore è costituita da conti individuali, nei quali confluiscono progressivamente le ore corrispondenti a:
 - a) i riposi compensativi di prestazioni straordinarie effettuate oltre il limite massimo annuale di cui al punto 15 dell'art. 11;
 - b) 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;
 - c) i permessi per i quali è previsto il godimento obbligatorio a norma dell'art. 15;
 - d) i riposi spostati in applicazione di quanto previsto dal punto 12 dell'art. 9;
 - e) 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.

3. La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni.
4. Le ore saranno fruite, per il personale turnista, in gruppi di 4 o 8 ore e per tutto il personale non potranno essere collocate in connessione con giorni di ferie nel periodo estivo (giugno-settembre).
5. Le richieste di permesso coincidenti con la domenica verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio.
6. Le richieste avanzate ai sensi del precedente 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.
7. 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.
8. Entro il mese di gennaio di ogni anno l'Azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore di sua spettanza, con i relativi movimenti, riferito al 31 dicembre dell'anno precedente.
9. Per agevolarne la fruizione da parte del lavoratore, le ore risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno restano a sua disposizione per un ulteriore periodo di 12 mesi. Sempre al fine di favorirne la fruizione, per le ore richieste e non assegnate in detto periodo, questo si intende prorogato, in via eccezionale, per ulteriori 9 mesi. Di tale proroga l'Azienda

darà comunicazione al lavoratore interessato. In tale fattispecie la richiesta del lavoratore si intende ricompresa nell'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al precedente punto 6 ed avrà la precedenza rispetto a quelle da accogliere. In ogni caso al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate non daranno luogo ad alcun trattamento.

Dichiarazione a verbale

Al fine di perseguire il comune obiettivo che i permessi confluiti, a vario titolo, nella Banca Ore, trovino come unica modalità di fruizione il loro effettivo godimento, le Parti convengono di dar luogo ad una verifica a livello di unità produttiva finalizzata ad accertare, sulla base dei dati forniti ai sensi del punto 4 lettera A) sub e) dell'art. 48, l'eventuale sussistenza di scostamenti di rilevante entità tra le ore accantonate e quelle fruite, che possano far prevedere situazioni di mancato godimento entro i termini temporali contrattualmente stabiliti. Per ovviare a tali situazioni e fermo restando che in nessun caso le ore accantonate potranno dar luogo alla loro monetizzazione, saranno individuate, nell'ambito dei rispettivi ruoli, iniziative e interventi di comunicazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale affinché vengano fruite le ore individualmente spettanti. Qualora, invece, dall'analisi sopra richiamata dovesse emergere una situazione che riguarda un numero significativo di lavoratori, l'Azienda, allo scopo di concorrere a riportare la situazione in questione entro ambiti fisiologici con un conseguente ridimensionamento, potrà adottare proprie iniziative, per la fruizione anche collettiva di tali permessi, di cui verrà data informativa alla R.S.U., che saranno portate tempestivamente a conoscenza del personale dell'unità produttiva interessata.

ART. 13 - GIORNI FESTIVI

1. I giorni festivi sono quelli stabiliti dalla legge ai quali si aggiunge la festività del Santo Patrono (allegato 1), fatto salvo, per il Comune di Roma, quanto stabilito dal DPR 28 dicembre 1985, n. 792.
2. Per il trattamento delle festività suindicate, compresa quella del Santo Patrono, valgono le norme di legge e dell'Accordo Interconfederale 3 dicembre 1954.

Dichiarazioni a verbale

- a) 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.
- b) 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

1. Il lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne avviso immediato giustificando l'assenza, entro le 24 ore, salvo il caso di motivato impedimento.
2. Se trattasi di lavoratore in turno, tale comunicazione deve essere fatta almeno 6 ore prima dell'inizio della prestazione, salvo il caso di giustificato impedimento.
3. Le assenze ingiustificate, indipendentemente dalla trattenuta della corrispondente retribuzione, possono dar luogo all'applicazione dei provvedimenti del caso.

ART. 15 - PERMESSI

1. Al lavoratore che ne faccia domanda la Società può accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.
2. Al lavoratore che contragga matrimonio viene concesso un periodo di congedo di:
 - 15 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione, dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto a tempo indeterminato;
 - 8 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto con contratto a termine della durata non inferiore a tre mesi. Per i contratti a termine di durata inferiore a tre mesi resta, comunque, impregiudicato il diritto del lavoratore al trattamento INPS.
3. In occasione della nascita di un figlio viene concessa al lavoratore una giornata di permesso con corresponsione della retribuzione.
4. 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.
5. 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.
6. La retribuzione corrisposta in occasione di permessi retribuiti è quella riportata dall'art. 22 punto 1.
7. 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.
8. Per i permessi per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge 27 dicembre 1985, n. 816, come modificata dalla Legge 3 agosto 1999, n. 265.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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 14 dell'art. 9, al fine di mantenere invariato l'orario di 37 ore medie settimanali 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.
13. 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.
14. 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.
15. Resta fermo il godimento obbligatorio di:
- due giornate per il personale operante in turni continui e avvicendati, utilizzando permessi di cui ai predetti punti 10 e 12. La relativa fruizione avverrà per frazioni intere di quattro ore;
 - sei giornate e mezza per il personale non turnista, 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.
- 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 sopra indicata, e verranno fruite secondo le modalità espressamente previste dallo stesso articolo.
16. 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 4.
- Al fine di mantenere invariata la turnazione di cui all'art. 9, punto 4, 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.

3. 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 14 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

1. Per la chiamata o per il richiamo alle armi valgono le disposizioni di legge.
2. 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.
3. 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

1. Per giustificati motivi di carattere privato, la Società, se lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio, concede al lavoratore, che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di un anno, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
2. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive possono essere concessi - su richiesta - periodi di aspettativa secondo quanto previsto dall'art. 31 della Legge 20 maggio 1970, n. 300. L'aspettativa concessa a tale titolo dura fino alla scadenza del mandato, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

Tossicodipendenza

3. 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.
4. 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.
5. 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

6. 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

7. 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

1. Per sede di lavoro si intende il posto presso il quale il lavoratore è tenuto ad espletare le mansioni affidategli.
2. Per zona di lavoro si intende il tratto autostradale entro il quale, qualunque possa essere il posto di lavoro, il lavoratore per ragioni tecniche connesse all'esercizio delle autostrade è tenuto a svolgere le mansioni affidategli.
3. Al personale cui è stata assegnata una zona di lavoro viene corrisposta l'indennità di zona di cui al successivo art. 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

1. Muovendo da una aggregazione strutturata su quattro ambiti professionali, tutto il personale - quadri, impiegati e operai - viene inquadrato su 7 livelli.
2. I livelli sono definiti dalle declaratorie - di seguito riportate - intese come espressione dei contenuti della professionalità in termini di competenze e conoscenze professionali, responsabilità, autonomia operativa e complessità dei problemi. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata da profili professionali e da esemplificazioni.
3. Nel caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo di cui all'art. 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.
4. 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.
5. La distinzione in atto tra gli operai e impiegati viene mantenuta agli effetti di tutte le norme che prevedono il trattamento differenziato e che, comunque, fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

DECLARATORIE, 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

Ausiliario della viabilità/Addetto alla viabilità e al traffico

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.

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

Agente di sicurezza (per le Società concessionarie di trafori)

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.

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.

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.

Lavoratore che, sulla base di direttive e procedure, provvede all'approvvigionamento delle tessere viacard dei centri di assistenza interni

Addetto al personale

Operatore centro radio -
informativo

Commerciale - Addetto

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

Sempre a titolo esemplificativo vengono, altresì, 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

Gestore di tratta

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.

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.

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

Aiuto Coordinatore P.M.

Gestione sistemi

di elevate conoscenze tecnico professionali acquisite attraverso specifici interventi formativi ed esperienza nel settore.

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 confluite in tale profilo, a titolo esemplificativo, le seguenti figure precedentemente previste per le Società aderenti a Federreti: capo reparto, coordinatore P.M., capo reparto opere civili e stradali; per le Società aderenti a Fise: Traffico e sicurezza-capo, Economato ed acquisti-capo, Attività tecnica di manutenzione-capo, Esazione pedaggi-capo, Amministrazione personale-capo, Contabilità-capo.

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

Tali attività richiedono un costante studio e aggiornamento professionale, capacità di analisi di variabili complesse, integrazione con altre figure professionali interne e/o esterne nonché il coordinamento di eventuali altre risorse, all'interno di progetti

Professional

specifici focalizzando la responsabilità sul raggiungimento degli obiettivi prefissati.

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

LIVELLO A

Declaratoria

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

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

Profili

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

Responsabile di Unità
organizzativa
Capo ufficio

Ai sensi dell'accordo 18 aprile 1997 si intendono confluite in questo profilo, a titolo esemplificativo, le seguenti figure precedentemente previste per le Società aderenti a Federreti: capo ufficio e responsabili di unità organizzative; per le Società aderenti 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. 17 Decreto legislativo 8 aprile 2003, n.66, 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 € 72,30 lordi mensili. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del Trattamento di Fine Rapporto, della 13^a 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 procederanno, nel secondo semestre del 2006, ad una rivisitazione della attuale classificazione, individuando i profili professionali che vanno aggiunti, modificati o eliminati, in relazione alla modificazione dei processi produttivi, allo sviluppo di nuove attività, alla sempre più estesa utilizzazione di tecnologie avvenuta nelle aziende e ai processi di aggregazione delle mansioni in una logica di polifunzionalità.

Nel corso di tale confronto, in relazione allo sviluppo di nuove attività lavorative, potrà essere articolata una area di servizi all'interno della attuale classificazione.

Per quanto attiene le tematiche dei quadri le parti procederanno ad un riesame della normativa agli stessi afferente.

ART. 20 - PASSAGGIO DI LIVELLO

1. Il lavoratore che passa al livello superiore percepisce la retribuzione prevista per il nuovo livello di assegnazione conservando gli aumenti di anzianità già maturati secondo quanto disposto dall'art. 26.
2. 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

1. Il lavoratore, in relazione alle esigenze della Società, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al livello di appartenenza purché tale mutamento non comporti una menomazione morale o un peggioramento economico.
2. Il lavoratore che sia assegnato a svolgere temporaneamente mansioni inerenti ad un livello superiore ha diritto per tutta la durata dello svolgimento di tali mansioni al trattamento corrispondente alla attività svolta. Gli eventuali superminimi (anche se derivanti da aumenti di merito) vengono assorbiti fino a concorrenza della differenza tra i due minimi tabellari.
3. 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.
4. Nell'ipotesi di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto il passaggio al livello superiore avviene solo quando la sostituzione oltrepassi di quindici giorni il termine massimo di assenza consentito dalle norme del presente contratto per ciascuna causale, purché il sostituto abbia svolto le mansioni di livello superiore per tre mesi.
5. 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

1. Sono elementi della retribuzione:
 - a) stipendio (minimo tabellare, eventuale superminimo e “ad personam”, aumenti di anzianità);
 - b) indennità di contingenza;
 - c) elemento differenziato dalla retribuzione.
2. Sono elementi aggiuntivi della retribuzione:
 - a) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (v. artt. 19 e 43);
 - b) compenso per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo;
 - c) tredicesima mensilità, premio annuo, premio esazione pedaggi.

ART. 23 – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

1. Il pagamento della retribuzione viene effettuato mensilmente in via posticipata, accompagnato da distinta o busta paga, che resta in possesso del lavoratore, con l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative trattenute.
Le Società possono effettuare il pagamento della retribuzione anche mediante assegni o versamenti su c/c bancari individuali. Le relative modalità verranno portate a conoscenza della R.S.U.
2. Il pagamento della retribuzione viene effettuato di norma il 27 di ogni mese. Qualora il giorno 27 venga a cadere di sabato o di giorno festivo, il pagamento viene anticipato al giorno lavorativo precedente.
3. Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla distinta o busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.
4. In caso di contestazione sulla retribuzione o sugli altri elementi costitutivi della stessa, al lavoratore viene intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
5. Gli importi delle trasferte e degli elementi variabili della retribuzione vengono corrisposti nel mese successivo a quello di riferimento.

Personale a tempo parziale

6. 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 *

1. Per determinare la retribuzione oraria si divide quella mensile per 167; per il personale turnista il divisore orario è fissato in 170.
2. Per determinare la retribuzione oraria ai fini del calcolo del lavoro straordinario si divide la retribuzione mensile aumentata di 1/12 di tredicesima e di 1/12 di premio annuo – determinati sui valori in vigore al momento dell'effettuazione dello straordinario – per 167 o 170.
3. Per determinare la retribuzione giornaliera si moltiplica la retribuzione oraria – di cui al 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

4. La misura della retribuzione mensile non è fissa ma proporzionale alle ore lavorate nel mese.
5. 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.
6. La retribuzione giornaliera ai fini degli istituti della malattia, infortunio sul lavoro, ferie, preavviso, congedo matrimoniale, nascita, lutto e ogni altro effetto contrattuale, fatto salvo quanto espressamente determinato in via convenzionale, è ragguagliata alla durata della prestazione giornaliera programmata coincidente con le assenze di cui sopra.

* Per le Società aderenti 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

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

Indennità di contingenza

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

Elemento Differenziato dalla Retribuzione

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

Elemento Distinto dalla Retribuzione

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

Note a verbale

- 1) Per il personale in servizio al 31 marzo 1980 presso la Società Traforo del Monte Bianco e le Società aderenti a Fise resta fermo quanto determinato a seguito dell'applicazione del punto 5 (nota a verbale) dell'art. 21 del c.c.n.l. 5 aprile 1980 (importi del premio traffico).
- 2) Al personale già inquadrato nei livelli 9, 6 e 2 e che al 1° giugno 1997, per effetto della nuova classificazione, risulta inquadrato rispettivamente nei livelli A1, B1 e D vengono mantenuti, a titolo di superminimo, gli importi di cui all'accordo 18 aprile 1997, di seguito riportati, che in caso di passaggio di livello saranno assorbiti fino a concorrenza del nuovo minimo tabellare.

<i>Livelli</i>	<i>€</i>
9 A1	27,48
6 B1	1,97
2 D	76,91

ART. 26 - AUMENTI PER ANZIANITA'

a) Aumenti periodici per anzianità di servizio

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

A	36,48
A1	33,58
B	30,68
B1	28,59
C	26,47
C1	25,49
D	24,17

2. Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.
3. Qualora i giorni lavorati nel mese in cui si compie il biennio di servizio oltre il termine di compimento del biennio stesso - siano superiori a 15, il mese si considera convenzionalmente interamente lavorato e lo scatto, di conseguenza, viene anticipato al primo giorno del mese stesso.
4. Il lavoratore ha diritto a maturare un massimo di 9 aumenti di anzianità (o frazioni di aumento) fino al raggiungimento del massimo previsto per l'ultimo livello di appartenenza, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli. In caso di passaggio di livello la frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

b) Aumenti periodici per anzianità di livello

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

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

6. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza. Detto importo viene tradotto in numero di aumenti di anzianità (e/o frazioni di aumento) dividendo l'importo stesso per la misura dell'aumento di anzianità corrispondente al nuovo livello d'inquadramento.
7. Gli aumenti corrisposti per i titoli di cui sopra non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito così come questi non possono essere assorbiti da aumenti per anzianità maturati o da maturare.

Personale a tempo parziale

8. Fermo rimanendo quanto previsto al 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 ultimo 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:

<i>Livelli</i>	€
9 A1	34,93
6 B1	29,58

ART. 27 - TREDICESIMA MENSILITA'

1. 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.
2. Il periodo di riferimento è 1° gennaio - 31 dicembre.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore 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.
4. La tredicesima mensilità va computata nel trattamento di fine rapporto.
5. 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.
6. Nel caso di passaggio durante il corso dell'anno da tempo parziale a tempo pieno o viceversa il lavoratore, ha diritto ad una tredicesima mensilità il cui ammontare sarà determinato in misura proporzionale al servizio prestato nei due distinti periodi.

ART. 28 - PREMIO ANNUO

1. 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.
2. Il periodo di riferimento è 1° luglio - 30 giugno.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso del periodo di riferimento il lavoratore 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.
4. Il premio annuo va computato nel trattamento di fine rapporto.
5. 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.
6. Nel caso di passaggio durante il corso dell'anno da tempo parziale a tempo pieno o viceversa il lavoratore ha diritto ad un premio annuo il cui ammontare sarà determinato in misura proporzionale al servizio prestato nei due distinti periodi.

ART. 29 - FERIE

1. 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.
2. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi nella misura di cui alla tabella "D". Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vengono considerate mese intero.
3. Ai soli effetti del presente articolo non si computano, pur non essendo considerati giorni festivi, la giornata non lavorata in ciascuna settimana a seguito della distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni e le giornate di riposo non di legge derivanti dall'applicazione della turnazione per il personale turnista.
4. Il periodo di prova, una volta ultimato, va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.
5. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie ed il lavoratore ha il diritto alle stesse o all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.
6. Qualora il lavoratore abbia invece goduto un numero maggiore di ferie superiore a quello maturato, la Società ha diritto di trattenere, in sede di liquidazione, l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.
7. Nel corso del periodo delle ferie al lavoratore viene corrisposta la retribuzione globale di fatto di cui all'art. 22, escluse dal computo le lettere b) e c) del punto 2, come se avesse lavorato.
8. L'epoca delle ferie deve essere programmata dalla Direzione Aziendale previo esame con la R.S.U. entro i primi tre mesi dell'anno.
9. Nel periodo dell'anno compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre viene concesso al personale - salvo diversa richiesta scritta del lavoratore - un numero di giorni di ferie non inferiore al 55% di quelle spettanti.
10. Le ferie devono essere normalmente godute in via continuativa.
11. 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.
12. In caso di spostamento del periodo feriale precedentemente stabilito dalla Società il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute e regolarmente comprovate.
13. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiungano malattie di durata non inferiore a 6 giorni e sempre che il lavoratore ne dia tempestiva comunicazione alla Società per gli opportuni controlli.
14. Ove la malattia impedisca il godimento parziale o totale entro l'anno delle ferie maturate, le stesse saranno godute, a guarigione avvenuta, nell'anno successivo.
15. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

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

Personale a tempo determinato di esazione

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

Personale a tempo parziale

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

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

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

Disposizione transitoria

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

ART. 30 - TRASFERTE

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

a) *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.

b) *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 ai 50 centesimi 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 pie 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.

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

- € 2,58 allorché l'esattore inizi o termini il proprio turno di lavoro in una stazione diversa da quella cui è normalmente assegnato;
- € 4,65 allorché l'esattore effettui un turno completo in altra stazione o posto di lavoro.

Viene, inoltre, corrisposto il normale rimborso spese di locomozione (percorrenze, qualora il dipendente venga preventivamente autorizzato

all'uso del mezzo proprio o, altrimenti, rimborso del biglietto del mezzo pubblico).

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

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

3. Agli esattori che siano comandati a prestare il proprio turno in altra stazione o posto di lavoro la cui distanza superi i predetti 35 Km, oltre al rimborso spese viaggio di cui al punto 1, lettera a), la Società corrisponde un compenso forfettario pari a €9,04.
4. Al personale cui è stata assegnata una zona di lavoro che sia comandato ad effettuare prestazioni oltre i limiti della zona stessa, la Società corrisponde un compenso forfettario pari a:
 - €2,58 per le prestazioni effettuate fuori zona durante il turno giornaliero;
 - €4,65 per prestazione completa effettuata fuori zona;
 - €9,04 per prestazione completa effettuata fuori zona oltre i 35 Km dai limiti della zona assegnata.

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

5. Le ore di viaggio - fuori del normale orario di lavoro - trascorse alla guida di un mezzo sociale o privato di proprietà, purché preventivamente autorizzato, da personale che non sia adibito a mansioni di autista vengono retribuite con quote orarie normali.
Le ore di viaggio - fuori del normale orario di lavoro - trascorse come trasportato su mezzi pubblici o privati, preventivamente autorizzati, vengono retribuite con il 40% della quota oraria normale.
6. Il personale in trasferta è tenuto ad osservare l'orario di lavoro della sede nella quale va a svolgere la propria prestazione.
7. Il dipendente comandato in trasferta può richiedere un anticipo proporzionato alla durata presunta della trasferta.
8. Al personale convocato per comunicazioni o riunioni di servizio presso gli uffici di Direzione spetta il seguente trattamento:
 - rimborso spese mezzi di locomozione;
 - eventuale straordinario;
 - eventuale trattamento di trasferta.
9. Al lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali in dipendenza del servizio viene corrisposto il normale trattamento di trasferta dedotta l'indennità percepita dallo Stato.
10. 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).
11. Vengono, altresì, rimborsate le spese postali, telegrafiche, telefoniche, giustificate da motivi di ufficio.
 12. 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%.
 13. 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.
 14. 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.
 15. Per le trasferte all'estero il relativo trattamento viene di volta in volta concordato tra la Società e l'interessato.

ART. 31 - TRASFERIMENTI

1. Il lavoratore può essere trasferito per motivi tecnici, organizzativi e produttivi. La Società, nello spirito della Legge 20 maggio 1970 n. 300, comunicherà all'interessato nella lettera di trasferimento detti motivi. La Società cercherà, inoltre, di contemperare le proprie esigenze con l'interesse personale del lavoratore.
2. Il lavoratore trasferito non a sua domanda conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità che siano inerenti alle condizioni locali e alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.
3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto; il trasferimento d'ufficio deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 60 giorni.
4. In caso di trasferimento per i motivi di cui al punto 1, viene corrisposta l'indennità di trasferta per 10 giorni al lavoratore senza congiunti conviventi a carico e per 20 giorni ai lavoratore con congiunti conviventi a carico.
5. Al lavoratore con congiunti conviventi a carico vengono, altresì, corrisposti, al momento in cui i predetti congiunti con lui si trasferiscano, 5 giorni di indennità di trasferta per ognuno dei primi 3 congiunti e 2 giorni per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i 3.
6. Inoltre la Società accorda al lavoratore le seguenti licenze straordinarie retribuite da utilizzare per effettuare il trasloco:
 - giorni 3 oltre il viaggio al lavoratore senza congiunti conviventi a carico;
 - giorni 6 oltre il viaggio al lavoratore avente congiunti conviventi a carico che con lui si trasferiscano.
7. Il tempo minimo computabile per il viaggio è fissato in mezza giornata.
8. Qualora, per effetto del trasferimento per i motivi di cui al punto 1, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi di pigione.
9. Al lavoratore che viene trasferito vengono corrisposte le spese di viaggio per il trasporto per sé e per le persone di famiglia conviventi a carico e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) 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.
10. Viene, altresì, corrisposto - per i soli trasferimenti d'ufficio - un compenso aggiuntivo in misura fissa forfettizzata di € 51,65 per le spese di carattere generale attinenti al trasloco,
11. Al lavoratore trasferito a domanda compete il 50% dell'indennità di trasferta oltre la licenza straordinaria.
12. Al lavoratore trasferito a domanda nell'ambito della stessa unità produttiva vengono rimborsate solo le spese dell'effettivo trasloco, secondo quanto previsto al precedente punto 9. Lo stesso trattamento si applica ai lavoratori trasferiti a domanda tra due diverse unità produttive, purché la distanza tra la sede di provenienza e quella di destinazione non sia superiore ad 80 chilometri.

13. Se entro un anno e mezzo dalla data di trasferimento il lavoratore non ha provveduto a trasferire i congiunti conviventi a carico perde il diritto al trattamento economico e normativo previsto, salvi i casi di giustificato impedimento che devono essere resi noti - entro lo stesso termine - alla Direzione interessata a pena di decadenza dal diritto stesso.
14. Al lavoratore trasferito non a domanda, che venga licenziato non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di fine rapporto di cui all'art. 40, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza quando tale rientro sia effettivamente avvenuto. Inoltre, quando il lavoratore di cui al presente punto abbia provveduto entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, all'effettivo movimento delle masserizie, ha pure diritto al rimborso, sulla base preventivamente concordata con la Società, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza.
15. In caso di morte del lavoratore, pendente il rapporto di lavoro, le norme di cui al precedente 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.
16. 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.
17. In caso di trasferimenti plurimi la Società renderà nota alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto la data del trasferimento con almeno sei mesi di anticipo.
18. La Società può disporre, in accoglimento della richiesta avanzata congiuntamente dai lavoratori interessati e ove lo ritenga operativamente attuabile, lo scambio di sede di lavoro - nell'ambito della stessa competente Direzione - tra dipendenti in possesso della stessa qualifica e che ricoprano l'identica posizione di lavoro. In tali casi non si possono configurare in alcun modo le ipotesi di trasferimento di cui ai punti precedenti per cui non si farà luogo da parte della Società all'applicazione del trattamento previsto dai punti sopra citati.

ART. 32 - TRATTAMENTO DI MALATTIA

1. 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.
2. Il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico a richiesta della Società e ad osservare ogni altro obbligo di legge.
3. La Società ha diritto di far controllare la malattia da un medico degli istituti assistenziali competenti. Qualora il dipendente durante l'assenza debba per particolari motivi risiedere in luogo diverso da quello noto alla Società, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.
4. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, ai sensi del 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.
5. Nel caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia non determinata da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore viene accordato al lavoratore non in prova il seguente trattamento:
 - per anzianità di servizio fino a 10 anni: conservazione del posto per 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.
6. I periodi di assenza per infortunio non sono cumulabili con quelli per malattia a tutti gli effetti previsti dal presente articolo.
7. 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.

8. Dal trattamento economico di malattia viene dedotto quanto il lavoratore abbia eventualmente diritto a percepire da istituti assicurativi, previdenziali ed assistenziali.
9. Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini del computo dei periodi di conservazione del posto e dei conseguenti trattamenti economici di cui al punto 5 del presente articolo si terrà conto delle assenze complessivamente verificatesi nei 18 mesi precedenti ogni ultimo episodio morboso.
10. 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.
11. 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.
12. 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

13. 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

14. 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.

15. 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.
16. Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini del computo dei periodi di conservazione del posto e dei conseguenti trattamenti economici di cui al precedente punto 15 si terrà conto delle assenze complessivamente verificatesi nei 18 mesi precedenti ogni ultimo episodio morboso.
17. 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

1. Il lavoratore colpito da infortunio sul lavoro, anche leggero, ha l'obbligo di avvertire o di fare avvertire immediatamente la Società.
2. Nei casi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale al lavoratore non in prova la Società conserva il posto fino alla guarigione clinica e assicura la retribuzione al 100% per tutta la durata dell'assenza stessa, ovviamente dedotto quanto eventualmente egli abbia diritto a percepire dagli istituti assicurativi e mutualistici.
3. Nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, sia residua al lavoratore una invalidità permanente parziale, la Società esaminerà le possibilità di adibirlo ad altre mansioni confacenti con la ridotta capacità lavorativa.
4. Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro sia causato da colpa di un terzo, la Società ha facoltà di ripetere dal lavoratore la quota di retribuzione corrisposta fino a concorrenza del risarcimento effettuato dal terzo a tale titolo.
5. Viene considerato convenzionalmente infortunio - ai soli fini contrattuali - quello occorso in servizio ai dipendenti non coperti da assicurazione INAIL.

Dichiarazione a verbale

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

Personale a tempo parziale

6. A tale personale, per gli infortuni occorsi nell'espletamento della propria attività - e che non siano quindi riapertura di precedenti infortuni o conseguenza di infortuni occorsi presso altro datore di lavoro - la Società conserva il posto fino alla guarigione clinica e assicura una retribuzione pari al 100% della retribuzione minima 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'/PATERNITA' E CONGEDI

A) – Congedi e permessi di maternità/paternità

1. In materia di congedo per maternità, congedi parentali, riposi giornalieri, permessi retribuiti per visite prenatali e congedi per le malattie del figlio si applicano le disposizioni contenute nel testo unico di cui al Decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 251.
2. La Società corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro un'indennità pari al 100% della retribuzione mensile di cui all'art.22, punto 1, integrando fino a tale misura l'indennità liquidata dall'istituto assicuratore.
3. A partire dal 1° marzo 2000 il periodo di astensione facoltativa viene considerato utile, per un massimo di 6 mesi, ai fini dell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.
4. Per quanto attiene la tutela della sicurezza e della salute, le prescrizioni e i divieti nell'utilizzo delle donne durante il periodo di gravidanza, si applica quanto previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

B) – Congedi per eventi e cause particolari

5. Ai sensi dell'art. 4, 1° comma, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al Decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di una persona, stabilmente convivente, che componga la famiglia anagrafica del lavoratore stesso.
6. Per quanto riguarda le modalità di fruizione dei suddetti permessi e gli obblighi di documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizioni di cui al citato Decreto ministeriale.

C) – Congedi per gravi motivi familiari

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

8. Con riguardo a quanto previsto al precedente punto 6, per gravi motivi familiari si intendono quelli espressamente elencati nell'art. 2, 1° comma, del citato Regolamento di attuazione di cui al D.M. n. 278/2000.
9. Il periodo di congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a ventiquattro mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. Il limite di ventiquattro mesi si computa secondo il calendario comune, comprendendosi anche i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo di congedo. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.
10. Per quanto concerne le modalità di fruizione del congedo in questione e gli obblighi di documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizioni di cui al citato Decreto ministeriale.
11. Il congedo di cui alla presente lettera B) si considera sostanzialmente incompatibile con la limitata durata del rapporto di lavoro a tempo determinato e con le ragioni tecniche, organizzative, produttive, di coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, di difficoltà o impossibilità di sostituzione che ne sono alla base.

D) – Congedi per la formazione

12. Ai sensi dell'art. 5 della citata Legge n. 53/2000, i lavoratori con più di 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa Azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la fruizione di congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Azienda.
13. Il lavoratore dovrà presentare alla Direzione aziendale richiesta scritta almeno 30 giorni prima della fruizione dei congedi, specificando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.
14. L'Azienda formalizzerà al lavoratore che ha fatto richiesta di congedo la conferma del suo accoglimento o le motivazioni del suo diniego o del suo differimento, che dovranno riguardare ragioni tecniche, organizzative, produttive, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, difficoltà o impossibilità di sostituzione.
15. Il numero dei lavoratori che potranno avvalersi dei congedi per la formazione non potrà superare nell'anno il 2% dei dipendenti occupati nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente. I valori frazionari risultanti pari o superiori a 0,50 sono arrotondati all'unità superiore.

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

Dichiarazione a verbale

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

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

1. Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a seconda della gravità, con:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa non superiore a 4 ore della retribuzione giornaliera di cui l'art. 22, punto 1;
 - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni (per il personale a tempo parziale fino a 50 ore).
2. 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.
3. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. 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 disculpa 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.
5. 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.
6. Qualora l'Azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivolto 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.
7. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
8. 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

1. La Società, qualora la natura della mancanza incida sul rapporto fiduciario, può procedere alla sospensione cautelativa del dipendente in attesa che vengano effettuati gli opportuni accertamenti. In tal caso il periodo di sospensione viene normalmente retribuito.
2. L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro decorre dalla data del licenziamento e non già da quella della sospensione.

ART. 39 - PREAVVISO

1. Fatta eccezione per il licenziamento adottato ai sensi dell'art. 2119 c.c., il rapporto di lavoro non può essere risolto dalla Società senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:
 - a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non abbiano raggiunto il 5° anno di anzianità:
 - 1) mesi 2 e giorni 15 per il personale di livello A1, A;
 - 2) mesi 1 e giorni 15 per il personale di livello B1, B;
 - 3) mesi 1 per il personale di livello D, C1, C;
 - b) per i lavoratori che hanno raggiunto il 5° anno e non superano il 10° anno di anzianità:
 - 1) mesi 3 e giorni 15 per il personale di livello A1, A
 - 2) mesi 2 per il personale di livello B1, B;
 - 3) mesi 1 e giorni 15 per il personale di livello D, C1, C;
 - c) per i lavoratori che hanno superato il 10° anno di anzianità:
 - 1) mesi 4 e giorni 15 per il personale di livello A1, A;
 - 2) mesi 2 e giorni 15 per il personale di livello B1, B;
 - 3) mesi 2 per il personale di livello D, C1, C.
2. In caso di dimissioni i termini di preavviso dovuti dal lavoratore sono ridotti alla metà delle misure suddette.
3. I termini del preavviso decorrono dall' 1 o dal 16 di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte una indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione per il periodo di preavviso non dato.
5. 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.
6. Nel corso del periodo di preavviso la Società, compatibilmente con le esigenze del servizio, concede al lavoratore brevi permessi per la ricerca di altra occupazione.
7. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.
8. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni - debbono essere comunicate per iscritto.

ART. 40 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

ART. 43 - INDENNITA'

a) *Indennità lavori complementari*

1. Per l'espletamento dei lavori complementari di cui all'art. 9, punto 9, 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 € 98,71 per tutti i lavoratori, nelle seguenti misure:

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

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

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

2. In caso di turni spezzati o di prestazioni ridotte svolte nella giornata nella quale sia già stato effettuato il normale turno di lavoro, esclusa l'ipotesi della prosecuzione di orario, 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.

3. Quanto previsto ai precedenti punti 1 e 2 non trova applicazione nei confronti del personale di esazione e degli operatori del centro radio informativo non operanti in turni continui e avvicendati di cui all'art. 9, punto 14, ai quali, tenuto conto delle particolari modalità di svolgimento della prestazione e del correlato espletamento dei lavori complementari, viene riconosciuta una indennità giornaliera nelle seguenti misure:

- al personale di esazione con impianti da 6 porte e oltre, il 17,5%;
- al personale di esazione con impianti fino a 5 porte ed agli operatori del 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.

La predetta indennità viene calcolata sulla retribuzione giornaliera di cui all'art. 22, punto 1 lettera a) e sull'indennità di contingenza in vigore al 31 marzo 1980 (€ 98,71). Per quanto riguarda gli aumenti periodici di anzianità, a partire dal 1° settembre del 2005 e per gli anni successivi a

partire dal 1° gennaio, la quota giornaliera di quelli maturati al 1° settembre del 2005 e di quelli che verranno maturati successivamente viene inserita nella base di calcolo nella misura massima di un aumento per ogni anno fino a concorrenza del numero di aumenti periodici raggiunto nel suddetto periodo. Esaurita questa fase, l'incidenza degli ulteriori aumenti periodici verrà, invece, calcolata in funzione dell'effettiva data di maturazione secondo quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale.

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

Quanto previsto al presente punto trova applicazione dal 1° agosto 2005.

b) Indennità turni spezzati

4. 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 14 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

5. 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.

c) Indennità di zona.

6. 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.

7. Il personale cui sia stata assegnata una zona di lavoro deve iniziare e terminare la prestazione nella propria sede di lavoro.
8. 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 € 272,58, per tutti i lavoratori, nella misura e con le modalità che seguono:
- 6,85% per una zona di lavoro fino a 65 Km ;
 - 8,85% per una zona di lavoro oltre 65 e fino a 120 Km;
 - 10,75% per una zona di lavoro oltre 120 e fino a 180 Km;
 - 13,25% per una zona di lavoro oltre i 180 Km.
- Per il personale con mansioni di corriere la misura dell'indennità è fissata nel 16% fatta eccezione per la Società Tangenziale di Napoli per la quale la misura è fissata nell'8,85%.
- Per le Società aderenti 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.
- I minimi tabellari utili ai fini del computo della presente indennità sono quelli in vigore al 31 dicembre 1986, riportati nella tabella A1 allegata al presente contratto
9. Per il consumo del pasto viene considerata una pausa non retribuita di un'ora.
10. Nel caso in cui il lavoratore debba rimanere entro la propria zona di lavoro, per comprovate esigenze di servizio, per più di un'ora dall'inizio dell'intervallo meridiano viene corrisposto allo stesso, previa esplicita autorizzazione preventiva, un rimborso per il pasto in misura pari a € 6,46.

Personale a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni

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

d) Indennità maneggio denaro

12. 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.
13. Detta indennità viene corrisposta in misura intera purché nel corso del mese vi sia stata almeno una prestazione di lavoro.
 14. Ai lavoratori che venissero adibiti saltuariamente a mansioni che comportano maneggio di denaro detta indennità viene corrisposta, in quote giornaliere, per ogni giorno di effettiva prestazione.

e) Pernottamento posto di manutenzione

15. 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.
16. In conseguenza della sopra citata richiesta viene liquidato per ogni notte di effettiva presenza un compenso di €6,20.
17. Tale compenso non fa parte a nessun effetto della retribuzione.
18. 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.

f) Indennità di reperibilità

19. In relazione alle esigenze di servizio, la Società può richiedere al lavoratore di essere reperibile (senza vincolo di rimanere nella propria abitazione ma con l'obbligo in tal caso di fornire alla Società le notizie atte a rintracciarlo) al fine di svolgere eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro. L'obbligo della reperibilità deve sempre risultare da precedente disposizione scritta e la Società nel richiederla seguirà di norma il criterio della rotazione tra il personale interessato.
20. La reperibilità può essere richiesta:
 - a) per un periodo limitato ad un massimo di 12 ore giornaliere dal lunedì al venerdì;
 - b) per le intere giornate del sabato, domenica e festivi, per non più di due volte al mese salvo casi eccezionali.
21. 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.
22. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità vanno compensate con il trattamento previsto per le ore di lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo) o per le ore di lavoro festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade, con una retribuzione, comunque, non inferiore a due ore. Per ogni

intervento effettuato in periodo di reperibilità verrà, inoltre, corrisposto un importo di € 5,16.

23. 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.

g) Indennità di mensa

24. Dove esistono nuclei consistenti di personale la Società esaminerà la possibilità di istituire mense aziendali.
25. Nei casi ove ciò non sia possibile la Società corrisponde, per ogni giornata di effettiva presenza in servizio, intendendosi per tale anche le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni, una indennità sostitutiva nella misura di € 2,58 giornaliera.
26. 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.

h) Indennità alta montagna

27. Al personale che operi di continuo oltre i 900 e fino a 1200 mt. s.l.m. viene corrisposta un'indennità pari al 9% del minimo tabellare del livello di appartenenza nelle misure in vigore al 31 dicembre 1986, riportate nella tabella A1 allegata al presente contratto, e dell'indennità di contingenza al 31 maggio 1987; oltre i 1200 mt. s.l.m. viene riconosciuta nella misura dell'11 %.

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

i) Indennità antigienica

28. 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, nelle misure in vigore al 31 dicembre 1986, riportate nella tabella A1 allegata al presente contratto.

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

29. Al personale dipendente dalla Società Italiana per il Traforo del Monte Bianco e dalla Società Italiana per il Traforo Autostradale del Frejus che

operi prevalentemente in galleria, viene corrisposta mensilmente una maggiorazione del 7,5% del minimo tabellare, nelle misure in vigore al 31 dicembre 1986, riportate nella tabella A1 allegata al presente contratto.

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

m) Indennità particolare

30. Al personale operaio addetto ad interventi di manutenzione della sede stradale e degli impianti dislocati lungo l'asse autostradale nonché agli autisti viene corrisposto un importo pari a € 1,03 per ogni giornata di effettiva presenza.

n) Indennità lavoro domenicale

31. 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 € 5,16, elevato, dal 1° agosto 2005, ad € 10,00. 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.

32. 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

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

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

34. 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.

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:

- a) per automezzi di cilindrata fino a 850 cc. € 0,065 a km per incidenza lubrificanti, pneumatici, manutenzione, assicurazione, ecc., più il rimborso di un litro di benzina super ogni 12 km di percorrenza ;
- b) per automezzi fino a 1300 cc. € 0,077 per le incidenze sub a) più un litro di benzina super ogni 10 km di percorrenza;
- c) per automezzi oltre 1300 cc. € 0,090 per le incidenze sub a) più un litro di benzina super ogni 8 km di percorrenza.

ART. 45 - PREMIO ESAZIONE PEDAGGI

1. 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

1. 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)

1. Il contratto collettivo nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica.
2. 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.
3. 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)

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Nel caso in cui si verificano, in singole Aziende, andamenti anormali nella correlazione tra la produttività realizzata e i benefici economici da erogare, la situazione verrà rimessa alla valutazione congiunta delle parti stipulanti.
5. 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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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

1. Le Aziende forniscono, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 626/94, adeguati dispositivi di protezione individuale per le attività elencate nel documento di Valutazione dei rischi. Per gli indumenti qualificati D.P.I. l'Azienda assicurerà il lavaggio garantendone la sostituzione in caso di degrado.
2. Le Aziende forniscono, altresì, ai dipendenti adibiti a particolari mansioni o ruoli, idonei indumenti di lavoro che garantiscano in quanto a tipologia, funzione, periodicità e quantità, il rispetto delle norme di igiene, salute ed identificazione.
3. Il personale destinatario degli indumenti di cui ai punti 1 e 2, ove spettanti e salvo ulteriori individuazioni che si dovessero rendere utili, è il seguente:
 - a) Addetti e Tecnici Manutenzione degli Impianti;
 - b) Addetti all'Esazione del Pedaggio;
 - c) Addetti alla Viabilità;
 - d) Operai dei Posti di Manutenzione;
 - e) Addetti alla guida e alla manutenzione degli automezzi;
 - f) il personale che opera su strada o in presenza di cantieri;
 - g) il personale che lavora a diretto contatto con il pubblico (Centri Servizi e/o Punti Blu, Portinerie, Servizi di Sicurezza).
4. Resta fermo quanto stabilito in materia dall'art. 48 punto 4 lettera C), sub e).
5. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore aziendali in atto.

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;
- qualità e gamma dei servizi erogati;
- problematiche di carattere normativo, nazionale e comunitario, di particolare rilevanza per il settore;
- struttura e dinamiche del costo del lavoro;
- processi di efficienza gestionale e andamento della produttività, anche con riguardo al fattore lavoro.

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

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

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

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

- sullo stato complessivo di applicazione del Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni anche al fine di elaborare indirizzi comuni in ordine alle problematiche generali di maggiore rilevanza per il settore e di consentire, nell'esercizio dei ruoli propri di ciascuna delle Parti, gli interventi che si rendessero opportuni in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 52 del presente contratto. In tale ambito una particolare attenzione sarà dedicata a specifici aspetti concernenti la sicurezza dell'ambiente di lavoro nell'espletamento delle prestazioni lavorative su strada ed in galleria;

- degli interventi di formazione, di aggiornamento e riqualificazione professionale, nonché dei progetti attuati nel quadro dei Fondi interprofessionali per la formazione continua anche al fine di elaborare specifici rapporti che favoriscano nelle realtà aziendali lo sviluppo di una cultura della formazione e delle competenze distintive.

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

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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

1. In relazione alle problematiche prospettate dalle Organizzazioni sindacali della cessione di ramo d'azienda, della esternalizzazione di attività, del distacco, dell'estensione del perimetro delle attività cui si applica il c.c.n.l., le Parti, tenuto conto della complessità e della delicatezza del tema, su cui ad oggi si sono rilevate posizioni non convergenti, convengono sulla necessità di un adeguato approfondimento dei molteplici profili che connotano complessivamente la problematica in questione, con l'obiettivo di ricercare soluzioni condivise.

Le parti si incontreranno a partire dal mese di settembre con l'impegno di concludere il confronto entro il termine del 31 dicembre 2005.

2. Fino alla data di conclusione del confronto di cui al precedente punto 1, in caso di cessione di ramo di azienda e/o di esternalizzazione di attività oggi svolte all'interno l'Azienda ne darà apposita comunicazione preventiva alle competenti Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, precisando gli obiettivi perseguiti, il numero dei lavoratori interessati ed i tempi di attuazione.

A seguito di richiesta sindacale, da avanzarsi nei 7 giorni successivi, si procederà ad un esame congiunto orientato alla ricerca di soluzioni condivise che realizzino un equilibrato contemperamento degli obiettivi perseguiti dall'Azienda e della tutela delle condizioni di lavoro del personale e della

stabilità occupazionale.

Resta inteso che fino al termine del confronto l'Azienda non darà luogo all'attuazione delle iniziative oggetto del confronto e da parte sindacale non si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale.

Qualora non sia stato possibile individuare soluzioni condivise, per quanto concerne il tema delle esternalizzazioni, non potrà procedersi, fino alla data di conclusione del confronto nazionale di cui al precedente punto 1, e comunque sino al rinnovo del biennio economico, a dare attuazione alle iniziative di cui al presente punto 2 e comunque, ove venissero realizzate, andrà garantita la applicazione del presente c.c.n.l..

3. Nell'ambito del confronto di cui al precedente punto 1, si provvederà a ricercare soluzioni a specifici aspetti inerenti l'istituto del distacco. Fino alla data di conclusione dell'incontro si procederà ad apposita informativa preventiva al Sindacato.

RELAZIONI A LIVELLO DI AZIENDA O DI GRUPPO

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

1) *Incontro annuale*

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

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

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

aventi carattere nazionale e verranno fornite, entro dieci giorni dalla richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti, le motivazioni e le caratteristiche dell'appalto stesso;

- f) i programmi delle attività di formazione, aggiornamento e/o addestramento professionale del personale, con particolare riferimento a quelli individuati a sostegno delle innovazioni tecnico-organizzative;
- g) le informazioni globali relative all'andamento del traffico e della produttività aziendale;
- h) gli eventuali processi di articolazione societaria in programma o di concentrazione/ aggregazione societaria e le eventuali ripercussioni nei confronti del personale;
- i) qualità e gamma dei servizi erogati.

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

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

2) *Progetti di Intervento sugli assetti tecnologici ed organizzativi*

Nel caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che comportino modifiche all'assetto produttivo (es.: introduzione di nuove tecnologie, modifiche agli impianti, ecc.) l'Azienda ne darà apposita preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti ed alle 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.

3) *Osservatorio paritetico aziendale*

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

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

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

1. l'andamento dei programmi aziendali che hanno costituito oggetto dell'incontro di cui al punto 1) e dei risultati conseguiti nella loro realizzazione, nonché degli interventi volti al miglioramento del sistema tecnico, dei processi aziendali e della qualità del servizio;
2. le iniziative aziendali dirette al miglioramento dei livelli di efficienza/efficacia nonché quelle finalizzate a risultati di incremento della produttività attraverso l'ottimizzazione delle risorse ed il corretto utilizzo dei diversi strumenti contrattuali;
3. i progetti formativi finalizzati a riconversione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alla diversificazione dei servizi forniti dalle aziende; le iniziative qualificanti la formazione e l'aggiornamento professionale anche in relazione all'assetto tecnologico delle aziende ed ai riflessi sull'occupazione e sulla qualificazione del personale, in connessione con 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.

Entro tre mesi dalla stipula del presente contratto le Parti costituiranno l'Osservatorio Paritetico Aziendale definendone la composizione. A partire dalla prima riunione, che si terrà entro 15 giorni dalla costituzione, si provvederà a disciplinarne le modalità di funzionamento, la cui definizione dovrà essere completata entro il mese successivo.

I servizi di segreteria sono assicurati dall'Azienda.

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

Nota a verbale

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

4) Relazioni a livello di unità produttiva

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

- a) le linee di programmazione aziendale in ordine agli investimenti relativi all'unità produttiva;
- b) i programmi relativi agli ammodernamenti delle strutture e degli impianti aventi riflessi sull'ambiente di lavoro;
- c) i programmi di addestramento e di aggiornamento professionale, con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- d) la consistenza numerica del personale distinta per sesso e tipologia di contratto nonché l'andamento delle assunzioni;
- e) i dati a consuntivo relativi alle ore di lavoro straordinario nonché, per il personale part-time, alle ore di lavoro supplementare effettuate nel trimestre precedente, disaggregati per settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento, nonché i dati relativi alle assenze per malattia ed infortunio. In relazione all'art. 12 – Banca ore, a cadenza semestrale verrà, altresì, comunicato l'ammontare complessivo dei conti individuali,

delle ore di permesso fruito disaggregati per settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento. La R.S.U. potrà richiedere dati più particolareggiati che, nel rispetto del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196, rappresentino più compiutamente i dati di consuntivo di cui sopra.

Nota a verbale

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

- f) 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;
- g) 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.
- i) 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.

- B)** 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.
- C)** Tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. costituiscono oggetto di esame congiunto, per una loro definizione:
 - a) 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;
 - b) una eventuale diversa distribuzione dell'orario di lavoro anche introducendo turni continui ed avvicendati per particolari categorie di personale (fatta eccezione per il personale di cui all'art. 9, punto 4, 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 10;
 - c) i programmi delle ferie;

- d) l'eventuale necessità di determinare le priorità - di cui all'art. 53, punto 4 - nella concessione dei permessi per frequentare corsi di studio;
- e) le eventuali dotazioni di vestiario rese necessarie da particolari situazioni ambientali, nonché quelle di attrezzature e/o indumenti protettivi necessari alla sicurezza dei lavoratori;
- f) l'esame delle vertenze individuali e plurime relative all'applicazione delle norme di legge e di contratto regolanti le norme di lavoro, ivi comprese quelle relative all'inquadramento, eccezione fatta per quelle riguardanti l'applicazione degli artt. 36, 37 e 38 secondo quanto previsto dalle "Procedure e sedi di composizione delle controversie";
- g) le eventuali ricadute a livello locale delle intese raggiunte in accordi nazionali nonché gli effetti riguardanti le singole realtà locali e l'articolazione dei nuovi servizi offerti all'utenza.
- h) le modalità applicative di nuovi modelli di organizzazione dell'attività aventi rilevanti riflessi sulle condizioni di lavoro e degli eventuali percorsi formativi necessari ad agevolare i connessi processi di riconversione e riqualificazione dei lavoratori interessati, anche con riferimento all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- i) l'individuazione dei fabbisogni e dei tempi prevedibili di utilizzo delle assunzioni con contratto a tempo determinato correlate all'attuazione di programmi di riorganizzazione o di revisioni tecnico-organizzative di cui alle lettere c) e f) del punto 2 dell'art. 2. 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 controversie sui diritti derivanti da contratto riguardanti una pluralità di dipendenti.

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

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 delle controversie, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia.

In relazione alle richieste avanzate dalle Associazioni datoriali sulle tematiche delle controversie e dei diritti sindacali, le Parti, tenuto conto della complessità e della delicatezza dei temi, su cui ad oggi si sono rilevate posizioni non convergenti, convengono sulla necessità di un adeguato approfondimento dei

molteplici profili che connotano complessivamente le problematiche in questione, con l'obiettivo di ricercare soluzioni condivise.
Le parti si incontreranno a partire dal mese di settembre con l'impegno di concludere il confronto entro il termine del 31 dicembre 2005.

ART. 49 - DIRITTI SINDACALI

a) Affissioni

1. 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.
2. Tali comunicazioni, firmate dai Responsabili delle Segreterie Nazionali, Provinciali o Territoriali (intendendosi per Territoriali - per la Società Autostrade - quegli organismi sindacali il cui ambito di competenza corrisponde alla zona di giurisdizione di ciascuna Direzione di Tronco), devono riguardare esclusivamente materia sindacale attinente alla regolamentazione del rapporto di lavoro. La Società consente, altresì, l'affissione della stampa sindacale periodica regolarmente autorizzata dalle competenti Autorità.
3. Le Segreterie Nazionali precisano alla Società, tramite la competente Associazione imprenditoriale di appartenenza, i nominativi dei responsabili autorizzati alla firma delle predette comunicazioni.
4. Della comunicazione da affiggere viene contemporaneamente informata la Direzione locale mediante consegna di una copia della stessa.
5. Analogo diritto di affissione nei predetti albi viene riconosciuto alle R.S.U..

b) Contributi sindacali

6. 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.
7. La Società non dà corso a quelle deleghe che non contengano gli elementi riportati nello schema tipo di cui all'allegato 2 al presente contratto.
8. 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.
9. Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non può farsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.
10. 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.
11. 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.
12. 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.

13. 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.
14. 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.
15. La delega e la revoca devono essere consegnate, o fatte pervenire, dall'interessato alla Società.
16. 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.
17. I contributi trattenuti vengono versati mensilmente dalla Società alle Organizzazioni Sindacali interessate.

c) Permessi per la R. S. U.

18. 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

19. Per la partecipazione a trattative sindacali in sede Federreti vengono concessi permessi retribuiti, previa richiesta avanzata alla Società Autostrade per l'Italia - tramite Federreti - dalle Federazioni nazionali con un anticipo di 72 ore sull'orario fissato per gli incontri.
20. Il tempo necessario per il viaggio viene retribuito con quote orarie normali qualora nella giornata sia stata già effettuata la prestazione lavorativa.
21. 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

22. Su richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto possono essere concessi - compatibilmente con le

esigenze del servizio - permessi non retribuiti per consentire la partecipazione a corsi di formazione sindacale.

d) *Rappresentanze Sindacali Unitarie*

23. 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.
24. 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.
25. 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.
26. 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.
27. 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.
28. 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.

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

29. 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.

f) Aspettativa

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

31. 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.

g) Locali

32. 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.

33. 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.

h) Assemblee

34. 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.

35. 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.

36. 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.
37. Per lo svolgimento dell'assemblea la Società mette a disposizione, ovunque possibile, un ambiente aziendale (mensa, autorimessa, p.m., piazzale di manutenzione, ecc.).
38. Non possono essere tenute assemblee nei locali delle stazioni o, comunque, a diretto contatto con l'utenza.
39. 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.
40. 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.

i) Trasferimento dei componenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria

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

l) Referendum

42. 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'

1. 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.
2. 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:
 - a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
 - b) 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.
3. 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

4. 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 settembre 2006, la Commissione paritetica nazionale, al fine di rendere possibile entro l'anno la definizione di uno specifico programma di lavoro.

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

1. Le attribuzioni previste dall'art. 19 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, sono esercitate dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, secondo le modalità e le procedure stabilite dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.
2. All'atto della costituzione delle R.S.U. in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono all'interno della R.S.U. i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei seguenti numeri:
 - 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 50 dipendenti;
 - 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 51 a 250 dipendenti;
 - 5 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 251 a 1000 dipendenti;
 - 7 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.
3. Viene costituita in ogni singola azienda una Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro, composta da rappresentanti della Società e, 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:

 - promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione della sicurezza;
 - esprimere pareri, sulla base di dati informativi forniti dalla Società, in occasione 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";
 - monitorare le iniziative di formazione realizzate dall'impresa, con particolare riguardo a quelle del personale che opera sull'asse autostradale e individuare, avuto riguardo alle peculiarità e alle tipologie produttive del comparto, ulteriori contenuti formativi rispetto a quelli previsti dalla parte prima, punto 3, dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

La Commissione si riunirà di norma con cadenza quadrimestrale.
4. 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

1. Per la Società Autostrade per l'Italia, in relazione delle peculiari configurazioni organizzative, la Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro svolgerà anche una funzione di monitoraggio dei diversi aspetti applicativi previsti dal citato Decreto legislativo al fine di assicurare l'omogeneità e l'univocità in ciascuna unità produttiva. Tale Commissione sarà composta, per la parte sindacale, da un numero pari a 8 da individuare tra i rappresentanti per la sicurezza eletti a livello di unità produttiva.
2. Le parti si danno atto che le disposizioni del presente articolo in materia di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza integrano e specificano quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995 che si intende integralmente richiamato.
3. Ai fini di quanto previsto dal punto 2 del presente articolo, le Organizzazioni sindacali nazionali si impegnano ad attivarsi affinché le strutture aziendali provvedano congiuntamente entro il due mesi dalla stipula del presente contratto all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in conformità a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, individuando gli stessi all'interno dei componenti le strutture sindacali aziendali
Resta inteso che nelle aziende o unità produttive nelle quali si sia già provveduto ad eleggere i rappresentanti per la sicurezza, questi resteranno in carica sino alla scadenza del mandato.

Disposizione transitoria

Nelle unità produttive nelle quali la R.S.U. non sia ancora costituita ed operino le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza da eleggere sarà stabilito a livello locale con la competente Direzione aziendale e non potrà eccedere quello fissato dal punto 2 del presente articolo.

ART. 53 - DIRITTO ALLO STUDIO - LAVORATORI STUDENTI

Diritto allo studio

1. 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.
2. 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.
3. I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione Aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.
4. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente punto 2, la Direzione Aziendale e la R.S.U., fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, etc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi.
5. Per rendere possibile il godimento dei permessi di cui sopra, è consentito l'utilizzo dei lavoratori a tempo parziale oltre il limite massimo stabilito dall'art. 3, punto 6.
6. La partecipazione - debitamente documentata - a corsi di studio di cui al presente articolo costituisce titolo di priorità nell'utilizzo dei permessi della Banca ore, ferme restando le modalità di fruizione ivi stabilite, sempreché non sussistano altre richieste di permesso motivate da gravi e documentate ragioni di carattere personale e familiare.

Lavoratori studenti

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

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

Dichiarazione a verbale

Si precisa che l'agevolazione a frequentare i corsi di cui al comma 1, dell'art. 10, della Legge 20 maggio 1970, n. 300, deve essere intesa come possibilità di assegnare saltuariamente i lavoratori studenti - che non fruiscono 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

1. Le parti stipulanti, concordando sull'opportunità di favorire una forma di previdenza complementare per i lavoratori del settore autostradale, a tale scopo hanno istituito un Fondo nazionale, denominato ASTRI-Fondo Pensione, a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del Decreto legislativo 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Possono aderire al Fondo i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato 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.
3. L'adesione del lavoratore al Fondo avviene in modo volontario.
4. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, sono costituite da:
 - a) l'1%, a carico dell'Azienda, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui al punto 1 dell'art. 22;
 - b) l'1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui al punto 1 dell'art. 22;
 - c) l'intero T.F.R. maturato nel corso dell'anno per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
 - d) 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 può optare per una contribuzione aggiuntiva, a suo esclusivo carico, fissata alternativamente nelle misure dell'1%, del 2%, del 3%, del 4%, sempre calcolate sugli elementi della retribuzione di cui al punto 1 dell'art. 22.

I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., sono trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese nonché della tredicesima mensilità e del premio annuo.

Le contribuzioni a carico delle aziende sono 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.

5. In sede di definizione dell'Accordo istitutivo le parti hanno stabilito: un contributo una tantum, a carico delle Aziende, per le spese di costituzione, promozione e avvio del Fondo, pari ad € 25 per ciascun lavoratore a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre 2003; la quota di adesione al Fondo nella misura di € 30, di cui la metà a carico dell'azienda e la metà a carico del lavoratore socio da essa dipendente; la quota associativa annuale, per il funzionamento e le spese di gestione, nella misura di € 50, di cui la metà a carico dell'azienda e la metà a carico del lavoratore socio da essa dipendente. Le predette misure della quota di adesione e della quota associativa annuale, fissate dalle parti in relazione alla fase di avvio del

- Fondo, potranno essere successivamente modificate dagli organi del Fondo stesso, in applicazione dello Statuto del Fondo.
6. Le parti convengono che il numero di adesioni necessario per consentire l'effettiva operatività del Fondo non dovrà essere inferiore a 2.500 lavoratori a tempo indeterminato del settore.

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 per l'Italia 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

1. 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 che le modifiche introdotte con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di stipulazione e fatte salve le diverse decorrenze espressamente disposte per i singoli istituti, il presente contratto resterà in vigore fino al 31 dicembre 2007; per la parte economica il primo biennio resterà in vigore fino al 31 dicembre 2005.

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

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

TABELLA A

MINIMI TABELLARI

LIVELLI	AUMENTI A REGIME	AUMENTI		NUOVI MINIMI		PARAMETRI
		Dall'1.7.2005	Dall'1.12.2005	Dall'1.7.2005	Dall'1.12.2005	
	€	€	€	€	€	
A	177,84	119,09	58,75	1315,83	1374,58	235
A1	158,92	106,42	52,50	1175,84	1228,34	210
B	140,00	93,75	46,25	1035,85	1082,10	185
B1	127,89	85,64	42,25	946,32	988,57	169
C	112,00	75,00	37,00	828,70	865,70	148
C1	102,16	68,41	33,75	755,93	789,68	135
D	75,68	50,68	25,00	559,93	584,93	100

Le parti si danno atto che gli incrementi dei minimi tabellari definiti con l'accordo di rinnovo 15 luglio 2005 non sono considerati utili, fino al 31 dicembre 2007, ai fini del computo dei compensi relativi al lavoro straordinario. A decorrere dal 1° luglio 2005 gli aumenti definiti con l'accordo 19 settembre 2002 vengono considerati utili ai fini del computo dei compensi relativi al lavoro straordinario ed alle indennità maneggio denaro, turni sfalsati e spezzati.

MINIMI TABELLARI DI CUI ALL'ART. 43

LIVELLI	€
A	398,19
A1(*)	352,74
B	312,97
B1(*)	282,50
C	254,61
C1	240,67
D(*)	198,32

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

LIVELLI	€
9 A1	374,43
6 B1	297,48
2 D	218,98

TABELLA B

INDENNITA' DI CONTINGENZA

LIVELLI	€
A	539,82
A1	533,72
B	529,40
B1	525,33
C	522,02
C1	519,97
D	514,29

TABELLA C

ELEMENTO DIFFERENZIATO DALLA RETRIBUZIONE

LIVELLI	€
A	118,89
A1(*)	65,18
B	81,34
B1(*)	40,28
C	46,17
C1	51,90
D	50,61

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

LIVELLI	€
9 A1	106,29
6 B1	85,47

TABELLA D

TABELLA RATEI FERIE

Anzianità di servizio	Fino a 8 anni	Da 8 anni a 15 anni	Oltre 15 anni
Giorni di spettanza annua	20 giorni	25 giorni	30 giorni
Dodicesimi	Ratei	Ratei	Ratei
1	1 ½	2	2 ½
2	3	4	5
3	5	6	7 ½
4	6 ½	8	10
5	8	10	12 ½
6	10	12 ½	15
7	11 ½	14 ½	17 ½
8	13	16 ½	20
9	15	19	22 ½
10	16 ½	21	25
11	18	23	27 ½

Proprietà riservata

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese o privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti