

Art. 12

Assunzione

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'ANAS si costituisce in conformità alle norme di legge e contrattuali.
2. L'assunzione viene comunicata al lavoratore in forma scritta e deve indicare:
 - data di inizio del rapporto di lavoro;
 - area professionale, posizione economica e profilo professionale a cui il lavoratore viene assegnato;
 - sede di lavoro;
 - trattamento economico iniziale;
 - durata del periodo di prova.
3. All'atto dell'assunzione, ad ogni lavoratore viene consegnata copia del presente contratto. In caso di rinnovo del contratto la copia dello stesso verrà consegnata entro 3 mesi dalla stipula.
4. L'assunzione del dipendente decorre a tutti gli effetti dal giorno della presentazione in servizio.
5. La presentazione in servizio dovrà avvenire entro 30 giorni dalla data di stipula del contratto di assunzione, salvo proroga in caso di documentato impedimento.
6. Il coniuge o il figlio del dipendente deceduto o dichiarato inabile totale e permanentemente per cause di servizio ha diritto di essere assunto dall'ANAS. In caso di decesso per causa di servizio, l'assunzione avverrà a seguito del rilascio di opportuna dichiarazione da parte del dirigente competente e, comunque, non oltre 60 giorni dal decesso.
7. Allo scopo di utilizzare idoneamente le capacità attitudinali dei lavoratori in servizio e di consentire lo sviluppo di carriera per coprire nuovi posti di lavoro o altri resisi vacanti si darà la precedenza, a parità di requisiti, ai lavoratori in servizio nella percentuale del 30%. (Prima di procedere alle assunzioni, si darà corso ad un protocollo che verrà definito, previo confronto con le OO.SS., entro 60 giorni dalla stipula del presente C.C.N.L.)
8. Sono fatte salve le norme vigenti in materia di bilinguismo.
9. L'ANAS osserverà la disciplina prevista dalla legge n. 68 del 12.3. 1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 13

Assunzione a termine

1. Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalle vigenti norme di legge.
Preferibilmente si ricorrerà alle assunzioni con contratto a termine nei seguenti casi:
 - assenza per malattia/aspettativa/maternità (periodo obbligatorio)
 - necessità di svolgere lavori temporanei.
 - particolari esigenze organizzativeIl contratto a termine non potrà risultare di durata inferiore a 60 giorni di calendario.
2. La quota di personale da assumere con contratto a tempo determinato non potrà superare mediamente nell'anno:
 - a) il 25% del personale di esercizio

b) il 25% del restante personale impiegatizio.

A livello di unità produttiva verranno contrattate le percentuali di utilizzo del personale riferite all'unità stessa.

3. I lavoratori assunti a tempo determinato nell'area esercizio, a parità di condizioni, hanno diritto di precedenza, ove necessari, per le assunzioni a tempo indeterminato.

Art. 14

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le assunzioni di personale a tempo parziale sono regolamentate dal D. Lgs. n° 61/2000 e successive modificazioni.

2. L'ANAS 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 per il personale a tempo pieno e comunque non inferiore alle tre ore lavorative;

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

3. 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.

4. L'ANAS fissa all'atto dell'assunzione la durata della prestazione a tempo parziale, che in ogni caso non potrà essere inferiore alle 3 ore continuative e a:

- 72 ore, nel caso di orario distribuito su base mensile;
- 864 ore, nel caso di orario distribuito nel corso dell'anno.

5. La prestazione minima si intende proporzionalmente ridotta quando il rapporto di lavoro inizi o si concluda nel corso del mese ovvero per qualsiasi altra causa imputabile al lavoratore ivi compresa l'irrogazione del provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione.

6. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n° 61, nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito al successivo comma 6.

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

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

La variazione della collocazione della prestazione lavorativa, di cui al presente comma, deve essere comunicata dall'ANAS con un preavviso di almeno 10

giorni di calendario.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte dell'ANAS, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della quota oraria della retribuzione globale di fatto.

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

- Esigenze di carattere familiare;
- Esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico;
- Necessità di attendere ad altra attività lavorativa o autonoma;
- Frequenza a corsi di studio o di formazione legalmente riconosciuti.

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

8. Il personale a tempo parziale è retribuito in base alle retribuzioni stabilite per il personale a tempo pieno riproporzionate in funzione della ridotta durata della prestazione.

9. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non potrà effettuare prestazioni lavorative supplementari e/o straordinarie;

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

11. Nel caso di assunzione a tempo pieno, nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale trovano applicazione, i criteri di precedenza di cui all'art. 5, comma 2 del decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n° 61. A tale riguardo il lavoratore dovrà inoltrare all'ANAS apposita richiesta scritta e dovrà documentare la sussistenza dei carichi familiari, provvedendo a comunicare ogni ulteriore modificazione. A parità di condizioni sarà data la precedenza alla maggiore anzianità di servizio nel profilo di appartenenza.

12. Il personale già in servizio e impiegato a tempo pieno potrà fare richiesta di passare a tempo parziale. L'ANAS si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali nel limite della percentuale fissata dal comma 3 del presente articolo.

13. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale, sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto in cui sia contenuto il numero delle ore e il limite temporale del contratto a tempo parziale, che potrà essere rinnovato su richiesta del dipendente, da inoltrare 90 giorni prima della scadenza del precedente contratto a tempo parziale.

14. Le richieste da parte del personale di tornare a tempo pieno prima della scadenza del termine, motivate da gravi e comprovate ragioni di carattere

personale e/o familiare, saranno prese in considerazione dall'ANAS compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive. In caso di disdetta, il lavoratore a tempo parziale tornerà a svolgere attività lavorativa a tempo pieno in posizioni di identico o equivalente contenuto professionale nell'ambito dell'area di inquadramento di appartenenza.

15. Nell'esame delle domande pervenute, l'ANAS terrà conto, in via prioritaria, delle comprovate esigenze connesse a motivi familiari per i dipendenti con i figli di età inferiore ai 3 anni, a motivi di studio e ad esigenze particolari. A parità di condizioni l'ANAS terrà conto della maggiore anzianità di servizio.

16. L'ANAS, ogniqualvolta si renda necessario assumere personale a tempo parziale darà la precedenza al personale a tempo pieno e indeterminato che abbia avanzato richiesta scritta in tal senso.

17. Nel corso degli incontri di cui all'art. 3, l'ANAS fornirà informazioni circa l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia.

Art. 15

Lavoro temporaneo

1. Le presenti disposizioni disciplinano l'utilizzo da parte dell'ANAS delle prestazioni di lavoro temporaneo di cui alla legge 24 giugno 1997 n.196 e successive modifiche a cui deve farsi riferimento agli effetti applicativi ed interpretativi per tutto quanto non specificatamente previsto dalle presenti norme.

2. Fatte salve le limitazioni ed i divieti previsti dall'art.1, comma 4, della legge 24 giugno 1997 n.196, l'ANAS può fare ricorso al lavoro temporaneo oltre che nei casi previsti dal comma 2 dell'art.1 lett. b) e c) della stessa legge, anche nei seguenti casi:

a) assunzione di personale per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto acquisiti dall'ANAS, definiti o predeterminati nel tempo;

b) esigenze di carattere transitorio di figure professionali nuove o non facili da reperire sul mercato del lavoro;

c) per l'assunzione di nuovi servizi o funzioni e/o per l'avvio di nuove tecnologie;

d) per la temporanea ed eccezionale utilizzazione di qualifiche previste in organico ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente, fermo restando quanto disposto all'Art. 13;

e) per l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico qualora se ne voglia testare l'utilità o comunque si intenda coprire posizioni di lavoro non stabilizzate per un periodo complessivamente non superiore a 6 mesi.

3. La percentuale dei lavoratori con contratto di lavoro temporaneo, impiegata per le fattispecie sopra indicate, non può complessivamente superare il 10% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente nell'ANAS, da calcolarsi come media su base annua.

4. Ai lavoratori temporanei sono garantiti tutti i diritti sindacali previsti dalle leggi vigenti e dal CCNL per la categoria delle imprese fornitrici in vigore.

5. L'ANAS fornirà l'informazione e la formazione aggiuntiva per gli eventuali

rischi specifici per la sicurezza e la salute, esplicitando tale onere nel contratto di lavoro temporaneo, nonché effettuerà, nei casi previsti, la sorveglianza sanitaria di cui al capo IV del D. Lgs. 626/94.

6. In ordine al trattamento retributivo dei prestatori di lavoro temporaneo, trovano applicazione, come previsto dalla legge 196/97 e dell'Accordo Interconfederale 16 Aprile 1998 e successive modificazioni, tutte le voci previste nel CCNL del personale dipendente dell'ANAS, comprensive della contrattazione di secondo livello.

7. L'ANAS comunica preventivamente alle OO.SS. il numero dei contratti di fornitura lavoro temporaneo da stipulare ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro cinque giorni successivi alla stipula del contratto. Inoltre, una volta l'anno, l'ANAS comunica allo stesso destinatario il numero e i motivi dei contratti di fornitura conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

8. Entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL, e previo confronto con le OO. SS., saranno individuati i profili professionali esclusi dal lavoro temporaneo in quanto soggetti a rischio.

Art. 16

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 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 ed annuale, che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale dell'orario di lavoro.

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

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

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

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

Art. 17

Contratto di formazione e lavoro

1. Il contratto di formazione e lavoro è regolato dalle vigenti disposizioni in materia, nonché dall'Accordo Interconfederale 31 gennaio 1995, che si intende

integralmente richiamato.

2. In relazione a quanto sopra, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 16 comma 2, 4, 5 e 6 della Legge 19 luglio 1994, n° 451, sono considerate intermedie le professionalità inquadrare nelle posizioni economiche organizzative C, B2 e B1 ed elevate quelle inquadrare nelle posizioni B e A1.

Art. 18

Tipologie contrattuali

1. L'ANAS potrà stipulare tipologie di contratti di lavoro secondo le previsioni dei precedenti articoli.

2. L'ANAS si impegna a predisporre semestrali informative, nell'ambito delle attività dell'Organismo Bilaterale, sull'utilizzo delle tipologie contrattuali.

3. La somma del personale utilizzabile attraverso le tipologia contrattuali di cui agli artt. 13, 15, 16 e 17 non potrà superare per ciascuna unità produttiva la percentuale complessiva del 30%.

Art. 19

Documentazione

1. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

a) documento di identità;

b) certificato degli studi compiuti ed eventuali abilitazioni professionali;

c) curriculum vitae;

d) posizione militare;

e) stato di famiglia;

f) certificazione medica comprovante l'idoneità fisica a svolgere le mansioni per cui si è assunti, rilasciata dalle ASL competenti territorialmente;

g) eventuali certificati di lavoro;

h) codice fiscale;

i) certificato penale e carichi pendenti rilasciati in data non anteriore a 3 mesi;

2. Il dipendente è tenuto a dichiarare la propria residenza e il proprio abituale recapito, comunicando all'ANAS ogni successivo mutamento.

Art. 20

Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova che deve risultare da atto scritto e che può essere prorogato per un periodo di tempo pari a quello iniziale.

2. Il periodo di prova non può essere superiore a:

a) mesi 2 per i lavoratori dell'area di BASE;

b) mesi 3 per i lavoratori dell'area OPERATIVA e di ESERCIZIO;

c) mesi 6 per i lavoratori dell'area QUADRI;

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

4. Il personale già in servizio presso l'ANAS, assunto nell'area superiore a seguito di pubblica selezione, qualora non superi il prescritto periodo di prova, viene reintegrato nell'area, nella posizione organizzativa - economica e nella sede di provenienza.

Art. 21

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro per il personale è fissato in 36 ore settimanali, articolate in sei e/o in cinque giorni in relazione alla ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, al miglioramento della qualità delle prestazioni, all'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza ed al miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici o amministrazioni.

2. Possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

a) Orario articolato su sei giorni per il personale su strada.

b) Orario articolato su cinque giorni:

Nell'ambito della configurazione di cui al punto b), le prestazioni giornaliere si articoleranno:

b1) dal martedì al giovedì con prestazioni lavorative di 8 ore e pausa pranzo di 45 minuti ed il lunedì e venerdì di 6 ore continuative antimeridiane. L'inizio della prestazione giornaliera è fissata tra le ore 8,00 e le ore 9,00; la pausa pranzo sarà effettuata tra le ore 13,30 e le ore 15,00.

b2) dal lunedì al venerdì con prestazione lavorativa di 7 ore e 12 minuti. L'inizio della prestazione giornaliera è fissata tra le ore 8,00 e le ore 9,00. A livello di contrattazione decentrata saranno definite le modalità di scelta dell'orario di cui al punto b2) sulla base delle esigenze organizzative.

3. Si ricorrerà a flessibilità e turnazione per particolari esigenze, anche articolando l'attività su 7 giorni.

4. Il personale che svolge la propria prestazione in turni della durata di 8 ore giornaliere, articolerà la propria prestazione secondo il seguente orario:

22.00 - 06.00

06.00 - 14.00

14.00 - 22.00

ed attraverso il seguente schema per complessive 35 ore settimanali:

3 giornate di lavoro

2 giornate di riposo

2 giornate di lavoro

1 giornate di riposo

5. Le prestazioni, effettuate oltre il normale orario giornaliero e il normale orario settimanale, saranno compensate con le modalità previste dal successivo art.81 (Retribuzione lavoro straordinario).

6. La prestazione lavorativa dei dipendenti dell'area quadri si effettua di norma in correlazione temporale con l'orario normale applicato nell'unità produttiva nella quale lo stesso è inserito.

7. Qualora dall'andamento del turno derivi che in una settimana venga superato l'orario di 35 ore, e che in altri esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra loro le misure delle prestazioni settimanali.

8. La turnazione dei riposi, secondo le cadenze previste al precedente punto 5, viene programmata in via definitiva e portata mensilmente a conoscenza del personale interessato.

9. Al personale turnista di cui al punto 5 che precede, è consentita l'effettuazione di una pausa retribuita di 30 minuti nelle 8 ore di servizio. La

pausa non potrà essere usufruita all'inizio ed alla fine del turno e terrà conto delle esigenze di servizio.

10. La prestazione minima giornaliera continuativa che il personale a tempo parziale, applicato ad attività lavorative in turni, può essere chiamato a svolgere è fissata in 4 ore.

11. Al personale a tempo parziale, applicato ad attività lavorative in turni, viene garantita la programmazione dell'intera prestazione minima su base mensile o annuale in relazione alla modalità di definizione della prestazione. Per tale personale, la cui prestazione è definita su base mensile, la distribuzione di tale programmazione viene integralmente comunicata allo stesso almeno 5 giorni prima dell'inizio del mese.

Art. 22

Turnazione

1. Si intendono per turnazioni le prestazioni di lavoro effettuate con cadenza regolare periodica sulla base di turni orari prestabiliti.

2. Dalla turnazione verranno esclusi i dipendenti tutelati da apposite norme di legge o da particolari condizioni familiari documentabili.

3. Nei servizi in turnazione si può prevedere una sovrapposizione temporale fra turni, da definire in sede di contrattazione decentrata ai fini dello scambio di consegne, di materiali specifici e di istruzioni ovvero di affiancamento per esecuzioni di lavorazioni particolarmente delicate o pericolose, nonché per il controllo dei sistemi sussidiari di sicurezza in senso generale e di allarme.

4. Qualora il dipendente presti il proprio servizio, all'interno di un modello organizzativo strutturato su turni sempre sulla medesima fascia oraria, non verrà corrisposta l'indennità di cui all'articolo 83.

5. Il genitore componente una famiglia monoparentale con prole di età non superiore a 12 anni ha diritto all'esclusione dal turno notturno.

6. Ogni dipendente non potrà effettuare di norma un numero superiore a 10 turni mensili notturni, a 15 turni mensili pomeridiani e a 2 turni mensili festivi.

Art. 23

Flessibilità

1. L'orario flessibile consiste nell'anticipare o posticipare l'orario di inizio del lavoro ovvero nell'anticipare o posticipare l'orario di uscita.

2. La flessibilità dell'orario è di 60 minuti.

3. Ove non ricorra diverso titolo di assenza, tutte le entrate successive alle ore 9,00 saranno considerate come ritardi e recuperate entro il mese successivo alla rilevazione in accordo con il dirigente responsabile.

4. Il mancato recupero dei ritardi dà luogo a proporzionali trattenute sullo stipendio.

5. Sono di norma esclusi dalla flessibilità i servizi in turnazione ed i servizi prestati in part-time orizzontale.

6. Nei casi di organizzazione di specifici servizi all'utenza, espletati mediante orari prestabiliti, la flessibilità sarà, per gli addetti a quei servizi, relazionata a tali orari.

Art. 24

Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, coincide normalmente con la 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 nell'ultimo giorno di riposo cadente in ogni settimana.
4. Ai dipendenti, appartenenti alle confessioni religiose diverse da quella cattolica, viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo settimanale sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi 22 novembre 1988, n. 516, e 8 marzo 1989, n. 101.
5. Ai dipendenti, i quali nel normale giorno di riposo settimanale effettuino prestazioni lavorative pari o superiori a 4 ore, compete un'intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al compenso della maggiorazione prevista.
6. Per il personale di esercizio, eventualmente occupato a tempo parziale ed applicato ad attività di turnazione, il giorno di riposo settimanale sarà evidenziato nel turno mensile previsto per il mese. Uno dei predetti riposi dovrà coincidere con la domenica.

Art. 25 Festività

Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono del capoluogo di Provincia di cui il dipendente presta la sua opera.

Art. 26 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario rivestono carattere di eccezionalità.
2. Il dipendente non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge e dal presente contratto, di compiere lavoro straordinario, festivo o notturno, salvo giustificato motivo di impedimento.
3. Si considera lavoro straordinario quello compiuto dal dipendente cui non sia attribuita l'indennità di funzione, oltre il normale orario di lavoro.
4. Si considera lavoro festivo quello compiuto dal dipendente nelle festività anche infrasettimanali.
5. Si considera lavoro straordinario festivo, diurno o notturno, quello compiuto dal dipendente nel suo giorno di riposo settimanale, nonché quello compiuto oltre la durata del normale orario giornaliero, negli altri giorni festivi.
6. Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le 22,00 e le 06,00.
7. Le prestazioni straordinarie di cui al presente articolo devono essere contenute entro il limite massimo di 2 ore giornaliere e di 170 ore annuali pro-capite.
8. Entro il limite annuale il dipendente può optare tra il pagamento ed il

recupero delle ore effettuate.

9. I limiti previsti dal comma 7 del presente articolo possono essere derogati con accordo tra il responsabile dell'unità produttiva e le OO.SS.

territorialmente competenti, nei casi di eventi eccezionali da verificarsi successivamente, fermo restando il limite di 250 ore annue.

10. L'eventuale superamento del limite massimo annuale, di cui ai commi 7 e 9, darà luogo alla trasformazione obbligatoria in ore o giornate di riposo compensativo corrispondenti alle ore eccedenti, da usufruirsi secondo specifiche modalità. In entrambi i casi al dipendente compete la quota di maggiorazione prevista.

11. I limiti previsti dai commi 7, 9, e 10 possono essere derogati per le risorse infungibili a staff degli Organi dell'ANAS.

Art. 27

Riposo compensativo

1. Salvo quanto disposto nell'art.26 (lavoro straordinario), il riposo compensativo è utilizzato dal dipendente, attraverso modalità oraria o giornaliera e in accordo con il dirigente competente, nei seguenti casi:

a) su richiesta, in luogo del pagamento di lavoro straordinario effettuato anche al di fuori della propria sede di lavoro;

b) in caso di coincidenza di una festività civile o religiosa ricadente nella domenica, nel giorno di riposo settimanale di cui all'art.24 o nella giornata di sabato per il personale che espleta la propria attività su cinque giornate lavorative dal lunedì al venerdì, in luogo del pagamento della corrispondente indennità.

2. L'ANAS procederà al pagamento della somma corrispondente, relativamente al punto b), qualora impossibilità oggettive, impediscano all'interessato di usufruire del riposo compensativo entro i 90 giorni successivi.

3. In pendenza di riposo compensativo da usufruirsi a qualsiasi titolo, l'accoglimento di eventuali richieste di ferie è subordinato al preventivo godimento del riposo stesso.

4. Più giorni di riposo compensativo non potranno essere utilizzati, sommandoli a periodi di ferie richiesti per un numero superiore a sette giorni lavorativi.

Art. 28

Reperibilità

1. L'ANAS può richiedere che un lavoratore si renda reperibile in determinati periodi di tempo, sulla base di una rotazione di massimo 12 ore, ferma restando la possibilità di introdurre il servizio di turnazione.

2. In sede di contrattazione decentrata territoriale, viene definita l'applicazione e la programmazione dell'istituto della reperibilità, tenendo presente:

a) l'esigenza dell'ANAS di far svolgere immediate prestazioni, oltre il normale orario di lavoro, anche per situazioni di carattere occasionale ed eccezionale;

b) la fornitura di idonea strumentazione atta a contattare il dipendente;

c) il principio della rotazione tra il personale interessato;

d) il limite minimo non inferiore a 6 ore per ciascun turno di reperibilità;

e) nel mese il limite massimo di norma di una giornata di reperibilità nei giorni di sabato, domenica e festivi;

- f) che nella settimana la reperibilità non può superare 2 turni diurni (dalle 06,00 alle 22,00) e un turno di reperibilità notturna (dalle 22,00 alle 06,00).
3. In caso di intervento durante le fasce di reperibilità, la prestazione lavorativa non può essere superiore di norma alle 8 ore consecutive, oltre le quali il dipendente deve essere necessariamente sostituito.
 4. In caso di interventi notturni o festivi, al dipendente spetta 1 giorno di riposo nella giornata immediatamente successiva.
 5. In caso di prestazione di servizio durante il turno di reperibilità, al dipendente spetta la corresponsione di una retribuzione oraria corrispondente a quella prevista per le prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 81 ovvero riposo compensativo di cui all'art.27.
 6. Nel caso di impossibilità per il dipendente di garantire la reperibilità, lo stesso è tenuto a darne preventiva e tempestiva comunicazione ai diretti superiori. Il dipendente non può essere posto in reperibilità nei periodi di assenza per malattia, ferie o altra assenza che impedisca l'effettuazione delle prestazioni.
 7. La reperibilità deve essere organizzata normalmente nell'ambito dei Centri Manutentori (o di Esercizio), della provincia o dell'intero Compartimento.
 8. La strumentazione in dotazione al personale e fornita dall'ANAS, dovrà essere mantenuta attiva durante l'orario di servizio e le fasce di reperibilità. La chiamata del personale posto in reperibilità può avvenire anche mediante strumenti di comunicazione personali del dipendente.
 9. In sede di contrattazione nazionale e/o decentrata saranno individuate le modalità, i tempi e la durata ed il compenso per quei casi particolari di reperibilità del personale dell'ANAS chiamato a collaborare, secondo le specifiche necessità ed esigenze, con altre Amministrazioni, Enti o Istituzioni centrali e locali. Tali accordi, nel rispetto dei principi generali dell'istituto della reperibilità, devono soddisfare le esigenze.

Art. 29

Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

1. I dipendenti che assolvono a compiti di custodia o portineria e che usufruiscono di un alloggio di servizio presso le sedi dell'ANAS hanno diritto al giorno di riposo settimanale coincidente di norma con la Domenica.
2. L'ANAS provvede per le suddette giornate e per tutti i periodi di assenza previsti dal presente CCNL ad idonea sostituzione dei suddetti dipendenti anche utilizzando servizi esterni di vigilanza.

Art. 30

Permessi

PERMESSI BREVI

- 1) Al dipendente che ne faccia richiesta, può essere concesso di assentarsi per periodi brevi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio. Nel caso

in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata. Le ore recuperate non possono comportare decurtazioni della retribuzione base. È riconosciuta al dipendente la facoltà di convertire le ore di permesso da recuperare, nelle giornate di permesso spettanti in luogo delle festività religiose e civili soppresse.

PERMESSI RETRIBUITI

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: otto giorni all'anno debitamente documentati;

b) lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito, frazionabili anche in ore, per particolari motivi personali o familiari o sanitari, debitamente documentati. Al dipendente possono essere concessi per gravi e documentati motivi, permessi retribuiti fino ad un massimo di 12 giorni all'anno.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, oltre a quanto previsto dalla vigente normativa in caso di donazioni di sangue o di svolgimento di incarico nei seggi elettorali.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per tredicesima mensilità e per indennità operativa.

6. Il dipendente ha, altresì diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 31

Attività incompatibili

Il dipendente può svolgere, previa specifica comunicazione, qualunque attività lavorativa professionale, purché non sia in contrasto o in concorrenza con gli interessi dell'ANAS.

Art. 32

Cure termali

Ai dipendenti invalidi per lavoro, nonché ai dipendenti mutilati ed invalidi di guerra e categorie equiparate, spetta, fino ad un massimo di giorni 15, debitamente documentati, un periodo retribuito di assenza per cure termali.

Art. 33

Ferie

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e sono fruiti, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

2. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie

retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione.

3. Al dipendente assunto prima del 1 gennaio 2003 spetta, a cominciare dall'anno solare successivo a quello di assunzione, un periodo annuale di ferie della durata di 32 o 28 giorni lavorativi, a seconda che la prestazione lavorativa sia resa rispettivamente su 6 o 5 giorni. Il personale, di cui al comma 4 dell'art. 21, ha diritto a 24 giorni di ferie, che vanno riproporzionati ai periodi di effettiva turnazione nell'anno.

4. Al dipendente assunto dopo il 1 gennaio 2003 spetta, a cominciare dall'anno solare successivo a quello di assunzione, un periodo annuale di ferie così come segue, a seconda che la prestazione lavorativa sia resa rispettivamente su 6 o 5 giorni:

22 o 20 giorni fino a 8 anni di servizio

25 o 23 giorni da 8 a 15 anni di servizio

32 o 28 giorni oltre i 15 anni di servizio

5. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando comunque al dipendente, che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno 2 settimane consecutive nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge n.937/77.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese purché documentate, per il viaggio di rientro alla sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

9. In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, ovvero in caso di impossibilità dovute ad assenze dal servizio per malattia, infortunio o congedo parentale, le ferie possono essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

10. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunga una infermità superiore a 5 giorni o di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero, purché immediatamente comunicata al fine di consentire eventuali controlli, o, nel caso in cui il lavoratore sia colpito da grave lutto familiare.

11. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal Dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui al comma n.9. Qualora le ferie spettanti alla data della cessazione del rapporto di lavoro non siano state fruite, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Nel caso che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per decesso del dipendente, gli eredi hanno diritto ad una indennità sostitutiva delle ferie maturate e non

godute, pari, per ogni giorno di ferie, alla retribuzione fissa giornaliera.

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

13. Il periodo di preavviso di cui all'art. 2118 c.c. non può essere computato a titolo di ferie.

Norma Transitoria

La previsione di cui al comma 4 si applicherà laddove l'ANAS nel primo biennio di applicazione del presente contratto (2002 2003) superi il numero di 200 assunzioni a tempo indeterminato

Art. 34

Diritto allo studio

1. Per i lavoratori studenti si fa riferimento all'art.10 della legge 20 maggio 1970, n.300.

2. I dipendenti per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico possono usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore nell'anno solare.

3. Il personale, che si assenta per frequentare i corsi di studio di cui sopra, non deve superare il 6% del totale dei dipendenti con rapporti di lavoro a tempo indeterminato e in servizio presso ciascuna unità produttiva.

4. Ove le domande prodotte superino la percentuale di cui al punto 3, sono individuati criteri di definizione delle graduatorie d'intesa con le OO.SS.

5. Ferme restando le esigenze di servizio, la durata delle singole assenze può coprire l'intero orario di lavoro, anche per giornate consecutive.

6. Il richiedente deve presentare, successivamente all'accettazione della domanda, il certificato di iscrizione al corso attestante la durata, il certificato della competente autorità scolastica comprovante l'avvenuta partecipazione agli esami e, ove esista l'obbligo di frequenza al corso, anche l'attestato comprovante la stessa. Nel caso di mancata presentazione dell'intera certificazione si procederà al recupero economico delle prestazioni non effettuate.

Art. 35

Assenze

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

2. Se trattasi di lavoratori in turno, tale comunicazione deve essere fatta almeno 6 ore prima dell'inizio della prestazione, salvo il caso di giustificato motivo, per le necessità organizzative del servizio.

3. Le assenze ingiustificate, indipendentemente dalla trattenuta della corrispondente retribuzione, danno luogo a contestazione ai fini disciplinari.

Art. 36

Aspettative

1. Per giustificati motivi l'ANAS concede, a domanda del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di un anno.
2. Ai dipendenti chiamati a funzioni pubbliche elettive possono essere concessi, a richiesta, periodi di aspettativa secondo quanto previsto dall'art. 31 della Legge 30 maggio 1970, n.300. L'aspettativa concessa a tale titolo dura sino alla scadenza del mandato, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge vigenti in materia.
3. L'ANAS, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere un periodo di aspettativa di durata anche superiore a quella massima di un anno, ai dipendenti con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt. 31 e 32 della Legge 23 febbraio 1987, n.49 e successive modificazioni, che intendano prestare la propria opera in Paesi in via di sviluppo. Qualora l'effettuazione del periodo di servizio civile all'estero dia luogo alla definitiva dispensa dalla ferma militare obbligatoria, detto periodo sarà equiparato a tutti gli effetti contrattuali al servizio militare vero e proprio, e ciò previa presentazione, da parte dell'interessato, del foglio matricolare e della relativa dispensa rilasciata dal Ministero della Difesa.
4. L'ANAS può concedere, previa valutazione delle esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai dipendenti che ne facciano richiesta in quanto aderenti a delle Organizzazioni di volontariato di cui alla Legge 11 agosto 1991, n. 226. Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti.
5. A domanda del dipendente, nei casi e secondo le modalità previste dal comma 2 dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53 e successive modificazioni e integrazioni, può essere concesso un congedo per gravi motivi familiari, anche frazionato, della durata massima di 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.
Tale congedo non è coperto da retribuzione né da contribuzione figurativa, non ha alcun effetto sull'anzianità di servizio e comporta per il dipendente il divieto a svolgere una qualsiasi altra attività lavorativa. È facoltà del dipendente il riscatto di tale congedo ovvero il versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
6. Nei confronti del dipendente che, al termine dell'aspettativa e del congedo di cui ai precedenti commi, non riprenda servizio entro 15 giorni senza giustificato motivo, si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 37

Congedi per la formazione di cui all'art. 5 della legge 53/2000

1. I dipendenti con più di 5 anni di servizio possono richiedere, nei casi previsti dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000 n. 53, una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro, non matura anzianità di servizio e non ha diritto alla retribuzione.
È facoltà del dipendente il riscatto di tale congedo ovvero il versamento dei

relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e facendo salva la funzionalità dell'ufficio.

4. La percentuale dei dipendenti che potranno usufruire dei suddetti congedi è pari ad un massimo del 6% del personale dell'unità produttiva.

I termini di preavviso per la presentazione delle domande sono fissati in 90 giorni.

Art. 38

Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto fino ad un periodo di 18 mesi continuativi, con la corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di 12 mesi e con la riduzione del 50% per gli ulteriori 6 mesi.

2. Il diritto alla conservazione del posto cessa quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi, raggiunga il limite di 24 mesi di assenza entro l'arco massimo di 48 mesi consecutivi. I termini si computano dal primo giorno del primo periodo di assenza per malattia.

I periodi malattia che intervengono con intervalli inferiori a 30 giorni di effettiva attività lavorativa si sommano ai fini della maturazione del predetto periodo di 24 mesi.

3. Nel computo dei periodi di 18 e 24 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a patologie di particolare gravità, quali quelle oncologiche, leucemiche, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immunodeficienza acquisita e le patologie assimilabili. In tali casi, la retribuzione e la conservazione del posto spettano fino al limite massimo di 48 mesi.

4. Superati i periodi previsti dai precedenti commi per la con-servazione del posto, durante i quali decorre l'anzianità, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concessa l'aspettativa fino a 12 mesi, senza decorrenza dell'anzianità e senza corresponsione della retribuzione.

5. Trascorsi i periodi di assenza previsti dai precedenti commi, l'ANAS può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

6. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ANAS immediatamente e, comunque, all'inizio dell'orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica o si prolunghi la precedente assenza, salva l'ipotesi di comprovato impedimento.

7. Il dipendente è tenuto ad inviare il relativo certificato medico di giustificazione entro tre giorni dall'inizio della malattia o della eventuale prosecuzione della stessa. Nel computo del predetto termine non si considerano i giorni festivi.

8. L'ANAS ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, affidando l'incarico alle ASL competenti territorialmente. Qualora il dipendente durante l'assenza debba, per particolari esigenze, risiedere in luogo diverso da quello reso noto all'ANAS, ne dovrà dare preventiva tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.

9. Il dipendente assente per malattia è tenuto, sin dal primo giorno di assenza

dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00.

10. Il dipendente che, per 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 darne tempestiva comunicazione all'ANAS. Il mancato rispetto da parte del dipendente degli obblighi di cui al precedente punto comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

11. I periodi di assenza per infortunio e per malattia derivanti dal servizio di cui all'art. 71 non sono cumulabili con quelli per malattia a tutti gli effetti previsti dal presente articolo.

Art. 39

Tutela della maternità e della paternità

1. Al personale si applicano le disposizioni vigenti in materia di tutela della maternità e della paternità, in particolare la legge 8 marzo 2000 n. 53, il d.lgs n. 151/2001 e successive integrazioni e modificazioni. Alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta la corresponsione di un trattamento economico pari al 100% dell'ultima retribuzione percepita.

2. Durante il periodo di astensione facoltativa, fruito entro il 3° anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri o lavoratori padri viene corrisposto, per i primi 45 giorni, l'80% della retribuzione fissa spettante. Per il restante periodo il 30% della retribuzione fissa spettante. L'indennità corrisposta nel periodo di astensione facoltativa spetta per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi

3. L'astensione obbligatoria e facoltativa spetta anche ai genitori adottivi e affidatari secondo le disposizioni di legge.

4. Fino al compimento del terzo anno di vita di ogni figlio e fino al 3° anno dall'ingresso del minore nella famiglia in caso di adozione, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/71, alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri, competono 30 giorni lavorativi annui come permesso retribuito.

5. I periodi di assenza obbligatoria e facoltativa sono calcolati ai fini dell'anzianità di servizio e di carriera.

6. L'ANAS provvede, se necessario, ad inserire nei primi corsi utili di formazione la dipendente che abbia ripreso servizio successivamente ai periodi di assenza obbligatoria, qualora nel corso di detto periodo sia intervenuta una fase di ristrutturazione significativa presso la propria unità produttiva.

Le dipendenti che svolgono la propria attività in qualità di addette alla manutenzione stradale, non appena documentato il proprio stato di gravidanza, devono essere adibite, per tutto il periodo della gravidanza fino al settimo mese successivo al parto, a mansioni diverse da quelle previste dal profilo di appartenenza. Qualora le diverse mansioni non possano essere espletate in un ambito territoriale inferiore ai 30 Km rispetto alla propria sede di lavoro, l'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4 della legge 1204/71 e all'art. 16 del D.lgs n. 151/2001 è anticipata fin dal momento del riscontro dello stato di gravidanza e comunque fino al momento in cui non sia

stata trovata idonea collocazione per l'espletamento delle diverse mansioni.

Art. 40

Tutela dei dipendenti portatori di handicap e loro familiari

1. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n.104, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima e successive modificazioni secondo gli accertamenti previsti dalla stessa, nonché le disposizioni di cui alla legge 8 marzo 2000 n. 53 e del D.lgs n. 151/2001.

2. I permessi mensili di cui all'art.33, terzo comma, della citata legge possono essere fruiti in forma frazionata.

3. Le parti si impegnano a seguire con attenzione l'evoluzione legislativa, impegnandosi ad adeguare, anche in modo graduale, gli interventi necessari. A livello di sedi locali saranno individuate le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro nei confronti dei portatori di handicap.

Art. 41

Tutela dei lavoratori tossicodipendenti, etilisti e malati di AIDS

1. Per i lavoratori tossicodipendenti ed etilisti si fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge 22 dicembre 1975, n. 685, come modificate dalla legge 26 giugno 1990, n.162.

2. In applicazione dell'art. 29 della legge 26 giugno 1990, n.162, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali viene accertato lo stato di tossicodipendenza, e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso servizi sanitari delle AA.SS.LL. e di altre strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni, o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla medesima Legge 26 giugno 1990, n.162, l'ANAS concede un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata della terapia e, comunque, per un massimo di tre anni.

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

4. L'aspettativa comporta la sospensione del rapporto a tutti gli effetti giuridici ed economici ed è cumulabile con le assenze di cui all'art. 38.

5. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'ANAS si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di un anno, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.

6. In alternativa all'aspettativa di cui sopra, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro, in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso Uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra, nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.

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

8. In applicazione della Legge 135/90, l'ANAS si impegna a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia di immunodeficienza. Si impegna altresì a garantire il posto di lavoro, e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo, accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

Art. 42

Servizio militare

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva. I lavoratori obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile, qualora beneficiano del rinvio del servizio militare, hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio.
2. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione dell'ANAS per riprendere servizio. In mancanza di tale adempimento, il rapporto di lavoro è risolto.
3. Il periodo di tempo trascorso in servizio militare di leva, in costanza di rapporto con l'ANAS, viene computato a tutti gli effetti quale periodo di servizio prestato.
4. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto e percepiscono lo stipendio e gli assegni personali di cui sono provvisti per un periodo massimo di 60 giorni; successivamente a tale periodo, l'ANAS corrisponderà la eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'Amministrazione.
5. La precedente disposizione si applica anche al personale con contratto a termine, fino alla scadenza del contratto stesso.

Art. 43

Mobilità

A) MOBILITÀ A DOMANDA

1. La mobilità è disposta sulla base delle esigenze organizzative e funzionali dell'ANAS e disciplinata dai criteri indicati nell'apposito protocollo allegato al CCNL 1998 - 2001.
2. L'ANAS prima di procedere alla mobilità prevista dal successivo punto 2, verificherà la presenza di domande di dipendenti presentate ai sensi del precedente comma 1.

B) MOBILITÀ D'UFFICIO

1. Il dipendente può essere trasferito d'Ufficio previa consultazione con le OO.SS. stipulanti il presente contratto, soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

2. Le parti convengono che, nel corso della fase di ristrutturazione dell'ANAS, in considerazione dell'oggettiva carenza di personale su tutto il territorio nazionale, i trasferimenti d'Ufficio, per il personale di cui al punto 1, potranno essere operati compatibilmente con la disponibilità del dipendente.
3. È vietato il trasferimento d'Ufficio per motivi disciplinari.
4. In caso di trasferimento d'Ufficio è corrisposta l'indennità di trasferta di cui al successivo art.44 punto A, per 90 giorni al dipendente senza conviventi a carico e per 120 giorni al dipendente con congiunti conviventi a carico.
5. Al dipendente con congiunti conviventi a carico vengono, altresì, corrisposti cinque giorni di indennità di trasferta per ognuno dei primi tre congiunti e due giorni per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i tre.
6. Al dipendente sono rimborsate le spese di viaggio e di trasloco ed è corrisposta una indennità di prima sistemazione.
7. Il trasporto dei mobili e degli effetti personali deve essere assicurato a carico dell'ANAS contro il rischio di danni.
8. Il dipendente che per effetto del trasferimento d'ufficio debba corrispondere un'indennità per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato, ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi di locazione.
9. Le indennità e i rimborsi di cui ai commi precedenti sono dovuti solo nel caso in cui il dipendente venga trasferito in comune diverso da quello di provenienza ed ivi stabilisca la propria abitazione.
10. Per le operazioni inerenti il trasloco l'ANAS accorda al dipendente i seguenti permessi straordinari retribuiti:
 - giorni tre, oltre il viaggio al dipendente senza congiunti conviventi a carico;
 - giorni sei, oltre il viaggio al dipendente con congiunti conviventi a carico.
11. Al dipendente, trasferito d'ufficio e licenziato non per motivi disciplinari, compete oltre all'indennità dovuta per risoluzione del rapporto di lavoro, il rimborso delle spese di viaggio e di trasloco, dalla località di trasferimento fino alla precedente residenza, purché quest'ultimo trasferimento avvenga effettivamente entro sei mesi dall'avvenuto licenziamento.
12. In caso di decesso del dipendente in servizio, le norme di cui al precedente comma, saranno applicate nei riguardi dei congiunti conviventi a carico.

C) MOBILITA' COLLETTIVA

Nel caso in cui, per effetto di processi di ristrutturazione, intervenisse la necessità di dichiarare esuberi e/o carenze di dipendenti, è attivato apposito negoziato per la definizione delle più opportune soluzioni da adottare.

Art. 44

Trasferte

1. Per esigenze di servizio l'ANAS può inviare il lavoratore in trasferta corrispondendo il seguente trattamento:
 - A) Trasferte che superano le 24 ore:
 - a) rimborso, dietro presentazione di regolare fattura o ricevuta fiscale, delle spese sostenute dal lavoratore in trasferta;
 - b) indennità giornaliera pari a 12 ore commisurata al 2% del minimo tabellare ed indennità integrativa speciale media per ciascuna area;
 - c) per le frazioni orarie che superino le 7 ore, spetta il corrispettivo della

indennità di cui alla successiva lettera B, a).

B) Trasferte superiori alle 7 ore e fino alle 24 ore:

a) 1/3 della diaria giornaliera di cui al punto 1A b);

b) rimborso, dietro presentazione di regolare fattura o ricevuta fiscale, delle spese sostenute dal lavoratore in trasferta;

2. L'uso del vagone letto, dell'aereo e del mezzo proprio o dell'ANAS, è consentito solo su autorizzazione della Direzione Centrale o compartimentale competente, da concedersi preventivamente.

3. Il personale in trasferta è tenuto ad osservare l'orario di lavoro della sede nella quale va a svolgere la propria prestazione; eventuali prestazioni straordinarie saranno compensate con la retribuzione prevista dall'art. 81, cumulabile con il trattamento di cui al punto 1 del presente articolo.

4. Il dipendente in trasferta ha diritto ad un anticipo, non superiore all'80% delle spese vive presunte.

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

6. L'ANAS si impegna a rivedere entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL, previo confronto con le OO.SS., il Regolamento sulla materia.

7. La presente disciplina decorre dalla stipula del CCNL.

Art. 45

Pari opportunità

A) Costituzione

1. Per realizzare la piena applicazione delle normativa CEE e delle leggi italiane in materia di parità tra uomini e donne nel lavoro a livello nazionale e a livello territoriale sono insediati o rinnovati i Comitati per le Pari Opportunità, entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL.

2. Il funzionamento dei CPO è stabilito dal Regolamento allegato e parte integrante del precedente CCNL, da modificarsi eventualmente a seguito dell'insorgere di sostanziali ristrutturazioni dell'ANAS, fatte salve eventuali integrazioni da individuarsi in seno ai medesimi Comitati

B) Finalità

I Comitati per le Pari Opportunità, istituiti a livello nazionale e periferico promuovono iniziative tese a creare condizioni di pari opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici dell'ANAS e a rimuovere atti di discriminazione basate sull'appartenenza di genere individuando misure che consentono l'effettiva parità tra i sessi nelle varie procedure di gestione del personale: dalle modalità di accesso al lavoro, alla formazione, all'aggiornamento e sviluppo professionale, all'orario di lavoro ed ai progetti di azioni positive.

C) Compiti

1. I Comitati per le pari opportunità:

a) promuovono, ricerche ed analisi anche in collaborazione con altri Enti, Istituti, Associazioni ed Organismi paritetici locali e nazionali, finalizzate fra l'altro a promuovere iniziative tese ad armonizzare i tempi di vita con quelli del lavoro, dei servizi e delle città, pubblicizzando periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;

b) promuovono iniziative volte alla formulazione di piani di azioni positive e all'attuazione della legge n.125/91 e di Risoluzioni e Direttive CEE;

- c) valutano, su segnalazione, azioni di discriminazione sul piano professionale, dirette ed indirette e formulano proposte in merito;
- d) svolgono le funzioni di conciliazione di cui all'art. 4, comma IV, della legge 125/91;
- e) relazionano entro il 31 Ottobre di ogni anno all'Amministrazione, alle Organizzazioni Sindacali in relazione all'attività svolta;
- f) in materia di molestie sessuali, svolgono funzioni di assistenza e consulenza per le lavoratrici ed i lavoratori che subiscono atti di molestia o ricatti sessuali; propongono iniziative ed interventi rivolti alla rimozione dello stesso, nonché programmi formativi di tipo propedeutico; elaborano criteri, norme e comportamenti cui conformare i contenuti delle proprie attività per quanto riguarda la prevenzione sulla materia specifica; si avvalgono anche del supporto di consulenti o esperti esterni.

2. Al Comitato per le Pari Opportunità al livello nazionale sono demandati tutti i compiti di cui ai punti precedenti e inoltre:

- a) coordina gli interventi che i Comitati realizzano in sede periferica e cura la circolazione delle informazioni tra i Comitati;
- b) convoca, al fine di favorire lo scambio al livello nazionale tra i C.P.O. territoriali, almeno una volta l'anno, i C.P.O. predetti; a dette riunioni parteciperanno due membri dei C.P.O. territoriali individuati di volta in volta.

3. Chiunque ritenga di individuare in fatti, atti o comportamenti sul luogo di lavoro, gli estremi della discriminazione a proprio danno, ai sensi dell'art.4, commi I e II, della legge n. 125/91 può anche per il tramite dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato, investire del caso i Comitati Pari Opportunità.

D) Informazione, partecipazione, strumenti e risorse

1. Fermo restando che, l'attività espletata in qualità di componenti del Comitato è da considerarsi a tutti gli effetti prestazione di servizio in orario ordinario, trattandosi di attività istituzionale, al fine di consentire la realizzazione delle finalità indicate negli articoli precedenti, l'ANAS è tenuto a favorire l'operatività dei Comitati garantendo tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento (informazioni, utilizzo di locali, utilizzo dei fondi, corsi di formazione, comunicazioni, ecc.). In particolare, valorizzerà, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi, favorendone la pubblicità con i mezzi più idonei.

2. L'ANAS, in ottemperanza all'art.9 della legge 125/91, oltre a fornire i dati statistici relativi alla formazione, produrrà, entro il mese di maggio di ciascun anno, il rapporto sul personale che sarà oggetto di analisi e confronto tra l'ANAS stesso, le OO.SS. ed il CPO nazionale.

3. L'ANAS si impegna a fornire un locale ai Comitati che eventualmente ne facciano richiesta, sulla base delle disponibilità logistiche delle sedi, e ove possibile di idonea strumentazione.

Art. 46

Salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di molestie sessuali e di mobbing

1. Considerata la necessità che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno

rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene alla sfera sessuale e che i problemi correlati alle situazioni di cui sopra debbano essere governati attraverso la costruzione di un quadro di valori ed una strumentazione culturale, formativa e preventiva che, all'occorrenza, sia atta a reprimere forme di prevaricazione.

2. Fermo restando il divieto di ogni forma di discriminazione, l'ANAS si impegna a prevenire e contrastare, anche attraverso l'instaurazione di procedimenti disciplinari a carico dei responsabili, eventuali fenomeni comportamentali riconducibili a forme di molestie sessuali e mobbing come di seguito definite ai punti 3 e 6. Le attività di prevenzione saranno disciplinate da apposito protocollo.

3. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e che, di per sé, sia percepibile come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.

4. Nel caso in cui vengano denunciati atti che costituiscono molestia sessuale secondo quanto contenuto nel comma precedente, l'ANAS ha l'obbligo di porre in atto procedure tempestive ed imparziali di accertamento assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti avvalendosi per assistenza e consulenza anche dei C.P.O. aziendali. L'ANAS provvederà, altresì, alla diffusione di campagne di informazione promosse dal C.P.O. e dalle istituzioni preposte.

5. Funzioni di assistenza e consulenza per le lavoratrici ed i lavoratori che subiscano atti di molestia o ricatti sessuali possono essere svolti, su richiesta della parte interessata, dagli stessi C.P.O. Tali funzioni devono essere portate a conoscenza di tutti a cura dell'ANAS.

6. Costituisce mobbing ogni forma di violenza psicologica o morale, attuata in maniera sistematica duratura o reiterata nel tempo nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice.

Art. 47

Formazione del personale

1. La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per i lavoratori, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle professionalità, previsti dal presente CCNL.

2. Entro il 31 ottobre antecedente a ciascun anno finanziario di riferimento, l'ANAS produrrà il programma formativo, comprensivo di quello previsto dall'art. 69 e secondo le procedure previste dall'art. 65, che costituirà oggetto di confronto ai sensi dell'art.3 punto 1 lett. B del presente contratto, nel quale vengono definiti:

- a) gli obiettivi formativi assunti come prioritari a livello nazionale, anche sulla base delle indicazioni provenienti dalle diverse strutture dell'ANAS, con particolare riferimento ai processi di innovazione;
- b) gli standard organizzativi e di costo da privilegiare per i diversi tipi di intervento formativo;
- c) indicazioni circa il supporto, la assistenza e la valutazione degli interventi formativi;
- d) indicazioni circa l'utilizzazione di materiali formativi già prodotti e validati e

circa le modalità per la loro eventuale implementazione, riproduzione e diffusione;

e) le azioni positive in materia di formazione previste dalla legge 125/91.

f) definizione dei criteri per l'individuazione dei destinatari della formazione.

3. Il personale che partecipa ai corsi di formazione organizzati dall'ANAS è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'ANAS. Qualora detti corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta il trattamento di missione e il rimborso delle spese sostenute.

Art. 48

Attività sociali accessorie

1. In applicazione dell'art. 11 della legge 300/1970 viene promossa a livello centrale e periferico la creazione e lo sviluppo dei CRAL per le attività sociali dei dipendenti in servizio e degli ex dipendenti;

2. Gli organi del CRAL ai vari livelli sono espressi dai lavoratori attraverso elezioni.

3. L'ANAS può affidare ai CRAL per lo svolgimento della loro attività, eventualmente anche in comodato, strutture immobiliari e beni mobili non utilizzati.

4. Le quote sociali ed un contributo annuale dell'ANAS costituiscono le entrate fisse dei CRAL. Con apposito protocollo d'intesa, da stipularsi entro 90 giorni tra l'ANAS e OO.SS. stipulanti il contratto, saranno stabiliti i tempi di attuazione, il contributo dell'ANAS e le agibilità dei lavoratori eletti negli organi.

5. In ragione della ubicazione degli uffici e secondo l'organizzazione del servizio nonché dell'articolazione dell'orario di servizio sarà istituito il servizio mensa ovvero verranno corrisposti buoni pasto o indennità sostitutiva.

6. Per particolari situazioni di assistenza individuali e familiari, l'ANAS può corrispondere al dipendente o al congiunto un sussidio con i criteri individuati con separato protocollo d'intesa da concordare con le OO.SS. stipulanti, entro 60 gg dalla firma del presente contratto.

7. A tutela della salute del personale dipendente sono stipulate polizze assicurative sanitarie, ovvero fondi sanitari integrativi, il cui costo è in quota parte tra l'ANAS e il personale dipendente.

Art. 49

Previdenza complementare

Le parti, vista la legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, e preso atto delle importanti modificazioni apportate al D. Lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, hanno deciso di attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

Le parti si impegnano, entro sei mesi dalla firma del presente CCNL, ad effettuare la scelta sulla costituzione di uno specifico Fondo, o sull'adesione a Fondi già esistenti nell'ambito di settori affini, ed a verificare le condizioni per attivarne l'estensione anche al personale in regime INPDAP. A tal fine viene costituita una commissione paritetica tra le parti stipulanti il CCNL.

Potranno aderire al Fondo i lavoratori non in prova, assunti a tempo

indeterminato o con contratti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto.

Le parti, all'interno della commissione paritetica, si riservano di determinare, nell'ambito delle disposizioni statutarie/regolamentari, le condizioni e le modalità concernenti il mantenimento nel Fondo delle posizioni dei lavoratori non a tempo indeterminato.

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

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

- 1 %, a carico dell'Azienda, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile di cui all'art. 77, punto 2, lettera a);
- 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile di cui all'art. 77, punto 2 lettera a);
- l'intero TFR maturato nel corso dell'anno per i lavoratori di prima occupazione successiva al 18 agosto 1995.

Il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico, nell'importo e con i criteri che saranno stabiliti dalle parti. I predetti contributi, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese nonché della tredicesima mensilità, dell'indennità operativa e saranno versati secondo i termini e le modalità che saranno definiti dalle parti.

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

Le contribuzioni decorrono a far data dall'adesione del singolo lavoratore al Fondo.

Con l'obiettivo di realizzare l'effettiva operatività del Fondo, le parti convengono di assumere una decisione - circa l'opportunità di aderire, salvaguardando l'autonomia contrattuale, a un Fondo già esistente ovvero di partecipare ad un nuovo Fondo, che abbia come soggetti aziende di altri settori del comparto dei trasporti.

Art. 50

Alloggi di servizio

1. Il personale addetto alla manutenzione stradale (capi cantonieri, cantonieri operai e gli addetti al centro di manutenzione), ha diritto di utilizzare a titolo gratuito gli alloggi di servizio con obbligo di residenza.
2. Gli alloggi disponibili ai fini istituzionali e non utilizzati possono essere concessi a titolo oneroso, prioritariamente, al restante personale dipendente che ne faccia richiesta.
3. L'ANAS si impegna ad emanare, previo confronto con le OO.SS., apposito Regolamento in materia.

Art. 51

Informazione di garanzia

Il dipendente a cui sia stata notificata una informazione di garanzia per fatti connessi all'esercizio delle sue funzioni, o comunque inerenti agli interessi dell'ANAS, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'ANAS attraverso le

modalità che saranno previste dall'Azienda.

La notifica dell'informazione di garanzia non può essere causa di sospensione dal servizio.

Art. 52

Sospensione cautelare

1. L'ANAS, al di fuori delle fattispecie soggette all'ambito di applicazione della legge n. 97/2001, può sospendere cautelativamente dal servizio il dipendente sottoposto a procedimento penale per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale, prevedendo, qualora lo stesso lo richieda, di essere sentito sul fatto alla presenza di un proprio legale o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce.

2. Il dipendente sospeso dal servizio ai sensi del comma che precede conserva, per il periodo relativo, l'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo ai fini della ricostruzioni della carriera.

3. Nell'ipotesi in cui il dipendente è temporaneamente impedito a prestare l'attività lavorativa in quanto sottoposto a misura restrittiva della libertà personale il rapporto di lavoro viene temporaneamente sospeso con conseguente privazione della retribuzione per intero. In tal caso spettano al dipendente solo gli assegni per carichi di famiglia.

4. Il venir meno della misura cautelare, non per insussistenza di gravi indizi di colpevolezza, bensì per mancanze di esigenze cautelari, non determina l'automatica caducazione del provvedimento di sospensione, ma vincola l'Amministrazione a valutare la nuova situazione verificatasi.

5. Il lavoratore che riprenda servizio dopo la temporanea interruzione del rapporto di lavoro di cui al comma 3) avrà diritto alla corresponsione delle retribuzioni arretrate solo in caso di esito del procedimento a lui favorevole.

Art. 53

Doveri del lavoratore

1. Il dipendente deve svolgere la propria attività con diligenza e spirito di collaborazione, osservando le disposizioni normative, il Regolamento, e il Contratto collettivo Nazionale di Lavoro.

2. Il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti l'espletamento delle proprie mansioni, antepoendo il rispetto delle leggi e l'interesse dell'ANAS agli interessi privati ed altrui ed in particolare deve:

- a) svolgere con assiduità, diligenza e tempestività le mansioni a lui assegnate;
- b) non utilizzare per vantaggi personali, o di soggetti privati od estranei all'ANAS le informazioni di cui disponga o venga a conoscenza per ragioni di servizio;
- c) astenersi dallo svolgere qualsiasi attività anche a titolo gratuito o qualunque altra forma di partecipazione in imprese che abbiano rapporti con l'ANAS;
- d) astenersi dallo svolgere attività contrarie alle finalità dell'ANAS o comunque non compatibili con i doveri del proprio ufficio;
- e) astenersi dall'utilizzare mezzi o strumenti di lavoro al di fuori delle esigenze di servizio o per fini personali;

- f) rispettare l'orario di lavoro, adempiendo alle finalità previste per la rilevazione della presenza, non assentandosi dal luogo di lavoro senza autorizzazione.
- g) mantenere, durante l'orario di lavoro, nei rapporti interpersonali con gli utenti, una condotta improntata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- h) astenersi dallo svolgere occupazioni estranee al servizio in periodi di malattia o infortunio;
- i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzature, indumenti, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- j) non chiedere né accettare a qualsiasi titolo, neanche in occasione di festività, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- k) osservare, con scrupolo e diligenza, le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'ANAS da parte del personale e di non introdurre estranei, salvo che non siano espressamente autorizzati, nei locali aperti al pubblico;
- l) comunicare all'ANAS la propria residenza e, ove non coincidente con la sede lavorativa, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- m) non frequentare abitualmente persone o rappresentanti di imprese o di altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio di servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere sovvenzioni, pagamenti, contributi o vantaggi economici di qualsiasi genere;
- n) mantenere nelle attività che comportino contatto con il pubblico, un contegno corretto e decoroso al fine di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con l'utenza.

Art. 54

Sanzioni e procedure disciplinari - competenza in materia di sanzione

1. Le violazioni dei doveri disciplinari danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, ai seguenti provvedimenti:
 - a) rimprovero scritto;
 - b) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di cinque giorni;
 - d) licenziamento con preavviso;
 - e) licenziamento senza preavviso.
2. L'ANAS non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito entro 20 gg. da quando il soggetto competente ad emettere la contestazione è venuto a conoscenza del fatto.
L'ANAS in ogni caso non potrà procedere ad alcuna contestazione trascorsi 90 giorni dalla data in cui è stato commesso il fatto o ne sia venuta a conoscenza.
3. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da un legale.
4. Resta ferma la procedura di cui all'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300.
5. Con la costituzione del collegio di cui all'art.7 della legge n.300/70 sono indicati i termini entro i quali dovrà concludersi il procedimento.
6. Il rimprovero scritto è di competenza di ogni dirigente di area centrale o

periferica.

7. La multa è di competenza:

- dei Direttori Centrali e i Capi Compartimento per le infrazioni commesse dai dipendenti assegnati a tali strutture;
- del Capo del Personale nei confronti del dipendente qualora gli addebiti contestati siano commessi in concorso con il dirigente.

8. La sospensione dal servizio è di competenza del Capo del Personale.

9. Il licenziamento è di competenza dell'Amministratore.

10. Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare dovrà, comunque, concludersi entro 90 giorni dalla contestazione dell'addebito.

11. Gli effetti normativi in materia di sanzioni e procedure disciplinari decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente contratto.

12. I procedimenti disciplinari avviati prima della stipula del presente contratto saranno definiti nei termini stabiliti dal precedente CCNL.

Art. 55

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto nell'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300, si precisa quanto segue:

l'entità di ciascuna delle sanzioni sarà determinata anche in relazione:

- a) alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- c) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, di cui al sopra richiamato art. 7 L. 300/70.

2. Si applicano, secondo i predetti criteri di graduazione, le sanzioni disciplinari del rimprovero scritto al lavoratore che:

- a) non osservi le disposizioni di servizio;
- b) non rispetti l'orario di lavoro o le formalità prescritte per la rilevazione ed il controllo delle presenze;
- c) si assenti arbitrariamente per un periodo non superiore a un giorno;
- d) non provveda a comunicare il motivo dell'assenza entro lo stesso giorno in cui la stessa si verifica, salvo casi di comprovata forza maggiore;
- e) non abbia cura dei locali e/o dei beni mobili o strumenti a lui affidati; adoperi negligenzemente quelli di cui gli è consentito l'uso o se ne avvalga abusivamente;
- f) si presenti al lavoro o si trovi durante l'orario di servizio in stato di alterazione psichica a lui imputabile;
- g) in assenza di situazioni oggettive di pericolo, non osservi le norme antinfortunistiche portate a sua conoscenza.

3. Si applica la sanzione disciplinare della multa non superiore a quattro ore di retribuzione:

- a) per recidiva entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
- b) per comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi, i dipendenti o verso il pubblico;

- c) per tolleranza di irregolarità di servizio di atti di indisciplina o di contegno non corretto da parte del dipendente personale;
- d) per inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'ANAS;
- e) per sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore;
- f) per comportamento che, in caso di assenza per malattia, non consenta il controllo medico disposto dall'ANAS;
- g) per simulazione di malattia o altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
- h) per assenza arbitraria da due a quattro giorni;
- i) per ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede designata dai superiori, quando il ritardo non superi i 15 giorni;
- j) per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro, in presenza di oggettive situazioni di pericolo;
- k) per inosservanza di doveri e obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla regolarità del servizio stesso o agli interessi dell'ANAS o un vantaggio per sé o per terzi, se non altrimenti sanzionabile;
- l) per inosservanza del dovere di segretezza, da cui non sia derivato danno.

4. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a cinque giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
- b) per svolgimento di attività alle dipendenze di altro ente o di privati avvalendosi della propria condizione o professionalità, in contrasto con gli interessi dell'ANAS, se non altrimenti sanzionabile;
- c) per rifiuto di testimonianza o per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- d) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- e) per il compimento, in servizio, di atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé e/o un danno per l'ANAS, se non altrimenti sanzionabili in caso di particolare gravità;
- f) per assenza arbitraria da cinque a dieci giorni;
- g) per mancanze che abbiano arrecato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia dell'ANAS che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- h) per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme di legge vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio e di quanto all'ANAS è affidato;
- i) per alterchi con vie di fatto negli edifici dell'ANAS;
- j) per atti, comportamenti o molestie che siano lesivi della dignità della persona umana;
- k) per abituale negligenza oppure per abituale inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
- l) per atti, comportamenti o molestie di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona umana o per forme di violenza psicologica e morale attuate nei confronti di subordinati o di colleghi;
- m) per uso dell'impiego al fine di trarne illecito profitto per sé o per gli altri;

- n) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'ANAS, o per gravi manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'ANAS;
 - o) per inosservanza del dovere di segretezza da cui sia derivato grave danno.
 - p) in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti sanzionabile;
 - q) per atti o comportamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio o per volontario abbandono del servizio medesimo;
 - r) per ingiustificato ritardo, oltre i quindici giorni, nel trasferimento disposto per esigenze di servizio.
5. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a dieci giorni:
- a) per recidiva plurima, nell'anno, nelle mancanze previste nel precedente gruppo.

Art. 56

Devoluzione delle ritenute per le multe

L'importo delle ritenute per multe sarà introitato nel Bilancio dell'ANAS e destinato alle attività sociali di cui all'art. 48

Art. 57

Licenziamento per giusta causa e giustificato motivo

1. Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso per una delle seguenti mancanze:

- a) per essere sotto constatato reiterato effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza in genere ed a quella del servizio, fatte salve le situazioni tutelate nell'art.41;
- b) per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio con gravi danni ai beni dell'ANAS o di terzi, o anche con gravi danni alle persone;
- c) per aver occultato fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'ANAS o ad esso affidati;
- d) per assenza arbitraria dal servizio superiore a quindici giorni consecutivi, anche non lavorativi;
- e) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio.

2. Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per una delle seguenti mancanze:

- a) per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza dell'ANAS o ad esso affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b) per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per

aver accettato compensi, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;

c) per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'ANAS o a terzi;

d) per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti dell'ANAS o ad esso affidati, al fine di trarne profitto;

e) per essersi recidivamente reso colpevole, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

f) per aver intenzionalmente provocato o partecipato a tumulti, violenze in servizio o comunque nell'ambito dell'ufficio;

g) per condanna passata in giudicato, quando i fatti costituenti reato possano assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario, nell'ipotesi in cui la loro gravità, in relazione alla natura del rapporto, alle mansioni, al grado di affidamento, sia tale da ritenere il lavoratore professionalmente inidoneo alla prosecuzione del lavoro;

h) per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

i) quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;

j) in genere per fatti o atti dolosi, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

3. Le mancanze non specificamente previste nella presente elencazione verranno sanzionate con i provvedimenti di cui all'art. 54, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di all'art. 53 e quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai presenti criteri di correlazione.

Art. 58

Responsabilità civile, penale ed amministrativa

L'ANAS provvederà a garantire, eventualmente anche attraverso apposita polizza assicurativa a proprio carico, il personale in caso di danni derivanti da responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni. Le condizioni di tale polizza saranno fornite in copia al personale interessato, unitamente ad uno schema di richiesta di copertura assicurativa.

Art. 59

Patrocinio legale del dipendente

1. In tutti i casi in cui nei confronti di un dipendente si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità dinanzi al giudice ordinario, amministrativo o contabile, per fatti o atti connessi all'espletamento dei compiti d'istituto, l'interessato dovrà darne immediata comunicazione all'ANAS.

2. L'ANAS, su richiesta del dipendente, qualora non sussista evidente conflitto di interessi e non siano ravvisabili elementi di dolo o colpa grave, curerà la difesa del dipendente stesso tramite proprio legale ovvero consentirà che il dipendente scelga un legale di fiducia. In detto secondo caso tale opzione sarà comunicata all'ANAS e quest'ultimo si uniformerà, quanto alla richiesta di rimborso, ai criteri ed ai principi fissati per la determinazione dei compensi dei legali dell'ANAS stesso.

3. Le garanzie di patrocinio legale si applicano al dipendente anche

successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del predetto rapporto.

Art. 60

Risoluzione del rapporto di lavoro

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi previsti da altre norme del presente contratto, si realizza:

- a) al raggiungimento del limite di età, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo al compimento dell'età pensionabile secondo quanto previsto dalle normative vigenti per il conseguimento della pensione di vecchiaia.
- b) per recesso o dimissioni;
- c) per inabilità a svolgere qualsiasi mansione;
- d) licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. o per giustificato motivo ai sensi della Legge n.604 del 15-7-1966 secondo quanto previsto dal precedente art. 57.

Art. 61

Preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di recesso per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto senza preavviso.

I termini di detto preavviso sono stati stabiliti come segue:

anni di servizio mesi di preavviso

fino a 5 2

oltre 5 fino a 10 3

oltre 10 4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16 di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

5. In assenza di giustificato motivo l'ANAS ha il diritto di trattenere, su quanto sia da esso dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato nei termini previsti.

6. È nella facoltà della parte destinataria della dichiarazione di recesso di risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio che durante il preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto