

Art. 1

Area di applicazione

1. Il contratto collettivo nazionale si applica al personale dipendente dell'ANAS.
2. I benefici economici derivanti dal presente contratto vengono, altresì, applicati al personale che sarà collocato in quiescenza nell'arco di ciascun biennio, secondo quanto previsto dall'art.77 relativo al trattamento economico. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché di quanto previsto dall'art. 2122 C.C., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per evitare periodi di vacanze contrattuali, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti non assumono iniziative unilaterali.
5. In relazione a quanto previsto dall'accordo del 23 luglio 1993, trascorso il periodo di vacanza contrattuale, verrà corrisposta la relativa indennità.
6. Gli istituti economici e normativi, previsti negli accordi contrattuali, trovano applicazione anche nei confronti del personale assunto con contratto a termine e del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, e a tutti coloro che instaurano un rapporto di dipendenza con l'ANAS.

Art. 2

Durata del contratto

1. Fatte salve le diverse decorrenze espressamente indicate per i singoli istituti e sulla base dell'intesa tra le parti sociali del 23 luglio 1993, relativa alla struttura della contrattazione, il presente contratto ha decorrenza dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2005 per la parte normativa, ed è valido dal 1° gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.
2. La contrattazione economica di 2° livello (produttività aziendale) sarà avviata dopo il primo esercizio come ANAS S.p.A.
3. Il rapporto di lavoro del personale dell'ANAS è disciplinato dal codice civile - libro V° -, dalle leggi che regolano il rapporto di lavoro nell'impresa, dai regolamenti dell'ANAS, dal presente contratto e dal contratto individuale.

Art. 3

Relazioni Industriali

Fermo restando quanto stabilito dal Protocollo Governo/Parti Sociali del 23.7.1993 per quanto riguarda i livelli di contrattazione, le relazioni industriali risultano così definite:

- a) da una parte da un articolato sistema relazionale rivolto a realizzare:
 - momenti di approfondimento congiunto, nell'ambito dell'Organismo Bilaterale costituito con accordo del 5/6/2002
- uno specifico schema di informazione finalizzato alla consultazione del sindacato nelle fasi di realizzazione e verifica degli interventi di sviluppo

dell'ANAS.

b) dall'altra, dall'accentuazione dei contenuti e dei momenti di confronto ai vari livelli per prevenire, esaminare e possibilmente risolvere i motivi di conflitto di lavoro, sia in via preventiva che conciliativa, come stabilito al punto 5.

Le relazioni tra l'ANAS e le OO.SS. si articoleranno nel seguente modo:

1) A livello nazionale

A) Informazione

Nel corso di appositi incontri, aventi cadenza trimestrale, l'ANAS darà informazioni alle OO.SS. stipulanti il CCNL su:

1. accordo di programma, di cui all'art. 3 del Decreto L.vo 26.02.94, n. 143, nonché sulle eventuali successive modifiche introdotte;
2. stato degli investimenti, della progettazione, delle gare esperite, con valutazione sui risultati raggiunti nel trimestre precedente;
3. attività di manutenzione ordinaria e straordinaria, con la disaggregazione compartimentale;
4. bilancio preventivo o consuntivo con i relativi aggiornamenti;
5. partecipazioni societarie dell'ANAS;
6. livelli occupazionali, disaggregati per sede di lavoro, sesso, qualifica e tipologia di lavoro, nonché la composizione delle risorse umane in termini di età e di anzianità di servizio, disaggregati per sesso;
7. i programmi dell'attività di formazione e/o addestramento del personale;
8. gli interventi effettuati in materia di igiene, salute e sicurezza del lavoro, nonché i dati relativi agli infortuni, alle malattie professionali, alla sorveglianza sanitaria;
9. i programmi e gli interventi realizzati in materia di azioni positive e pari opportunità;
10. gli orientamenti in materia di appalti, in relazione all'attività di manutenzione ordinaria, avuto riguardo alla natura delle attività conferite, nonché agli ambiti in cui esse si esplicano o si prevede possono esplicarsi. Inoltre, l'ANAS indicherà la tipologia degli appalti avente carattere nazionale, entro 10 giorni dalla richiesta, con le motivazioni e le caratteristiche dell'appalto stesso.

Nel corso degli incontri l'ANAS fornirà gli aggiornamenti sui temi trattati negli incontri precedenti.

B) Contrattazione di secondo livello.

1. Sulla base di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2 verranno individuati degli obiettivi che tengano conto degli investimenti, della gestione degli orari di fatto, con la finalità di perseguire una diminuzione degli straordinari in rapporto al personale in servizio, alla qualità dei servizi erogati all'utenza, nonché dell'andamento economico dell'ANAS.

Costituiscono oggetto di confronto:

a) linee e strategie occupazionali;

b) aggiornamento, qualificazione e riqualificazione del personale.

C) Progetti di intervento sugli assetti organizzativi.

Nel caso di innovazioni di carattere tecnico - organizzativo, che comportino sostanziali modifiche all'assetto produttivo, l'ANAS si impegna a rendere

partecipi le OO.SS. stipulanti dei programmi o progetti che abbiano riflessi sul

personale, anche attivando specifiche commissioni tecniche paritetiche, finalizzate all'assunzione di elementi di conoscenza ed approfondimento sugli aspetti dell'occupazione, dell'organizzazione e delle condizioni di lavoro. Prima della fase di attuazione sarà data apposita comunicazione alle OO.SS. stipulanti cui potrà far seguito richiesta di una delle parti, da avanzarsi entro i dieci giorni successivi, per un incontro finalizzato all'esame circa i riflessi sull'occupazione, sull'organizzazione e le condizioni di lavoro.

L'ANAS, comunque, non attuerà modifiche degli assetti organizzativi, né procederà a riconversione e mobilità del personale, anche se derivanti da innovazioni normative, prima di aver esaurito la fase del confronto con le OO.SS. stipulanti.

2) A livello regionale.

L'ANAS informerà le strutture regionali delle OO.SS. stipulanti, nel corso di specifici incontri trimestrali, circa quanto previsto dai punti 1, 2, e 3 del paragrafo riguardante l'informazione a livello nazionale, in riferimento alla competenza regionale interessata.

3) A livello di unità produttiva

A) L'ANAS informerà nel corso di specifici incontri trimestrali le RSU/RSA e le OO.SS. competenti territorialmente circa:

1. la situazione tecnica organizzativa dell'unità produttiva e prospettive sugli investimenti in corso;

2. i programmi relativi agli ammodernamenti delle strutture e degli impianti aventi riflessi sull'ambiente di lavoro;

3. i programmi di aggiornamento e di addestramento professionale, con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;

4. la consistenza numerica del personale distinta per sesso e tipologia di contratto, nonché l'andamento delle assunzioni;

5. la necessità di lavoro straordinario determinata da eventi eccezionali, non programmabili a lungo termine, fornendo i dati a consuntivo relativi alle ore di straordinario effettuate nel trimestre precedente;

6. i dati relativi agli infortuni, alle malattie professionali e agli interventi effettuati in materia di salute e sicurezza del lavoro;

7. le linee in materia di appalti di cui al precedente punto 10 lettera (A, relativamente al rispettivo ambito territoriale.

A richiesta delle RSU/RSA, sarà effettuato un esame congiunto su particolari aspetti delle problematiche sopracitate, entro dieci giorni da apposita richiesta.

In materia di relazioni industriali, per unità produttive si intendono: i Compartimenti della viabilità, gli Uffici speciali, la Direzione Generale e, in questo ambito, il Centro Sperimentale di Cesano.

Per quanto attiene le Sezioni staccate, le relazioni industriali avverranno congiuntamente alla sede compartimentale di riferimento.

B) Tra l'Unità Produttiva e le RSU/RSA e le OO.SS. territoriali costituisce oggetto di contrattazione:

1. l'esame delle vertenze individuali e plurime relative all'applicazione delle norme di legge e del CCNL, ivi comprese quelle relative all'inquadramento professionale;

2. le politiche per le azioni positive e pari opportunità;

3. la mobilità del personale;

4. i carichi di lavoro nell'ambito dei processi organizzativi;
 5. l'organizzazione dei servizi secondo i criteri generali e le condizioni di lavoro;
 6. le eventuali priorità per il diritto allo studio;
 7. le eventuali ricadute a livello locale delle intese raggiunte in accordi nazionali;
 8. i rapporti con l'utenza;
 9. i programmi delle ferie;
- 4) Organismo bilaterale.

L'organismo bilaterale, definito con accordo del 5/6/2002 verrà attivato, entro e non oltre 30 giorni dalla stipula del presente CCNL, in base al relativo Regolamento attuativo, che è parte integrante del presente CCNL.

5) 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, l'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 sull'applicazione del Contratto.

1) Livello di Unità Produttiva.

a) Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come viene disciplinata dal CCNL, può chiedere che la questione venga esaminata tra Unità Produttiva e la RSA/RSU/OOSS territoriali interessate entro i 15 giorni successivi all'inoltro della richiesta.

La richiesta di esame della questione avviene per iscritto con l'indicazione precisa della norma contrattuale che si ritiene disattesa ed i motivi della contestazione;

b) In caso di controversie plurime, intendendo al riguardo le vertenze sui diritti derivanti dal contratto e riguardanti una pluralità di dipendenti, la richiesta di composizione può essere assunta direttamente dalla R.S.A./R.S.U. e dalle OO.SS. territoriali interessate secondo la seguente procedura:

La richiesta di esame della questione avviene per iscritto con l'indicazione precisa della norma contrattuale che si ritiene disattesa ed i motivi della contestazione;

Entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda il Responsabile dell'ANAS competente territorialmente fissa l'incontro con la rappresentanza sindacale per l'esame della controversia;

In caso di mancato accordo può essere richiesta eventualmente l'assistenza del Servizio Relazioni Industriali nazionale, da svolgersi entro i 10 giorni successivi;

Al termine di tale fase viene redatto specifico verbale. Solo in caso di controversia plurima, per le questioni non risolte si seguirà la procedura di cui al successivo livello nazionale.

2) Livello Nazionale

Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame dei competenti Organi Nazionali e si concluderà entro i 10 giorni successivi alla

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

6) Interpretazione autentica del contratto

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata; la richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del contratto collettivo nazionale.

Art. 4

Quote sindacali

1. L'ANAS effettua, a titolo gratuito, le trattenute delle quote sindacali dei dipendenti per conto dei Sindacati interessati, in base a delega rilasciata dal lavoratore.

2. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione Sindacale Nazionale dei lavoratori stipulanti il presente CCNL. La busta paga dovrà essere integrata con l'indicazione dell'organizzazione sindacale a cui è corrisposta la relativa trattenuta.

3. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la trattenuta di una quota sulla retribuzione fissa mensile, per il pagamento dei contributi sindacali.

4. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'ANAS a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata ed ha effetto dal secondo mese successivo a quello del rilascio.

5. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del precedente punto 3, inoltrando la relativa comunicazione all'ANAS e alla organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal secondo mese successivo a quello della presentazione della stessa.

6. La delega e la eventuale revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali; di conseguenza le medesime devono essere singole e non cumulative.

7. L'ANAS, entro il giorno cinque di ogni mese, effettua il versamento delle somme, trattenute per 'contributi sindacali', sulla retribuzione del mese precedente alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, secondo le modalità dalle stesse indicate.

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

9. L'ANAS è tenuto nei confronti dei terzi alla segretezza sui nominativi del

personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.
10. Le deleghe in atto alla data dell'entrata in vigore del CCNL conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo

Art. 5

Diritto di affissione

Le Organizzazioni sindacali dei dipendenti e le rappresentanze sindacali unitarie hanno il diritto di affiggere, in appositi spazi che IANAS ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale del lavoro.

Art. 6

Referendum

L'ANAS deve consentire lo svolgimento, di "referendum", sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalle RSA/RSU e OO.SS. territoriali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i dipendenti appartenenti all'unità produttiva ed alla categoria particolarmente interessata.

Art. 7

Assemblee e locali rappresentanze sindacali

1. Il personale ha diritto di partecipare alle assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee sul posto di lavoro, negli uffici con servizio continuativo al pubblico, vanno tenute di regola nelle prime o ultime 2 ore di servizio.
3. La convocazione, la sede e l'orario delle assemblee e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla categoria sono comunicate all'ANAS con preavviso scritto, da effettuarsi di norma tre giorni prima.
4. Qualora sia stato raggiunto il limite massimo di ore a disposizione per le assemblee, il dipendente può chiedere ulteriori sei ore annue, da recuperare entro il mese o nel mese successivo.
5. Alle organizzazioni sindacali, nell'ambito delle strutture centrali e periferiche, è consentito, per l'esercizio delle loro funzioni, l'uso di idonei locali disponibili all'interno delle sedi dell'ANAS, nonché il diritto di usufruire, all'interno delle sedi medesime, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art. 8

Tutela dei dipendenti dirigenti sindacali

1. Il trasferimento, dalla propria sede di lavoro, dei dirigenti sindacali, componenti di organi statuari delle Organizzazioni Sindacali, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, possono essere disposti solo previo nulla osta delle Organizzazioni sindacali di appartenenza.
2. Le disposizioni del comma 1 si applicano fino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione dell'incarico sindacale.

Art. 9

Aspettativa sindacale

1. Il numero complessivo dei dipendenti che possono essere collocati in aspettativa sindacale retribuita è di dieci unità. La ripartizione delle aspettative, tra le organizzazioni sindacali stipulanti, è effettuata in relazione al grado di rappresentatività delle stesse, accertato in base al numero delle deleghe attivate per la riscossione dei contributi sindacali, risultante alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Il "quorum" di riferimento per la ripartizione è dato dal rapporto fra il totale delle deleghe sindacali attivate ed il numero delle aspettative. Le aspettative non assegnate con il "quorum" pieno sono ripartite in base ai maggiori resti. Le aspettative spettanti a ciascuna organizzazione sindacale non possono superare le tre unità.
2. Il provvedimento di collocamento in aspettativa sindacale viene disposto dall'ANAS a seguito di domanda scritta ad esso presentata dalla competente Organizzazione sindacale nazionale stipulante del presente contratto. Copia di detto provvedimento dovrà essere inviata alla Organizzazione sindacale richiedente.
3. Il provvedimento di collocamento in aspettativa sindacale protrae i propri effetti fino alla richiesta di revoca da parte della stessa Organizzazione sindacale che ne ha fatto richiesta o del dipendente collocato in aspettativa. Copia del provvedimento di revoca dovrà essere inviata alla Organizzazione richiedente.
4. Al dipendente collocato in aspettativa sindacale compete l'intera retribuzione fissa, nonché la retribuzione variabile relativa alla funzione, alla professionalità e alla produttività, con esclusione dei compensi per il lavoro straordinario. I periodi trascorsi in aspettativa sindacale sono utili a tutti gli effetti, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario.
5. Il dipendente, terminato il periodo di aspettativa sindacale, rientra nella sede di provenienza.
6. L'aspettativa sindacale potrà essere convertita, su richiesta dell'organizzazione sindacale, in permessi sindacali giornalieri retribuiti pari a 250 giorni lavorativi.

Art. 10

Permessi sindacali retribuiti

1. I dirigenti degli organismi sindacali e delle rappresentanze sindacali possono usufruire, per l'espletamento del loro mandato, di permessi sindacali retribuiti giornalieri e di permessi retribuiti orari. I permessi sindacali sono, a tutti gli effetti, equiparati al servizio prestato nell'ANAS.
2. I permessi sindacali sono concessi, salvo inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio dirette ad assicurare i servizi minimi essenziali, in ottemperanza a quanto stabilito dall'accordo di riferimento (allegato 1) e parte integrante del presente contratto.
3. Il monte orario annuo, complessivamente a disposizione per i permessi di cui al precedente comma, è determinato in ragione di tre ore per ogni dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. La ripartizione del monte ore è effettuata, entro il primo trimestre di ciascun anno, in modo che una quota, pari al 5% del monte orario, sia ripartita in parti uguali fra tutte le sigle sindacali stipulanti il presente contratto, e la quota restante sia ripartita in

proporzione al grado di rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale, accertato in base al numero delle deleghe per la riscossione dei contributi sindacali risultante alla data del 31 dicembre di ciascun anno. Ferma restando, comunque, la garanzia del limite minimo prevista dall'art. 23 della Legge 300/70 e dell'accordo interconfederale del 20.12.1993.

4. Oltre ai permessi di cui al comma 1, possono essere concessi ai dirigenti sindacali, salvo inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio, ulteriori permessi retribuiti nel limite di diciotto giorni all'anno per la partecipazione ai convegni nazionali, alle riunioni degli organi nazionali, regionali, provinciali ed ai congressi previsti dagli statuti delle rispettive confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria.

5. Le Organizzazioni Sindacali devono inviare in forma scritta all'inizio di ogni anno i nominativi dei dirigenti sindacali facenti parte di strutture sindacali.

6. Diverse intese intervenute tra le Organizzazioni sindacali sulla ripartizione dei permessi di cui al precedente comma 2, fermo restando il numero complessivo, saranno comunicate all'ANAS per i consequenziali provvedimenti.

7. Ferma restando l'autonomia delle OO.SS. a determinare la propria delegazione, in occasione delle trattative convocate dall'ANAS, verranno concessi n. 3 permessi per Organizzazione Sindacale retribuiti che non verranno calcolati nel monte ore di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo.

8. Le spese relative agli spostamenti delle delegazioni sindacali trattanti sono a totale carico delle rispettive OO. SS. di appartenenza.

Art. 11

Rappresentanze sindacali unitarie

Le parti convengono sul riconoscimento delle R.S.U. anche con riferimento agli accordi interconfederali che regolano la materia; tenuto conto delle specificità del settore della viabilità stradale di riconoscere, altresì, l'accordo sottoscritto il 29-7-1994 allegato e parte integrante del presente contratto. Le elezioni avranno luogo entro il 31.12.2003.