

GRUPPO ANAS

Roma – Via Monzambano, 10

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

2019 – 2021

Stipulato in data 10 dicembre 2019

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including:

- Top left: "88"
- Top right: "no" and "H"
- Middle left: "Jk"
- Middle right: "Luis"
- Bottom left: "Luciano", "Giosetti", "Cristina", "M", "U", "D", "F"
- Bottom right: "Fedi"

C.C.N.L. Dipendenti Gruppo ANAS

Roma, li 10 dicembre 2019

Tra

La Direzione Aziendale del Gruppo ANAS

e

Le Federazioni ed Organizzazioni Sindacali

FILT – CGIL

Rappresentata da:

Cristina Settimelli
Luca Sordini

Segretario Nazionale
Dipartimento Viabilità

FIT – CISL

Rappresentata da:

Maurizio Diamante
Rosario Fuoco

Segretario Nazionale
Coordinatore Nazionale

UILPA – ANAS

Rappresentata da:

Pier Paolo Maselli
Attilio Di Gennaro

Segretario Generale
Presidente

Federazione UGL Viabilità e Logistica

Rappresentata da:

Paola Avella

Segretario Nazionale

SADA – FAST – CONFSAL

Rappresentato da:

Nicola Apostolico
Antonio Simonelli

Segretario Nazionale
Vice Segretario Nazionale

SNALA – CISAL

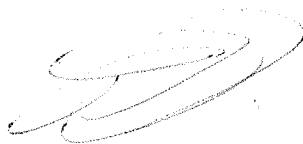
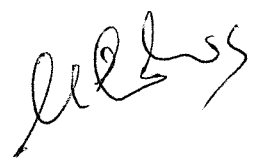
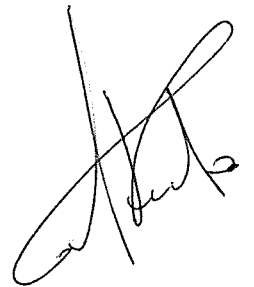
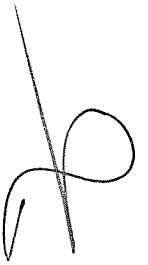
Rappresentata da:

Massimo Blasi
Mauro Notaro

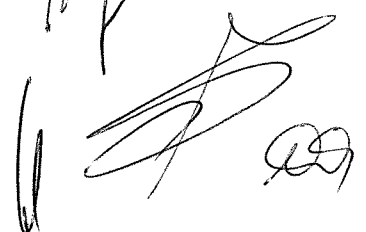
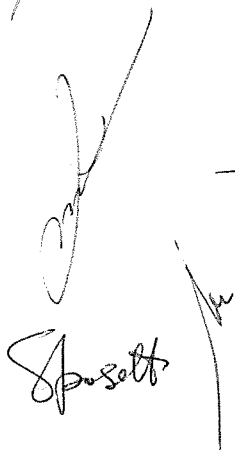
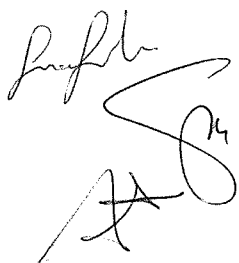
Coordinatore Nazionale
Coordinamento Nazionale

I seguenti titoli, all'interno degli allegati di cui sotto, modificano e sostituiscono i titoli contrattuali del precedente CCNL Gruppo Anas 2016 – 2018.

Tutti gli altri articoli non presenti negli allegati di cui sotto, restano in vigore all'interno del dettato contrattuale CCNL Gruppo Anas 2016 – 2018.



Opportuna
Simone



TITOLO I
RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 4

Durata del contratto

1. Fatte salve le diverse decorrenze espressamente indicate per i singoli istituti il presente contratto ha decorrenza dal 01.01.2019 al 31.12.2021 sia per la parte normativa che economica.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Il rapporto di lavoro del personale del Gruppo ANAS è disciplinato dal codice civile-libro V°, dalle leggi che regolano il rapporto di lavoro nell'impresa, dai regolamenti della Società, dal presente contratto e dal contratto individuale.

Art. 5

Procedure per il rinnovo

1. Le proposte per i rinnovi del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza. La parte destinataria della richiesta di rinnovo dovrà darne riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della stessa. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della previsione di cui sopra, la parte interessata può richiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
2. Per quanto concerne il rinnovo della parte economica, si individua come base di calcolo sulla quale applicare le percentuali relative ai tassi di inflazione registrati nei periodi di riferimento, la base retributiva costituita dalle seguenti voci, riferita alla posizione economico organizzativa B1, ai sensi della classificazione stabilita dal CCNL:
 - a. minimo tabellare;
 - b. indennità integrativa speciale;
 - c. EDR;
 - d. retribuzione individuale di anzianità (media sul totale dipendenti a livello B1);

- e. arricchimento esperienza professionale (media sul totale dipendenti a livello B1);
 - f. ERD;
 - g. scatti di anzianità (media sul totale dipendenti a livello B1);
 - h. rateo di 13[^] mensilità;
 - i. rateo di Indennità Operativa.
3. In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposta ai dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (indennità di vacanza contrattuale) in favore dei lavoratori in servizio, fino alla data del raggiungimento dell'accordo di rinnovo.
4. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti (tabellare, indennità integrativa speciale ed EDR). Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione del presente CCNL.
5. Al termine del triennio di vigenza si procederà alla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione preventivata in fase di rinnovo e quella realmente osservata da corrispondersi a partire al 1° gennaio del terzo anno.

Art. 7

Diritti di informazione

A. LIVELLO NAZIONALE E CONFEDERALE DI CATEGORIA

Periodicamente, di norma ogni semestre, l'Azienda e le Segreterie Confederali delle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno, congiuntamente alle Segreterie Nazionali di categoria, attraverso la convocazione di un Organismo Bilaterale Nazionale, disciplinato da apposito Regolamento, al fine di effettuare una disamina congiunta delle seguenti materie:

- a. costituzione di nuove società e partecipazioni societarie nell'ambito del Gruppo;
- b. stato delle concessioni e delle convenzioni;
- c. accordo di programma, suo stato di attuazione, nonché sulle eventuali successive modifiche introdotte;
- d. bilancio preventivo o consuntivo con i relativi aggiornamenti;
- e. progetti di intervento sugli assetti organizzativi, che comportino riflessi sul personale, per i quali potranno anche essere attivate specifiche consultazioni, finalizzate all'assunzione di elementi di conoscenza ed approfondimento sugli aspetti dell'occupazione, sull'organizzazione e sulle condizioni di lavoro;

- f. l'andamento dei principali indicatori economici e finanziari, in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale;
- g. sicurezza stradale e qualità del servizio;
- h. piani di investimento.

B. LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

Con riferimento a quanto previsto dal Decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, in tema di informazione periodica nel corso di un incontro annuale a livello di singola Società ovvero, su richiesta delle Organizzazioni sindacali stipulanti, a livello di Gruppo, verranno fornite informazioni circa:

- a. le prospettive di sviluppo e produttive conseguenti a programmi di investimenti, anche con riguardo alle problematiche dell'ambiente e del territorio, nonché i relativi aggiornamenti dei programmi precedenti e le previste nuove attività;
- b. i programmi di ammodernamento ed ampliamento di strutture, impianti e servizi, con particolare riferimento all'introduzione di nuove tecnologie;
- c. le attività di manutenzione ordinaria e straordinaria, con la disaggregazione compartimentale;
- d. le linee dell'azione diretta a garantire la qualità dell'ambiente e la sicurezza sul lavoro;
- e. le informazioni complessive relative ai dati quantitativi dell'occupazione, distinti per le singole Aziende del Gruppo o di unità produttiva, anche con riferimento alle diverse tipologie di contratto, all'andamento delle assunzioni, anche di tipo stagionale, oltre che per genere ed età, ed in rapporto al turn-over;
- f. relativamente alle assunzioni obbligatorie, preliminarmente all'applicazione del criterio della compensazione territoriale, l'informativa sulle assunzioni obbligatorie effettuate, comprensiva delle eventuali ragioni sull'utilizzo di tale formula e le sedi presso le quali si intenda procedere ad operare tale tipologia di reclutamento;
- g. le informazioni inerenti l'andamento economico societario, compresi i dati sulle partecipazioni azionarie;
- h. gli orientamenti in materia di appalti avuto riguardo alla natura delle attività conferite nonché gli ambiti in cui esse si esplicano o si prevede possano esplicarsi. A tale scopo verrà indicata la tipologia degli appalti aventi carattere nazionale e verranno fornite, entro dieci giorni dalla richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti, le motivazioni e le caratteristiche dell'appalto stesso;
- i. i programmi delle attività di formazione, aggiornamento e/o addestramento professionale del personale, con particolare riferimento a quelli individuati a sostegno delle innovazioni tecnico-organizzative;
- j. gli interventi effettuati in materia di igiene, salute e sicurezza del lavoro, le linee dell'azione diretta a garantire la qualità dell'ambiente nonché i dati relativi agli infortuni, alle malattie professionali, alla sorveglianza sanitaria;
- k. i programmi e gli interventi realizzati in materia di azioni positive e pari opportunità;
- l. le informazioni relative all'andamento del traffico e della produttività aziendale;
- m. gli eventuali processi di articolazione societaria con ripercussioni nei confronti del personale;

- n. la qualità e gamma dei servizi erogati;
- o. le innovazioni tecnico-organizzative aventi carattere locale. In tale occasione saranno esaminati anche i riflessi che le stesse innovazioni possano eventualmente avere sul personale, anche in relazione ai fabbisogni formativi;
- p. le ricadute degli effetti degli interventi di automazione su orari e tipologie di contratto applicati al fine di consentire il monitoraggio;
- q. accordi di programma, convenzioni, piani industriali aziendali e concessioni, Statuti ed eventuali regolamenti interni (inclusa eventuale documentazione di supporto);
- r. attività inerenti la materia della salute e sicurezza del lavoro;
- s. l'andamento dei principali indicatori economici e finanziari, in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale;
- t. le controversie attivate a livello di unità produttiva ed il loro andamento.

Relativamente all'informativa sugli orari di fatto le Aziende forniranno in specifici incontri periodici, anche a livello di unità produttiva, i dati informativi sullo straordinario erogato, l'ammontare dell'utilizzo delle ore di permesso fruite disaggregate per settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento.

Particolari aspetti concernenti tali problemi potranno formare oggetto, a richiesta delle rappresentanze sindacali, di consultazione aziendale.

Ai fini dell'esercizio dei diritti di informazione per Capo Gruppo societario si intende una società che applica il presente contratto e detenga partecipazioni azionarie di maggioranza o di riferimento di più aziende che svolgano attività di gestione della viabilità.

C. LIVELLO REGIONALE E DI UNITÀ PRODUTTIVA

Periodicamente, di norma ogni quadrimestre, o su richiesta puntuale di una delle parti entro 15 giorni, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali competenti a livello di unità produttiva si incontreranno al fine di effettuare una disamina congiunta delle seguenti materie:

- a. argomento di cui al punto b) e c) del paragrafo riguardante l'informazione a livello nazionale;
- b. situazione tecnico organizzativa dell'unità produttiva e programmi sugli investimenti in corso;
- c. le informazioni relative alle statistiche del traffico, incidentalità e della produttività territoriale secondo il livello di competenza;
- d. programmi di aggiornamento ed addestramento professionale, con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- e. la consistenza numerica del personale, con relativa allocazione lavorativa e profilo di appartenenza, distinta per sesso e tipologia di contratto, nonché l'andamento delle assunzioni secondo le diverse tipologie utilizzate e nelle eventuali diverse articolazioni interne;
- f. la necessità di lavoro straordinario determinata da eventi eccezionali, non programmabili, fornendo i dati a consuntivo relativi alle ore di straordinario effettuate nel trimestre precedente;
- g. i dati relativi agli infortuni, alle malattie professionali e agli interventi effettuati in materia di salute e sicurezza del lavoro;

- h. le linee in materia di appalti di cui al precedente paragrafo B lettera h), relativamente al rispettivo ambito territoriale;
- i. attività inerenti la materia della salute e sicurezza del lavoro.

Art. 8

Contrattazione

Le Parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di individuare le materie da delegare alla contrattazione di secondo livello e gli ambiti delle deleghe stesse.

La contrattazione di secondo livello ha funzione integrativa e/o applicativa del CCNL, sulla base di specifiche deleghe del contratto nazionale o della legge. Può intervenire, inoltre, su materie diverse e non ripetitive rispetto a quanto regolato dagli altri livelli. E' competenza di questo livello il collegamento tra incrementi di produttività e benefici economici sulla base dei criteri individuati a livello nazionale.

Gli accordi di secondo livello in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL rimangono affidati all'autonomia negoziale delle parti che li hanno sottoscritti.

A. LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

Le materie disciplinate in via esclusiva dal CCNL sono:

- a. il sistema delle Relazioni Industriali con le relative materie di competenza ai diversi livelli; le modalità di individuazione dei soggetti che assumono la responsabilità e la rappresentanza nell'interlocuzione sindacale; il sistema della rappresentanza; la titolarità e l'efficacia della contrattazione collettiva; le procedure del secondo livello contrattuale e le procedure di composizione delle controversie; i diritti sindacali;
- b. la definizione del campo di applicazione, durata normativa ed economica del CCNL e delle intese del secondo livello, le modalità di rinnovo;
- c. appalti, terziarizzazioni, cessioni di ramo d'azienda;
- d. le tutele in caso di cessione e/o trasformazione della Società;
- e. le norme relative al rapporto di lavoro (tipologie contrattuali, costituzione del rapporto, ferie, malattia, infortunio, le tutele in merito ai trasferimenti del personale, etc.);
- f. i limiti dell'orario di lavoro, del lavoro straordinario e notturno, ecc.;
- g. il sistema classificatorio e la scala parametrica con individuazione dei relativi minimi tabellari;
- h. la parte economica di competenza della contrattazione nazionale e la parte delegata alla contrattazione di secondo livello;
- i. i criteri generali per la definizione al secondo livello della parte retributiva variabile;
- j. la definizione di "Gruppo" e di "unità produttiva" agli effetti del presente contratto;
- k. le pari opportunità, il mobbing e le molestie sessuali;
- l. le tutele in generale (maternità, tossicodipendenze, diversamente abili, tutele legali, ecc.);
- m. la salute e sicurezza nel lavoro;
- n. la previdenza complementare;
- o. l'assistenza sanitaria integrativa;

- p. il diritto allo studio, la formazione, la formazione continua e i congedi parentali;
- q. le modalità di effettuazione delle procedure di raffreddamento;
- r. le materie delegate alla contrattazione aziendale e gli ambiti delle deleghe assegnate.

B. CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO AZIENDALE

1. La contrattazione aziendale di secondo livello è titolare per le materie espressamente delegate dalla contrattazione nazionale nei limiti della delega affidatagli. Esercita la sua piena capacità negoziale su argomenti ed istituti non ripetitivi e diversi rispetto a quelli negoziati ai livelli superiori.
2. La titolarità della contrattazione di secondo livello è delle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti e delle corrispondenti rappresentanze sindacali aziendali e territoriali secondo l'ambito di competenza fissato dal CCNL.
3. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Industriali, le parti si danno atto che per Unità Produttiva si intendono le Società, aventi caratteristiche di autonomia funzionale e gestionale, in una estensione territoriale compiutamente definita, o diverse unità produttive stabilite dalla contrattazione aziendale.
4. La contrattazione aziendale di livello nazionale delle singole società e delle partecipate e presso le singole unità produttive, si articolerà sulla base della competenza territoriale sulle seguenti materie delegate dal presente CCNL e dalla legge e deve riguardare argomenti ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli negoziati ai livelli superiori (nazionale e interconfederale), quali, non esaustivamente:
 - a. i piani industriali, le innovazioni tecnologiche, i processi di ristrutturazione, i rapporti con l'utenza e la conseguente organizzazione del lavoro, dei servizi e carichi di lavoro;
 - b. l'applicazione di accordi o materie disciplinate al primo livello contrattuale;
 - c. i profili e percorsi formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante;
 - d. le azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
 - e. le modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza e la regolamentazione del SGSL;
 - f. eventuali prestazioni di carattere solidaristico/assistenziale;
 - g. l'articolazione dell'orario lavoro, la disciplina delle flessibilità e la loro remunerazione;
 - h. la definizione di elementi retributivi di natura variabile e accessoria legati alla produttività, al raggiungimento di obiettivi qualitativi condivisi, ivi compreso il premio di risultato, ai risparmi di gestione e alla redistribuzione della ricchezza prodotta ed i criteri di erogazione delle diverse indennità legate a specifiche attività e/o ai diversi livelli di responsabilità gestionali;

- i. l'inquadramento professionale e le progressioni di carriera anche ai fini della definizione del livello di mobilità parametricale di cui all'art. 49 (Mobilità);
- j. la formazione dedicata alla formazione continua, la qualificazione e la riqualificazione, l'aggiornamento e l'addestramento;
- k. i piani occupazionali, le modalità di reclutamento dei fabbisogni, anche legati alla stagionalità;
- l. i piani di partecipazione agli obiettivi rivolti agli interlocutori pubblici e privati e gli effetti della loro applicazione;
- m. le ricadute relative agli obblighi derivanti dalla concessione e dagli accordi di programma;
- n. il sistema degli appalti e delle attività svolte per conto terzi pubblici e privati;
- o. la costituzione di organismi paritetici e dei CPO;
- p. attività ricreative ed assistenziali;
- q. la mobilità volontaria;
- r. i dati relativi agli infortuni, alle malattie professionali e agli interventi effettuati in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- s. le politiche per le azioni positive e pari opportunità;
- t. ogni altra materia delegata dal primo livello di contrattazione;
- u. ogni altra materia espressamente non indicata nell'elencazione di materie afferenti a carattere di esclusività al livello nazionale contrattuale;
- v. la definizione ed il coordinamento degli strumenti di welfare contrattuale e/o definiti nell'ambito della contrattazione di secondo livello;
- w. programmazione delle previsioni di cui all'art. 30 del CCNL, per la parte di competenza.

5. Al fine di poter far svolgere alle Parti stipulanti funzioni di monitoraggio e vigilanza per gli aspetti applicativi del contratto e funzioni di convalida delle pattuizioni integrative del contratto nazionale realizzate a livello aziendale, i soggetti sottoscrittori di accordi aziendali sono tenuti ad inviare alle stesse parti stipulanti le intese raggiunte.

C. LIVELLO REGIONALE E DI UNITÀ PRODUTTIVA

Costituiscono oggetto di contrattazione di unità produttiva, relativamente al proprio ambito di competenza, ove non già definite a livello aziendale:

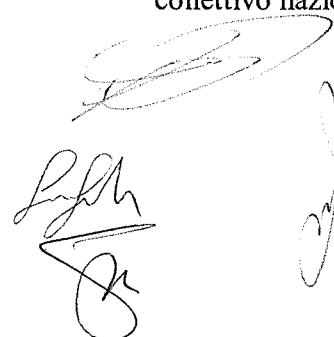
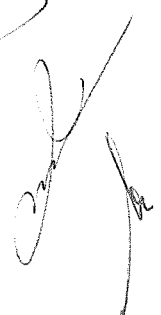
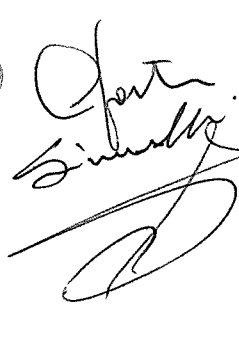
- a. la situazione tecnica organizzativa dell'unità produttiva e le prospettive sugli investimenti in corso;
- b. i programmi relativi agli ammodernamenti delle strutture e degli impianti aventi riflessi sull'ambiente di lavoro;
- c. i programmi di aggiornamento e di addestramento professionale, con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;

- 
- d. la consistenza numerica del personale, con relativa allocazione lavorativa e profilo di appartenenza, distinta per sesso e tipologia di contratto, nonché l'attivazione di assunzioni, anche di tipo stagionale;
 - e. l'organizzazione dei servizi secondo i criteri generali anche in rapporto a mobilità, interna ed esterna, e carichi di lavoro;
 - f. la necessità di lavoro straordinario determinata da eventi eccezionali, non programmabili, fornendo i dati a consuntivo relativi alle ore di straordinario effettuate nel trimestre precedente;
 - g. l'articolazione dell'orario di lavoro (orario settimanale, flessibilità, lavoro domenicale e festivo, turnazioni);
 - h. i dati relativi agli infortuni, alle malattie professionali e agli interventi effettuati in materia di salute e sicurezza del lavoro;
 - i. l'esame delle vertenze individuali e plurime relative all'applicazione delle norme di legge e del CCNL;
 - j. le politiche per le azioni positive e pari opportunità;
 - k. le eventuali ricadute degli accordi nazionali;
 - l. i rapporti con l'utenza;
 - m. le eventuali priorità del diritto allo studio;
 - n. applicazione, per la parte di competenza, delle previsioni di cui all'art. 30 del CCNL.
- 
- 



Art. 10

Ente Bilaterale

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
1. Le Parti, entro la data del 30 giugno 2017, procederanno alla costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale, i cui compiti sono di seguito indicati:
- a. analisi dei fabbisogni formativi, studi di settore, ricerca;
 - b. andamento e prospettive degli investimenti con particolare attenzione al mezzogiorno;
 - c. riqualificazione del personale;
 - d. promozione di studi e ricerche in merito alle materie della salute e sicurezza con la realizzazioni di iniziative in coordinamento con il relativo Comitato paritetico;
 - e. verifica e monitoraggio sull'andamento della stabilità occupazionale;
 - f. andamento dell'occupazione, con particolare riferimento ai riflessi occupazionali connessi con l'adozione di flessibilità contrattuali e prestazionali e con riguardo allo sviluppo delle professionalità ed alle esigenze formative;
 - g. tutte le materie che le Parti decideranno di inserire, valutando anche l'opportunità di far confluire materie e competenze già proprie degli organismi bilaterali previsti dal contratto collettivo nazionale.
- 
- 
- 
- 
- 
- 

2. Al finanziamento dell'intervento per l'istituzione dell'Ente Bilaterale, è destinata, a partire dal 1 luglio 2017, una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 4,00 euro per ciascun lavoratore in servizio.
3. Per quanto concerne la composizione e le modalità di funzionamento dell'Ente bilaterale Nazionale, le Parti procederanno alla stipula di apposito Statuto e che fissa modalità e procedure finalizzate all'adozione del Regolamento dell'Ente.

Art. 11

Procedure di negoziazione e di composizione delle controversie

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

A. LIVELLO UNITA' PRODUTTIVA

Quando il lavoratore/lavoratori ritengano disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come viene stabilito dal CCNL, possono attivare le seguenti procedure di composizione delle controversie:

1. In caso di controversie plurime, intendendo al riguardo le vertenze sui diritti derivanti dal contratto o da accordi riguardanti una pluralità di dipendenti, la richiesta di composizione viene assunta direttamente dalla/e R.S.A./R.S.U./O.S. e dalle OO.SS. territoriali interessate, che rappresentino almeno la maggioranza del 50% + 1 degli iscritti a livello di unità produttiva, secondo la seguente procedura:
 - a. La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, con l'indicazione precisa della norma contrattuale che si ritiene disattesa ed i motivi della contestazione;
 - b. Entro 15 giorni dalla data di ricevimento della domanda il Responsabile aziendale competente territorialmente fissa l'incontro con la rappresentanza sindacale per l'esame della controversia. Al termine dell'incontro dovrà essere redatto un apposito verbale;
 - c. Solo in caso di controversia plurima, per le questioni non risolte a livello di unità produttiva, si seguirà la procedura di cui al successivo punto B. a livello nazionale, qualora le OO.SS. che promuovono la vertenza rappresentino il 50 % + 1 degli iscritti a livello di unità produttiva;
 - d. Qualora la controversia riguardi ipotesi di violazione di norme di legge e contrattuali, la procedura di cui alle lettere che precedono potrà essere attivata anche dalle OO.SS./O.S./R.S.A. che non raggiungano il livello di rappresentanza di cui alla lettera

c), e la questione sarà assunta direttamente dal competente livello nazionale, attraverso apposita comunicazione contenente la precisa indicazione della norma che si ritiene disattesa, nonché i motivi della contestazione, che saranno esaminati in apposito incontro, da fissarsi secondo le previsioni contrattuali.

2. Il lavoratore singolo che manifesta una violazione delle disposizioni contrattuali può chiedere un confronto con l'assistenza della propria organizzazione sindacale. Nel momento in cui questa non dovesse essere risolta, potrà attivare la procedura di composizione delle controversie descritta al punto d), non tenendo in considerazione gli obblighi percentuali di attivazione della procedura.

B. LIVELLO NAZIONALE

1. Permanendo il disaccordo, la controversia plurima e individuale, anche promossa secondo la procedura A. di livello di unità produttiva, sub. D. sopra riportata, sarà sottoposta all'esame dei competenti Organi Nazionali e si concluderà entro i 15 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame a livello territoriale. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'Autorità Giudiziaria sulle materie oggetto della controversia, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né, da parte aziendale, verrà data attuazione a provvedimenti concernenti le questioni oggetto della controversia.
2. In caso di controversie originatesi in sede di trattativa nazionale, le parti si impegnano a svolgere un incontro, che sarà fissato dall'Azienda entro 15 giorni successivi alla effettuazione della richiesta di raffreddamento.

Art. 12

Interpretazione autentica del contratto

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata; la richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. L'emanazione di circolari, procedure o note interpretative di parti contrattuali o di accordi, saranno preliminarmente condivise tra le parti a livello corrispondente.

Art. 13 Quote sindacali

1. La Società effettua, a titolo gratuito, le trattenute delle quote sindacali dei dipendenti per conto dei Sindacati firmatari del CCNL e titolari della contrattazione nazionale, in base a delega rilasciata dal lavoratore.
2. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione Sindacale Nazionale dei lavoratori stipulanti il presente CCNL. La busta paga dovrà essere integrata con l'indicazione dell'organizzazione sindacale a cui è corrisposta la relativa trattenuta.
3. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la trattenuta di una quota sulla retribuzione fissa mensile, per il pagamento dei contributi sindacali.
4. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa alla Società a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata ed ha effetto dal secondo mese successivo a quello del rilascio.
5. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del precedente punto 3, inoltrando la relativa comunicazione alla società e alla organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal secondo mese successivo a quello della presentazione della stessa.
6. La delega e la eventuale revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali; di conseguenza le medesime devono essere singole e non cumulative.
7. La società, entro il giorno cinque di ogni mese, effettua il versamento delle somme, trattenute per 'contributi sindacali', sulla retribuzione del mese precedente alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, secondo le modalità dalle stesse indicate.
8. Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta, non può darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.
9. La Società è tenuta nei confronti dei terzi alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.
10. Le deleghe in atto alla data dell'entrata in vigore del CCNL conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo.

Art. 17

Tutela dei dirigenti sindacali

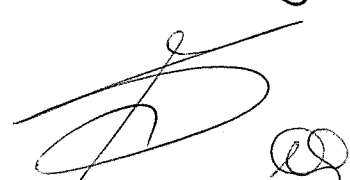
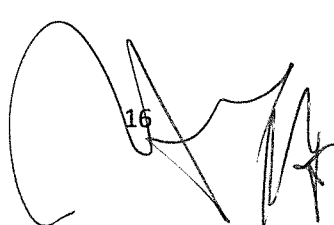
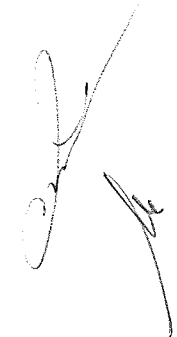
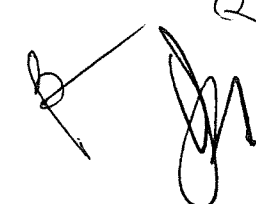
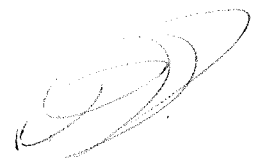
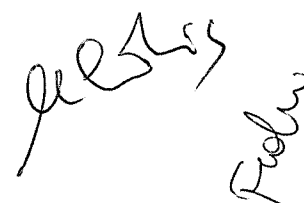
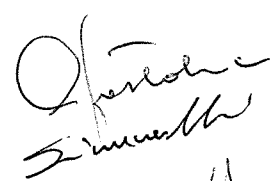
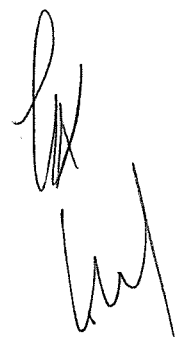
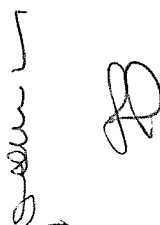
1. Il trasferimento, dalla propria sede di lavoro, dei dirigenti sindacali, componenti di organi statutari delle Organizzazioni Sindacali, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, possono essere disposti solo previo nulla osta delle Organizzazioni sindacali di appartenenza.
2. Le disposizioni del comma 1 si applicano fino a 18 mesi successivi alla data di cessazione dell'incarico sindacale.

Art. 18

Permessi sindacali retribuiti

1. I dirigenti degli organismi sindacali e delle rappresentanze sindacali possono usufruire, per l'espletamento del loro mandato, di permessi sindacali retribuiti giornalieri e di permessi retribuiti orari. I permessi sindacali sono, a tutti gli effetti, equiparati al servizio prestato nell'azienda.
2. I permessi sindacali sono concessi, salvo inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio dirette ad assicurare i servizi minimi essenziali, in ottemperanza a quanto stabilito dall'accordo di riferimento da ritenersi parte integrante del presente contratto.
3. Il monte orario annuo, complessivamente a disposizione per i permessi di cui al precedente comma, è determinato in ragione di tre ore per ogni dipendente a tempo indeterminato, inclusi i lavoratori a tempo parziale e gli apprendisti, ovvero a tempo determinato con contratto di durata almeno pari a 12 mesi, in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. La ripartizione del monte ore è effettuata, entro il primo trimestre di ciascun anno, in modo che una quota, pari al 5% del monte orario, sia ripartita in parti uguali fra tutte le sigle sindacali stipulanti il presente contratto, e la quota restante sia ripartita in proporzione al grado di rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL, accertato in base al numero delle deleghe per la riscossione dei contributi sindacali risultante alla data del 31 dicembre di ciascun anno. Ferma restando, comunque, la garanzia del limite minimo prevista dall'art. 23 della Legge 300/70 e dell'accordo interconfederale del 20.12.1993 e quelli successivamente intervenuti.
4. Oltre ai permessi di cui al comma 1, possono essere concessi ai dirigenti sindacali, salvo inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio, ulteriori permessi retribuiti nel limite di 18 giorni all'anno per la partecipazione ai convegni nazionali, alle riunioni degli organi nazionali, regionali, provinciali ed ai congressi previsti dagli statuti delle rispettive confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria.

5. Le Organizzazioni Sindacali devono inviare in forma scritta all'inizio di ogni anno i nominativi dei dirigenti sindacali facenti parte di strutture sindacali. Diverse intese intervenute tra le Organizzazioni sindacali sulla ripartizione dei permessi di cui al precedente comma 2, fermo restando il numero complessivo, saranno comunicate alla società per i conseguenziali provvedimenti.
6. Fermo restando l'autonomia delle OO.SS. a determinare la propria delegazione, in occasione delle trattative convocate dalla società, verranno concessi n. 3 permessi retribuiti per Organizzazione Sindacale che non verranno calcolati nel monte ore di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo.
7. Le spese relative agli spostamenti delle delegazioni sindacali trattanti sono a totale carico delle rispettive OO.SS. di appartenenza.



TITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 23

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e dalle seguenti previsioni contrattuali.
2. Il contratto a tempo determinato non potrà risultare di durata inferiore a 60 giorni di calendario, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e dei contratti di lavoro a termine formulati per le esigenze a carattere stagionale.
3. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro a tempo determinato acausale nel limite massimo di 12 mesi, anche per effetto di una successione di contratti a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, ed indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro.
Il termine del contratto a tempo determinato può avere una durata superiore, non eccedente i 24 mesi, con il consenso del lavoratore, solo in presenza delle condizioni elencate nei punti a) e b) del presente comma.
Il contratto può essere prorogato entro i primi 12 mesi e, successivamente, per un massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni:
 - a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
 - b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
4. Un ulteriore contratto a termine che ecceda il limite complessivo dei 24 mesi di cui al comma 3 del presente articolo, può essere stipulato per una sola volta, previo accordo con le OO.SS., tra le stesse parti presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, per una durata non superiore ai 12 mesi e secondo le modalità previste dalla legge.
L'indicazione del termine al contratto deve risultare da un atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
5. La quota di personale da assumere con contratto a tempo determinato non potrà superare mediamente nell'anno:
 - a. 25 % del personale di esercizio;
 - b. 20 % del restante.

Oltre le percentuali massime sopra indicate è possibile ricorrere al contratto a tempo determinato per ragioni di carattere sostitutivo. Le Parti potranno prevedere percentuali diverse da quelle sopra riportate, da computarsi sui rispettivi valori numerici del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, per specifiche esigenze legate alle attività aziendali.

6. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso un'Unità Produttiva, abbia prestato attività lavorativa per un periodo, anche frazionato, superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in ambito nazionale entro i successivi 18 mesi dalla scadenza del contratto a termine, con riferimento alle mansioni già espletate o al profilo di inquadramento, in esecuzione dei predetti rapporti a termine. Per le lavoratrici il congedo di maternità usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui sopra. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui sopra, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
7. La volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza dovrà essere manifestata dal lavoratore al datore di lavoro in forma scritta entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui al comma 6 si estingue entro un anno dalla predetta data di cessazione.
In caso di concomitanza di più aspiranti, che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza di cui sopra, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano accumulato il maggior periodo di lavoro a termine in azienda ed in caso di parità, si farà riferimento al numero di familiari a carico, nonché alla maggiore età anagrafica. Il diritto di precedenza non è esercitabile dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro a tempo determinato per licenziamento o dimissioni.
8. Il diritto di precedenza, con riferimento alla norma in materia, viene espressamente richiamato nella lettera di assunzione.
9. Per le fattispecie che prevedono l'assunzione con contratto di lavoro a termine per la sostituzione di lavoratori assenti, potrà essere previsto un periodo di affiancamento. In tal caso l'assunzione potrà avvenire fino a 3 mesi prima dall'inizio dell'assenza.
Al personale a tempo determinato si applica il medesimo trattamento economico normativo previsto per il personale a tempo indeterminato.
10. I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi su salute/sicurezza, con particolare riferimento ai rischi specifici, nonché, sul processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate, anche al fine di aumentarne la qualificazione.
11. La Società è tenuta ad informare i lavoratori a tempo determinato, tramite gli strumenti che garantiscono l'opportuna massima diffusione delle informazioni, circa i posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili in modo da garantire le medesime possibilità di inserimento nell'organico aziendale.

Art. 24

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le assunzioni di personale a tempo parziale sono regolamentate dalla normativa vigente e dalle seguenti previsioni contrattuali.
2. La Società può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:
 - a. orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno, con prestazione settimanale distribuita su 5 o 6 giorni lavorativi, 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 con contratto di lavoro a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine e può essere impiegato anche in attività lavorative a turno.

3. Il personale a tempo parziale impiegato non può eccedere ogni anno il 20% del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.
4. La Società 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:
 - 78 ore, nel caso di orario distribuito su base mensile;
 - 960 ore, nel caso di orario distribuito nel corso dell'anno.
5. 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 ai successivi commi 6, 7 e 8.
6. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa assegnata, nonché la variazione in aumento della sua durata, nel rispetto delle seguenti modalità:
 - a. la variazione in aumento delle ore di lavoro prestate potrà essere consentita fino al limite massimo del 30 % della normale prestazione annua a tempo parziale;
 - b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, per un massimo del 30% dell'orario di lavoro individuale, non potendo comunque superare le 192 ore su base annua e le 10 ore giornaliere complessive.
7. La variazione in aumento delle ore di lavoro prestate, potrà essere consentita fino al limite massimo del 30% della normale prestazione annua a tempo parziale. La prestazione resa al di

fuori dell'orario inizialmente concordato dovrà essere retribuita con una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto.

8. L'esercizio da parte della Società della facoltà riconosciuta dalle clausole elastiche, formalizzate con il lavoratore in occasione della stipula del contratto di assunzione a tempo parziale ovvero in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, dovrà essere comunicata al lavoratore con un preavviso di 4 giorni in caso di lavorazione in turno e 7 giorni per le restanti tipologie di lavorazione.

All'atto della sottoscrizione del relativo patto scritto, il lavoratore può farsi assistere da un componente delle RSU/RSA o delle organizzazioni sindacali.

9. Il consenso del lavoratore allo svolgimento di clausole elastiche deve essere formalizzato attraverso specifico atto scritto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non costituisce motivo di licenziamento, né può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

10. Salvo casi eccezionali, decorsi 12 mesi dalla stipula del patto che prevede clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta dandone comunicazione alla Società con preavviso di un mese.

11. Il lavoratore ha la facoltà di revocare il consenso alle clausole elastiche, dandone preavviso di un mese alla Società, nel caso in cui verta in una delle seguenti condizioni:

- a. gravi patologie cronico – degenerative sofferte dal lavoratore o, in alternativa, dal coniuge, figli e genitori;
- b. assistenza di una persona convivente con totale o permanente inabilità;
- c. assistenza di figlio convivente di età non superiore a 13 anni o di figlio convivente portatore di handicap;
- d. iscrizione e frequentazione di corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute.

In casi eccezionali la Società valuterà l'accoglimento di ulteriori richieste di revoca presentate dal lavoratore.

12. Nelle ipotesi di cui ai commi 10 e 11, resta in ogni caso salva la possibilità per la Società ed il lavoratore di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

13. In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e per la sostituzione di personale dipendente assente, la Società può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare. Lo svolgimento della prestazione di lavoro supplementare richiede il consenso del lavoratore.

14. Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre il limite dell'orario di lavoro concordato tra le parti, sino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Per tali ore il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria.

Simonelli

15. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è riproporzionato, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

16. In sostituzione del relativo pagamento, il lavoratore potrà richiedere la trasformazione delle corrispondenti ore in riposi compensativi secondo le modalità previste dalle pattuizioni dalle Parti, ferma restando la maggiorazione prevista.

17. Per i lavoratori a tempo parziale che svolgono la propria attività con modalità di tipo verticale, se regolarmente autorizzate, si considerano lavoro straordinario le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, se regolarmente autorizzato.

18. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, in applicazione dei principi di non discriminazione, è regolamentato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatta eccezione per quanto specificatamente previsto negli articoli riferiti al periodo di prova ed al periodo di preavviso.

Al personale con rapporto a tempo parziale verticale o misto sono proporzionalmente ridotti i giorni relativi ai periodi di compenso di ferie annuali ed i permessi orari e giornalieri. Al personale con rapporto a tempo parziale orizzontale sono proporzionalmente ridotti i permessi orari.

19. Le prestazioni di lavoro supplementare o straordinario possono essere svolte dai lavoratori a tempo parziale assunti con contratto a termine, secondo i termini ed i limiti definiti nei punti precedenti.

20. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. La Società si riserva di accogliere tali domande, compatibilmente con le esigenze aziendali, nel limite della percentuale fissata dal comma 3 del presente articolo e tenendo conto di particolari esigenze personali e familiari.

21. 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.

Il rifiuto del lavoratore alla trasformazione non costituisce giustificato motivo di licenziamento né causa di provvedimenti disciplinari.

22. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima Unità Produttiva, per l'espletamento delle attività relative a posizioni di identico o equivalente contenuto professionale nell'ambito dell'area di inquadramento di appartenenza.

Il personale che abbia ottenuto la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale potrà fare richiesta di passare nuovamente a tempo pieno. La Società si riserva di accogliere tale richiesta, compatibilmente con le esigenze aziendali.

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 dalla Società.

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.

23. Il lavoratore ha diritto all'accoglimento della domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale qualora il coniuge, i figli, i genitori o lui stesso soffra di gravi patologie oncologiche o altre gravi patologie degenerative. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro è trasformato nuovamente a tempo pieno.

Nei seguenti casi la Società riconosce priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale:

- a. nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o di età inferiore ai 3 anni, o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c. in caso di lavoratrici che rientrano dal periodo di astensione obbligatoria.

A parità dei requisiti predetti, la priorità alla trasformazione viene riconosciuta in funzione dell'anzianità di servizio.

24. Ogniqualevolta si renda necessario assumere personale a tempo pieno, per lo stesso profilo professionale o per profili professionali di pari livello o categoria legale, la Società darà priorità al personale che abbia in precedenza trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, e che ne faccia espressa richiesta scritta.

25. La precedenza viene stabilita in funzione dell'anzianità di servizio e a parità di anzianità di servizio in funzione della vicinanza dalla sede di lavoro di provenienza e a quella di destinazione. A parità dei requisiti predetti, la precedenza è data dal numero delle persone a carico, con riferimento alla disciplina legislativa in materia fiscale; qualora anche il criterio del carico di famiglia non costituisca elemento selettivo (per parità o assenza di carico) la precedenza è riconosciuta al lavoratore più anziano.

In assenza di richiesta avanzata ai sensi di quanto previsto dal comma precedente la Società darà precedenza in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, ai lavoratori già in servizio a tempo parziale nell'ambito della stessa attività lavorativa, che ne facciano espressa richiesta scritta. L'eventuale precedenza tra più richieste viene stabilita con i criteri selettivi di cui al precedente comma.

26. Ogniqualevolta si renda necessario assumere personale a tempo parziale per lo stesso profilo professionale e per profili professionali di pari livello o categoria legale, la Società darà la precedenza al personale in servizio a tempo pieno che abbia avanzato richiesta scritta in tal senso.

L'eventuale precedenza tra più richieste viene stabilita con i criteri selettivi di cui al precedente comma.

27. Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale che prevedano un orario giornaliero superiore a quello normale ma inferiore a quello contrattuale settimanale, al fine di ottimizzare le prestazioni lavorative in relazione alle esigenze operative del servizio.
28. I lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.
29. La Società informerà periodicamente, di norma semestralmente, le RSA/RSU e le rappresentanze sindacali sull'utilizzo dei contratti part time ed il loro andamento, anche in relazione al ricorso al lavoro supplementare e/o straordinario.

Art. 25

Apprendistato

1. Il contratto di apprendistato si qualifica come un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a contenuto formativo, finalizzato alla formazione professionale ed all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.
2. Il contratto di apprendistato è contemporaneamente un periodo di lavoro e di formazione ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali, attraverso una formazione effettiva e strutturata secondo quanto disposto dalla normativa vigente e dal presente CCNL.
3. In considerazione dell'attività svolta dalla Società, le tipologie di apprendistato utilizzabili sono:
 - a. L'apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e la certificazione tecnica superiore (I° livello) per i giovani di età compresa tra i 18 ed i 25 anni di età;
 - b. l'apprendistato professionalizzante per i giovani di età compresa tra i 18 anni (18 anni se in possesso di una qualifica professionale) ed i 29 anni, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, attraverso un percorso formativo per l'acquisizione delle relativi competenze di base, trasversali e tecnico- professionali.
4. La Società può occupare come apprendisti non più del 30% del personale in possesso della medesima professionalità da acquisire, ad esclusione di quelle relative a posizioni di coordinamento di strutture ed unità organizzative anche elementari.
5. Il contratto di apprendistato deve indicare il piano formativo individuale.
6. L'intero periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.

7. La durata del periodo di prova è stabilita dall'art. 32 del vigente CCNL. Tale periodo sarà ridotto del 50% quando il lavoratore, nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro, abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.
8. I periodi di apprendistato e la relativa formazione devono essere certificati dalla Società, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe. Tali percorsi formativi sono registrati nel previsto libretto formativo individuale.
9. La Società potrà assumere ulteriori apprendisti qualora abbia stabilizzato a tempo indeterminato almeno l'80% di quelli scaduti nei 18 mesi precedenti.
10. L'apprendista adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e/o su turni diurni.
11. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a 6 mesi. Le parti possono recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato con preavviso previsto dall'art. 80 del CCNL vigente decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti manifesta la volontà di recedere, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
12. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di apprendistato nel limite massimo di 36 mesi in funzione del tipo di qualificazione da conseguire.
13. La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti dal presente contratto sono stabiliti in:
- 15 mesi per gli apprendisti dell'Area dell'Esercizio;
 - 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nelle posizioni economiche organizzative B1 – B2;
 - 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nelle posizioni economiche organizzative B – A1.
14. Per tutta la durata del contratto, il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato, dovrà essere seguito da un Tutor, designato dalla Società, che curerà l'addestramento sul lavoro e la formazione dell'apprendista e che dovrà:
- essere in possesso di un inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine dell'apprendistato;
 - svolgere attività afferenti a quelle dell'apprendista da almeno tre anni;
 - affiancare non più di 3 apprendisti.

15. Conformemente alla normativa vigente in materia, le attività formative trasversali sono così articolate:

- a. competenze relazionali;
- b. competenze in materia di organizzazione ed economia aziendale;
- c. competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e del CCNL;
- d. competenze in materia di sicurezza sul lavoro, fatta salva la formazione obbligatoria.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, sarà effettuata nel primo anno, quella sulla sicurezza sul lavoro preliminarmente all'applicazione in servizio.

16. Agli apprendisti spettano gli istituti retributivi e normativi previsti dal presente CCNL. Per quanto concerne la retribuzione, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

- a. dal 1° al 12° mese retribuzione pari al 70%;
- b. dal 13° al 24° mese retribuzione pari al 85%;
- c. dal 25° al 36° mese retribuzione pari al 92%.

Le percentuali sopra indicate si applicano ai minimi tabellari, all'indennità di contingenza ed alle altre voci retributive fissate per la posizione economica organizzativa per la quale è finalizzato il periodo di apprendistato.

17. La Società informerà periodicamente, di norma semestralmente, le RSA/RSU e le rappresentanze sindacali sull'utilizzo dei contratti di apprendistato ed il loro andamento.

18. Le Parti concordano il rinvio alla normativa di riferimento per quanto attinente la restante disciplina del contratto di apprendistato.

Art. 27

Attività stagionali

- 1. Per attività stagionali si intendono tutte quelle che per natura e finalità hanno carattere ricorrente e vengono svolte in determinati periodi dell'anno, stagione estiva e stagione invernale, per rafforzare l'intervento su specifiche attività. La durata dell'attività non potrà risultare di norma inferiore a 30 giorni e superiore a 6 mesi, anche se non continuativi.
- 2. Le assunzioni con contratto di lavoro a termine per esigenze stagionali sono consentite, oltre che per le attività classificate in tal modo dalla normativa vigente in materia, anche per quelle connesse alle esigenze che si elencano di seguito:
 - a. Necessità di integrare stagionalmente il numero di risorse addette ad attività finalizzate all'erogazione di un servizio di sgombero neve, spargimento sale, cura e ripristino delle adeguate condizioni del manto stradale e delle relative pertinenze per garantire la libera e sicura circolazione veicolare durante la stagione invernale;

- b. necessità connesse all'esigenza di garantire adeguate condizioni di visibilità e percorrenza lungo le strade statali e autostradali, riferite ad operazioni di manutenzione ordinaria e stagionali per operazioni di sfalcio erba decespugliamento, smaltimento dell'erba, taglio e modellamento dei cespugli e dei rovi, eseguiti con mezzi meccanici e attrezzature manuali;
- c. necessità di garantire un adeguato standard qualitativo del servizio di assistenza all'utenza stradale, nell'ambito dei servizi di pronto intervento in turnazione, in occasione di incrementi dei volumi di traffico veicolare lungo le tratte stradali ed autostradali durante periodi limitati di tempo come l'esodo estivo e le festività nazionali;
- d. necessità di assicurare attività amministrative di supporto per le esigenze di cui ai precedenti punti.
3. L'elencazione indicata al comma 2 del presente articolo non è esaustiva ed è soggetta a possibili revisioni e rivisitazioni, da definirsi in sede di confronto tra le Parti a livello nazionale.
4. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, come definite al comma 2, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine presso la stessa Unità Produttiva, per i medesimi compiti e/o presso Unità produttive diverse, qualora nelle stesse non sia stato possibile soddisfare il fabbisogno attraverso l'applicazione del diritto di precedenza. Fatto salvo quanto disposto dal paragrafo precedente, per le assunzioni a tempo indeterminato valgono le previsioni di cui all'art. 23 comma 6. La volontà di avvalersi del diritto di precedenza dovrà essere manifestata in forma scritta entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai commi precedenti si estingue entro 24 mesi dalla cessazione del rapporto ed in caso di rifiuto dell'interessato ad accettare la proposta di lavoro. In caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi dei diritti di precedenza di cui sopra, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano accumulato il maggior periodo di lavoro a termine in azienda ed in caso di parità si farà riferimento al numero di familiari a carico, nonché, alla maggiore età anagrafica.
5. Il limite di 24 mesi, di cui all'art. 23, commi 3 e 4, non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali.
6. Tenuto conto della specificità delle attività della Società è di norma escluso il ricorso all'assunzione per le attività stagionali per le figure professionali di seguito elencate: Capo cantoniere - Capo Officina Garage - Assistente di nucleo - Assistente tecnico - Tecnico specializzato - Esperto della prevenzione - RSPP e fino all'apicale di area quadri.

Art. 28

Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

1. La quota di personale da assumere con contratto di somministrazione non potrà superare mediamente nell'anno il 10% del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. Le Parti potranno prevedere percentuali diverse da quelle sopra riportate per specifiche esigenze legate alle attività aziendali.
2. Sono di norma esclusi dal lavoro somministrato le attività riconducibili ai seguenti profili professionali: Capo cantoniere, Cantoniere, Capo Officina-garage, Esperto della prevenzione, Operatore specializzato, Operaio specializzato e l'Assistente di nucleo e fino all'apicale di area quadri.
3. La Società fornirà l'informazione e la formazione aggiuntiva per gli eventuali rischi specifici per la sicurezza e la salute, esplicitando tale onere nel contratto di somministrazione di lavoro, nonché effettuerà, nei casi previsti, la sorveglianza sanitaria di cui alla normativa vigente.
4. La Società assicurerà ai lavoratori con contratto di somministrazione l'informazione in merito ad eventuali posti vacanti.

Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.

Art. 29

Telelavoro

1. Il telelavoro costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e tempo, favorita dall'adozione di strumenti informatici e/o telematici.
2. I lavoratori che svolgono la prestazione lavorativa in modalità di telelavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per le altre tipologie contrattuali.
3. I lavoratori che esplicano la propria attività lavorativa attraverso telelavoro non potranno, in ogni caso, superare la percentuale del 3% dei lavoratori a tempo indeterminato a tempo pieno, dell'Unità Produttiva interessata, calcolata sul personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

4. I dipendenti in servizio potranno avanzare richiesta di accedere a tale istituto, fino al compimento della percentuale di cui al comma precedente. La Società favorirà le richieste di trasformazione o l'assunzione del personale, appartenente alle sotto elencate categorie:

- a. portatori di handicap affetti da particolari patologie;
- b. lavoratrici in gravidanza (con esclusione del periodo di congedo obbligatorio) o lavoratori con figli di età inferiore ad anni 14;
- c. lavoratori con situazioni familiari disagiate;
- d. lavoratori domiciliati al di fuori del territorio comunale in cui è ubicata la sede di lavoro;
- e. lavoratori affetti da patologie, debitamente documentate, che ne limitino/compromettano la possibilità di svolgimento della normale attività lavorativa.

5. In ogni caso i lavoratori assunti o che richiedano di svolgere la propria attività lavorativa in telelavoro, dovranno, all'atto della domanda, dichiarare la sussistenza delle condizioni di seguito indicate:

- a. disponibilità nella propria abitazione o in una zona limitrofa, di un ambiente di lavoro separabile da quello normalmente dedicato all'attività quotidiana;
- b. conformità dei locali di lavoro alle norme legali e contrattuali da attestarsi attraverso idonea certificazione;
- c. l'eventuale durata del telelavoro, che non potrà essere inizialmente inferiore a dodici mesi.

6. Il telelavoro può essere distinto nelle seguenti principali tipologie:

- a. telelavoro domiciliare: l'effettuazione della prestazione lavorativa avviene presso il domicilio del lavoratore ovvero in locale idoneo di cui egli abbia la disponibilità;
- b. telelavoro remoto: la prestazione lavorativa viene svolta presso strutture, centri operativi e/o articolazioni organizzative distanti dalla sede aziendale cui fa capo organizzativamente e/o gerarchicamente l'attività stessa e non costituenti Unità Produttiva autonoma.

7. Nelle diverse configurazioni del telelavoro il lavoratore è pienamente inserito nell'organizzazione aziendale e resta in organico alla struttura aziendale di appartenenza, non subendo alcuna modifica la connotazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato così come disciplinato dal presente CCNL.

Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per il lavoratore nelle opportunità di sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.

Pertanto i telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo di carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali della Società e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione.

I telelavoratori ricevono eventualmente una formazione specifica, mirata agli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

8. Al fine di promuovere la socializzazione del telelavoratore rispetto alla vita aziendale sono da prevedersi periodici rientri presso la sede aziendale, da concordare con il lavoratore. Sono altresì assicurate le agibilità ed i diritti sanciti dalla L. 300/70.
9. Lo svolgimento del telelavoro domiciliare è subordinato all'idoneità dell'ambiente di lavoro ed alla conformità dello stesso alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza.
L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Pertanto, il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti della Società per motivi tecnici e di sicurezza.
La Società ha la responsabilità di adottare misure appropriate atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
10. Le apparecchiature utilizzate dal telelavoratore sono messe a disposizione ed attrezzate a cura e spese della Società, che ne mantiene la proprietà provvedendo alla copertura assicurativa per furto o danneggiamento. Nei casi di telelavoro domiciliare la Società si farà carico delle spese derivanti dall'effettuazione della prestazione lavorativa (energia elettrica, telefono, collegamenti telematici etc.) anche mediante la corresponsione di importi forfettari che devono essere indicati nel contratto da sottoscrivere tra le parti.
Si farà carico altresì della ordinaria manutenzione e della riparazione per eventuali problemi di funzionamento delle stesse apparecchiature.
Le apparecchiature necessarie per lo svolgimento delle attività potranno essere utilizzate esclusivamente per motivi di servizio.
11. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni.
Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile in fasce orarie giornaliere, da concordare con il proprio Responsabile. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione alla Società.
12. La Società ha facoltà di interrompere lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante telelavoro per motivi tecnico-organizzativi, dandone comunicazione agli interessati con un preavviso di almeno tre mesi.
Ricorrendo tali eventualità il lavoratore, decorsi i termini di preavviso, dovrà essere collocato nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza e ove possibile presso la sede di lavoro dove prestava servizio precedentemente la richiesta del telelavoro.
Il lavoratore assunto in telelavoro potrà richiedere alla Società di interrompere tale modalità lavorativa per motivate esigenze personali, non prima di 12 mesi e con preavviso di almeno 60 giorni.
13. Al telelavoro non si applica la normativa in materia di controlli a distanza prevista dalla normativa vigente in materia.

L'eventuale individuazione di tali forme di controllo sarà subordinata ad un apposito accordo tra le parti firmatarie del presente CCNL.

Art. 29 bis

Smart Working

A. Promozione dell'introduzione dello Smart Working

1. Le parti si impegnano a promuovere lo Smart Working, anche adottando un percorso sperimentale, in linea con quanto previsto dalla norma in materia e dall'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, come strumento e misura innovativa capace di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro attraverso l'introduzione di flessibilità legate all'utilizzo del luogo di lavoro e alle modalità temporali per lo svolgimento della prestazione lavorativa.
2. Attraverso tale tipologia lavorativa si intende garantire ai lavoratori interessati una maggiore flessibilità nella scelta dell'orario e del luogo in cui effettuare la prestazione lavorativa, nel quadro di un rapporto lavorativo basato su fiducia reciproca e dialogo trasparente, condivisione degli obiettivi prefissati e riconoscimento dei risultati conseguiti, in un'ottica di affermazione della responsabilità etica e sociale dell'impresa.

B. Principi generali

1. Lo Smart Working, così come definito e disciplinato all'interno del presente accordo, non si configura come telelavoro né tantomeno ne integra la fattispecie sotto il profilo normativo.
2. Per Smart Working si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile, sia rispetto ai tempi che al luogo nel quale viene eseguita.
3. La prestazione lavorativa potrà essere svolta, nelle giornate prefissate, nei seguenti luoghi:
 - a) dalla propria residenza, od altra dimora;
 - b) da altra sede aziendale rispetto alla sede di assegnazione;
 - c) da altro luogo.

C. Modalità di utilizzo

1. Le Parti convengono che lo Smart Working non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato che non modifica la posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale. Il lavoratore resta in organico presso la propria unità produttiva ed organizzativa, e continua ad essere assegnato presso la propria sede di lavoro.

2. Potranno richiedere di accedere a tale tipologia lavorativa le lavoratrici e i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche nella forma del part-time orizzontale, con almeno 2 anni di anzianità aziendale, il cui profilo di appartenenza e le relative mansioni assegnate non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.

Sono esclusi i lavoratori/le lavoratrici con contratto di apprendistato professionalizzante.

3. L'adesione avverrà esclusivamente su base volontaria, su espressa richiesta del lavoratore/lavoratrice presentata a seguito della pubblicazione e divulgazione di specifici avvisi a cura della Società, che dovranno indicare:

- a. le principali caratteristiche dello Smart Working;
- b. la data di inizio e di fine della prestazione lavorativa;
- c. le sedi aziendali previste ed i profili professionali ricercati;
- d. le modalità e i termini di presentazione della domanda di accesso.

4. L'adesione viene formalizzata con un accordo scritto tra società e lavoratrice/lavoratore, nel quale dovranno essere indicati:

- a. le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro, tenuto conto di quanto precisato ai successivi punti in tema di orario;
- b. la durata del periodo fissato per lo svolgimento della prestazione e le sedi di lavoro utilizzabili;
- c. gli strumenti informatici assegnati, identificati all'atto della stipula dell'accordo, le loro modalità di utilizzo, e le possibili verifiche che possono essere effettuate, in applicazione di quanto previsto dal CCNL;
- d. i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurarne la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

5. Entro 30 giorni successivi alla richiesta della lavoratrice/del lavoratore di partecipazione a alla fase di sperimentazione convenuta, la Società comunicherà agli interessati l'accoglimento o meno della richiesta.

D. Orario di lavoro

1. La durata mensile, settimanale e giornaliera dell'orario di lavoro e la sua distribuzione settimanale sono quelle previste dall'art. 33 del CCNL 2016-2018. Lo Smart Working potrà essere effettuato soltanto durante l'orario di lavoro diurno e nei giorni feriali.
2. La distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro sarà concordata tra azienda e lavoratrice/lavoratore, tenuto conto delle reciproche esigenze.

3. Le lavoratrici/i lavoratori potranno lavorare in Smart Working, di norma per un minimo di 4 giornate, in accordo con il diretto responsabile e fino ad un massimo di 8 giornate al mese non frazionabili.
4. La pianificazione delle giornate di lavoro da effettuare in Smart Working nell'arco della settimana e dell'orario di lavoro da effettuare nell'arco della giornata, dovrà essere definita fra dipendente e diretto responsabile, e, di norma, dovrà essere pianificata con cadenza mensile. La lavoratrice/il lavoratore, tramite gli strumenti forniti dall'azienda, sarà tenuto ad essere contattabile durante l'orario di lavoro definito in fase di pianificazione.
5. Non potrà essere richiesto né effettuato lavoro notturno, secondo quanto fissato dal CCNL vigente.
6. Nelle giornate lavorative svolte in modalità Smart Working è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.
7. Il lavoratore potrà utilizzare tutti gli istituti (ferie, permessi, etc.) disciplinati dal CCNL, alle medesime condizioni e secondo le stesse modalità in vigore per i dipendenti che prestano la propria attività lavorativa in modalità tradizionale.
8. Trattandosi di giornata lavorativa ordinaria, la Società erogherà regolarmente un ticket per il pasto (art. 113 del CCNL vigente).

E. Recesso

1. Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working l'Azienda e la lavoratrice/il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo previo preavviso di 30 giorni, esclusivamente nei seguenti casi:
 - a. assegnazione della lavoratrice/del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato accordato lo Smart Working;
 - b. venir meno delle ragioni personali che hanno motivato il lavoratore a fare richiesta di Smart Working e/o intervenute ragioni di carattere personale o familiare;
 - c. mancato rispetto, reiterato nel tempo, di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte dell'azienda o della lavoratrice/ lavoratore.

F. Strumenti informatici

1. L'azienda fornirà gli strumenti informatici di cui ne assicurerà il buon funzionamento, che saranno identificati all'atto della stipula dell'accordo, per lo svolgimento dell'attività lavorativa (PC portatile, sim dati per la connessione alla rete aziendale e Smartphone), come definiti nell'accordo individuale, con caratteristiche tecniche che consentano la connessione

sicura agli applicativi aziendali necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working.

2. Le lavoratrici/I lavoratori utilizzeranno gli strumenti informatici dotati dall'azienda con la massima cura e assicurandosi costantemente della loro operatività e collegamento di rete. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante lo Smart Working dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, dipendente e responsabile dovranno concordare le modalità di completamento della prestazione.
3. In caso di sistemi di controllo eventualmente installati sugli strumenti di lavoro, il controllo va esercitato conformemente alle disposizioni del GDPR e del D.lgs. 101/2018 e della disciplina di cui all'art. 4 della Legge 300/1970 (controlli a distanza) e ss.mm.ii., al fine esclusivo di salvaguardare le informazioni aziendali, e non potranno in alcun caso essere utilizzati a fini disciplinari.

G. Formazione

1. Prima dell'avvio della sperimentazione, nei confronti delle lavoratrici/dei lavoratori coinvolti, dei Responsabili e dei datori di lavoro, verrà effettuata una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di Smart Working, anche con specifico riferimento al rispetto delle disposizioni contenute nel D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.
2. Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working le lavoratrici/lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

H. Salute e sicurezza sul lavoro

1. Preliminarmente all'avvio della fase sperimentale, sarà svolta una valutazione atta all'individuazione di eventuali profili di rischio connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa, cui dovrà essere data evidenza nel DVR aziendale, da aggiornare periodicamente.
2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge prestazione di lavoro in Smart Working ed è tenuto a fornire un'informativa sugli eventuali rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità Smart Working, ponendo in essere misure atte a prevenire il verificarsi di infortuni e l'insorgenza di malattie professionali. Dovrà inoltre fornire, nell'ambito della formazione preventiva di cui al precedente punto 17, una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

3. Ogni semestre verrà fornito alle RSA/RSU competenti territorialmente un report con l'indicazione del numero degli smart worker presenti e del numero medio delle giornate effettuate.
4. Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente accordo si applica quanto previsto dalle norme in materia vigenti e dal CCNL.

I. Diritti e doveri della lavoratrice/ lavoratore

1. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Smart Working il comportamento della lavoratrice/del lavoratore dovrà essere improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto nell'art. 72 del CCNL vigente.
2. La lavoratrice/il lavoratore in Smart Working ha diritto al trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per il lavoratore che presta la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale. I periodi di lavoro effettuati in Smart Working concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato secondo quanto stabilito dagli accordi stipulati in materia.
3. Alla lavoratrice/al lavoratore in Smart Working si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, dalla normativa in vigore sulla privacy (D.lgs. 196/2013 e s.m.i.) dal CCNL, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia.
4. Le parti si danno reciprocamente atto che le prestazioni lavorative in modalità Smart Working, consentono l'accesso agli incentivi fiscali e contributivi riconosciuti, in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza, nonché ad eventuali benefici previsti dal sistema di Welfare.

Art. 30

Il Sistema della copertura dei posti vacanti

1. Le Parti stabiliscono, nell'ambito delle Relazioni Industriali, di procedere con cadenza semestrale, ad un esame congiunto delle necessità di reclutamento di risorse umane e di copertura di posti vacanti, individuabili nell'ambito dei modelli organizzativi aziendali, dei fabbisogni determinati da turn over, da accordi specifici, da riorganizzazioni finalizzate al raggiungimento di precisi obiettivi che scaturiscono dal Piano Economico e Finanziario e dall'Accordo di programma.
2. Al fine di garantire un'adeguata opportunità di carriera, di sviluppo professionale e di valorizzazione delle risorse presenti in azienda, le Parti stabiliscono la seguente procedura per la copertura dei posti vacanti relativi a profili caratterizzati da una professionalità acquisibile

all'interno della Società, attraverso modalità selettive rivolte al personale dipendente della Società, con riserva a favore di questo ultimo di una percentuale fissata nella misura non inferiore al 30% dei posti dichiarati vacanti.

3. L'attività selettiva sarà, pertanto, orientata ad accertare il possesso della professionalità richiesta tenendo cura di osservare le reali possibilità di sviluppo professionale del candidato, attraverso la verifica delle sue conoscenze, delle sue capacità nonché delle sue potenzialità in rapporto con i contenuti che caratterizzano la professionalità ricercata ed il relativo ruolo lavorativo all'interno dell'organizzazione aziendale.
4. Per posto vacante deve intendersi quello che resta da coprire dopo l'esame e l'eventuale effettuazione di movimenti interni con personale di pari posizione economico - organizzativa di inquadramento.
Nell'ambito di tale confronto si valuteranno le azioni positive in relazione a quanto previsto in materia di pari opportunità.

5. Detta procedura si riferisce ai soli movimenti di personale che comportino contrattualmente un inquadramento nella posizione economica organizzativa superiore, escludendo da tale processo tutti i movimenti di personale effettuati nell'ambito della medesima posizione economica organizzativa di inquadramento, predisposti per consentire la copertura di posti vacanti o di nuova istituzione.

6. Per le figure professionali inquadrare fino alla posizione economica organizzativa B la procedura selettiva sarà effettuata prioritariamente nell'ambito dell'unità organizzativa interessata.
Per tutte le rimanenti figure professionali l'attività selettiva sarà effettuata a livello nazionale.

7. I dipendenti che intendano partecipare alle singole selezioni devono:
- risultare in servizio presso la Società interessata del Gruppo con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
 - aver superato il periodo di prova concordato nel relativo contratto di assunzione;
 - risultare in possesso dei requisiti culturali, abilitanti, di idoneità fisica e/o di anzianità di servizio ritenuti indispensabili per coprire la posizione vacante ed indicati nel profilo delineato in occasione dell'avvio della procedura selettiva;
 - risultare inquadrati nel livello immediatamente inferiore a quello della posizione da ricoprire, ad eccezione di quelle professionalità per le quali venga richiesto quale requisito essenziale il possesso del titolo di studio superiore a quello di scuola media inferiore ed avere effettuato almeno due anni di servizio effettivo.

8. Costituiscono motivo di impedimento per la partecipazione alla selezione:

- avere in corso procedimenti disciplinari ed aver subito l'applicazione di sanzioni disciplinari, superiori a multa, nel corso degli ultimi tre anni;
- essere risultato inidoneo, nei dodici mesi precedenti, a selezione interna per analoga mansione;

- c. trovarsi in periodo di mutamento mansioni a seguito di esito positivo di precedente o concomitante selezione interna;
- d. l'aver ottenuto nei dodici mesi precedenti, il passaggio definitivo a nuova mansione a seguito di selezione interna.
9. Le procedure di selezione, da rivolgersi sia al personale già in servizio sia per il reclutamento dall'esterno, verranno attivate utilizzando, di norma, personale dirigenziale e dell'area quadri in possesso dei requisiti professionali necessari ed attraverso la costituzione di Commissioni esaminatrici composte da almeno n. 3 componenti ed istituite esclusivamente da parte del Direttore del Personale per le selezioni che si svolgono presso la sede centrale.
10. In caso di gestione interna della selezione il Servizio Risorse Umane provvede alla definizione delle prove selettive a cui sottoporre i candidati. Tali prove dovranno avere caratteristiche uniformi, a parità di fabbisogni da ricoprire, nell'ambito del territorio nazionale.
Per le professionalità di elevata specializzazione o per specifiche professionalità si potrà far ricorso anche a società esterne.
11. Salvo casi di particolare urgenza e per limitati fabbisogni, per il reclutamento dall'esterno, sono attivate, nell'ambito dei territori interessati, procedure di pubblicizzazione delle relative selezioni.
Idonee e tempestive procedure di pubblicizzazione sono adottate per l'avvio delle selezioni da destinarsi al personale già in servizio.
12. Al termine della selezione, qualora tra gli idonei due o più candidati dovessero risultare alla pari, la copertura del posto vacante avverrà applicando nell'ordine i seguenti criteri di priorità:
- a. l'appartenenza all'unità organizzativa ove si è manifestato il vuoto d'organico;
 - b. effettiva maggiore anzianità di servizio alla data della selezione;
 - c. effettiva maggiore anzianità nella posizione economica organizzativa di inquadramento alla data della selezione.
13. Al termine di ciascuna selezione sarà resa nota con apposita comunicazione dalla Società la relativa graduatoria. Questa resterà attiva per il successivo biennio, durante il quale, in caso di nuove esigenze di copertura di analoghe posizioni organizzative aventi il medesimo contenuto professionale, non si effettuerà una nuova selezione, ma si farà ricorso al personale idoneo, seguendo la relativa graduatoria di merito.
14. Il dipendente che non sia in grado di prendere servizio, entro trenta giorni dalla comunicazione delle nuove condizioni contrattuali, decade dall'idoneità conseguita, fatta eccezione per episodi di malattia, di infortunio o di maternità (astensione obbligatoria).
15. Al lavoratore che partecipa ad una selezione interna viene concesso un permesso retribuito tale da coprire anche il tempo necessario per il raggiungimento della sede ove si svolge la selezione ed il ritorno.

Verrà concesso al lavoratore un rimborso limitatamente alle spese viaggio, vitto e alloggio nelle misure previste dall'art. 1 del "Regolamento e trattamento economico delle trasferte dei dipendenti della Società".

Art. 32

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.

In caso di infortunio sul lavoro, e/o di malattia, il periodo di prova si intende sospeso sino alla dichiarata guarigione clinica da parte dell'INAIL.

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.

Art. 33

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro per il personale è fissato in 36 ore settimanali, articolate di norma 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;
 - b. Orario articolato su cinque giorni.

Nell'ambito della configurazione di cui al punto b), le prestazioni giornaliere si articoleranno, per gli uffici come di seguito indicato, con l'introduzione di una flessibilità pari a 90 minuti da effettuarsi a partire dalle ore 7,45 fino alle ore 9,15:

b1):

- dal lunedì al giovedì, 7 ore e 30 minuti e pausa pranzo di 45 minuti;
- il venerdì, 6 ore continuative antimeridiane.

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 7,45 e le ore 9,15.

A livello di contrattazione decentrata saranno definite eventuali differenti articolazioni orarie, nel rispetto del limite medio settimanale pari a 36 ore di cui al comma 1.

3. Si ricorrerà a flessibilità e turnazione per particolari esigenze, anche articolando l'attività su 7 giorni in h24, h12 o altre modalità che le parti concorderanno.
4. Il personale che svolge la propria prestazione in turni della durata di 8,30 ore giornaliere articolerà la propria prestazione, di norma, secondo il seguente orario:
 - a. 05:45;
 - b. 13:45;
 - c. 21:45.

ed attraverso il seguente schema:

- a. 3 giornate di riposo;
- b. 2 giornate di riposo.

Il personale che svolge turnazione in h.12, di norma, articolerà la propria prestazione, secondo il seguente orario:

- a. 07:00 – 13:00
- b. 13:00- 19:00

articolato su sei giorni lavorativi su sette.

5. Le prestazioni, effettuate oltre il normale orario giornaliero e il normale orario settimanale, saranno compensate con le modalità previste dal successivo art. 101 (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 lavoro medio settimanalmente previsto, 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 comma 5, viene programmata in via definitiva e portata mensilmente a conoscenza del personale interessato.
9. Il personale turnista di cui al comma 4 che precede, effettuerà una pausa retribuita di 30 minuti nell'ambito del turno lavorativo. 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. 45

Conto Collettivo di Solidarietà

1. Il Conto Collettivo di Solidarietà è alimentato da manifestazioni volontarie ed individuali, che prescindono anche da eventi o situazioni particolari, destinate a supportare lavoratori e lavoratrici che versano in particolari difficoltà, secondo quanto indicato nel successivo comma 2, e che abbiano esaurito tutti i permessi e le proprie ferie di cui agli artt. 42 e 44 del vigente contratto.
2. Tali manifestazioni volontarie possono riguardare:
- a. I riposi compensativi non utilizzati individualmente da un minimo di 3 ore ad un massimo di 2 giornate lavorative;
 - b. Le giornate di ferie non utilizzate entro i termini di cui all'art. 44, fino al massimo di una giornata;
 - c. L'orario relativo ai riposi compensativi delle ex festività religiose non utilizzate entro l'anno solare fino ad un massimo di sei ore;
3. Potranno usufruire del Conto di solidarietà, anche in forma oraria, su richiesta documentata anche da atti già presentati, i lavoratori e le lavoratrici che versano nelle seguenti condizioni:
- a. Figli minori e familiari affetti da gravi patologie;
 - b. lutti familiari (fino al numero di 3 giornate da usufruirsi entro il mese successivo a lutto);
 - c. genitori che necessitano di assistenza.

Art. 50

Trasferte

1. Per esigenze di servizio l'Azienda può inviare il lavoratore in trasferta a svolgere la propria attività, in località diversa dalla normale sede di lavoro, corrispondendo il seguente trattamento:

A. Trasferte che superano le 24 ore comprensive del tempo necessario per il viaggio:

- 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 e 30 minuti, spetta il corrispettivo della indennità di cui alla successiva lettera B, a).

B. Trasferte superiori alle 8 ore e fino alle 24 ore comprensive del tempo necessario per il viaggio:

- a. 1/3 della diaria giornaliera di cui al punto A 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'Azienda, è consentito solo su autorizzazione della Direzione o unità territoriale 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. 101, cumulabile con il trattamento di cui al comma 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'Azienda e l'interessato.

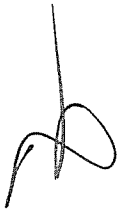
6. La presente disciplina decorre dalla stipula del CCNL.

7. La disciplina del presente articolo si applica anche ai dipendenti chiamati a testimoniare dall'azienda in procedimenti civili, penali e giuslavoristi.

Art. 52

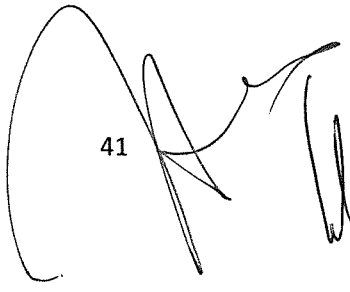
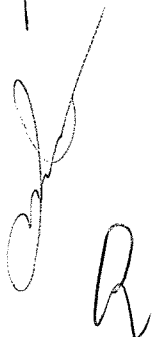
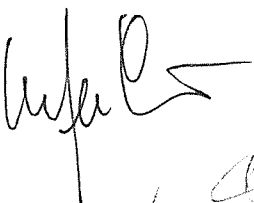
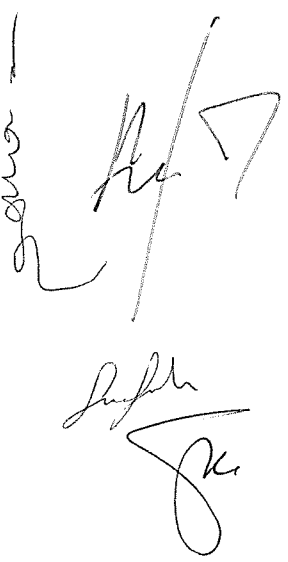
Variazione della posizione

1. Il dipendente che svolge per un periodo non inferiore a 6 mesi funzioni di differente profilo professionale, nell'ambito della medesima posizione economica organizzativa, è inquadrato, anche a domanda, nel profilo professionale corrispondente alle mansioni esercitate.
2. L'inquadramento nel profilo professionale, relativo alle mansioni effettivamente esercitate, avrà decorrenza dal giorno successivo al compimento dei 6 mesi di cui al punto 1.
3. Il dipendente potrà essere assegnato ad un diverso profilo professionale nell'ambito della medesima posizione retributiva, in presenza di necessità organiche dichiarate secondo le procedure di cui all'art. 30 del vigente CCNL.



elstis

Officina
Simmetri



TITOLO III
DIRITTI E TUTELE DEL LAVORATORE

Art. 55

Tutela della maternità e della paternità / Congedi

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 congedo di maternità/paternità spetta la corresponsione di un trattamento economico pari al 100% dell'ultima retribuzione percepita.
2. Durante il periodo di congedo parentale, fruito entro il 6° 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 congedo parentale spetta per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.
3. Il congedo parentale spetta anche ai genitori adottivi e affidatari secondo le disposizioni di legge.
4. Fino al compimento del 3° anno di vita di ogni figlio e fino al 3° anno dall'ingresso del minore nella famiglia in caso di adozione, durante le malattie del bambino, dietro presentazione di certificato medico, alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri competono 30 giorni lavorativi annui come permesso retribuito.
5. Dopo il compimento del 3° anno di vita di ogni figlio e sino al 13° anno di età, durante le malattie del bambino, dietro presentazione di certificato medico, alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri, sono concessi 5 giorni annui di permesso non retribuito.
6. I periodi di congedo di maternità/paternità e di congedo parentale sono calcolati ai fini dell'anzianità di servizio e di carriera.
7. La Società provvede, se necessario, ad inserire nei primi corsi utili di formazione la dipendente/il dipendente che abbia ripreso servizio successivamente al periodo di congedo di maternità/paternità, 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. 68

Previdenza complementare

1. Le Parti stipulanti concordano sull'opportunità di favorire una forma di previdenza complementare per i lavoratori dipendenti, a tale scopo hanno proceduto ad individuare nell'ambito dei fondi pensione complementari attivi nel settore dei trasporti, il fondo pensione EUROFER senza fini di lucro e con lo scopo di erogare prestazioni pensionistiche complementari ai sensi del D.lgs. n. 124/93 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Possono aderire al Fondo i lavoratori con almeno tre mesi, anche non continuativi di servizio, assunti a tempo indeterminato o con contratti part-time a tempo indeterminato; a tempo determinato anche part-time (questa tipologia conserva la qualifica di associato anche in assenza di contribuzione), nonché il personale dipendente dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Possono rimanere associati al fondo pensione, previo accordo sindacale, i lavoratori che, in seguito a processi di trasformazione, scorporo o fusione, abbiano perso i requisiti di cui al precedente capoverso e sempre che per l'ente concessionario o trasformato non operi analogo Fondo pensione complementare, con l'effetto del conseguimento o della conservazione della qualità di associato anche per l'ente concessionario o trasformato.
3. L'adesione del lavoratore al Fondo deve avvenire in modo volontario.
4. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, saranno costituite da:
 - 1,0% a carico della Società, calcolato sugli elementi utili all'accantonamento del TFR;
 - 1,0%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi utili all'accantonamento del TFR;
 - l'intero TFR maturato nel corso dell'anno per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.
5. Il lavoratore potrà optare per il versamento di un'ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico nella misura e con le modalità determinate dal Fondo.
6. Le contribuzioni decorrono a far data dall'adesione del singolo lavoratore al Fondo.
7. In caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla corresponsione della retribuzione, sono sospese le contribuzioni al Fondo ivi comprese le quote di TFR.
8. Per i periodi in sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla retribuzione, ovvero in caso di retribuzione ridotta, ovvero per i periodi di tempo non lavorato tra il termine di un rapporto a tempo determinato e l'attivazione di quello successivo, è consentita la contribuzione volontaria, ad esclusivo carico del lavoratore, calcolata sulla retribuzione percepita nell'ultimo mese

precedente l'evento.

9. La contribuzione a carico della Società e quella a carico del lavoratore saranno versate anche in caso di mancata prestazione dovuta esclusivamente a malattia - per i periodi di conservazione del posto durante i quali viene percepita in tutto o in parte la retribuzione, infortunio ovvero ad assenza obbligatoria o facoltativa retribuita per maternità. In tali casi la contribuzione, con esclusione delle quote di TFR sarà calcolata sulla retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. E' facoltà del lavoratore richiedere la sospensione della contribuzione a proprio carico dandone formale comunicazione alla Società e al Fondo. Contestualmente sarà sospesa la corrispondente contribuzione a carico della Società, fermo restando il versamento del TFR maturando al Fondo. E' possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento.
10. La quota associativa annuale è fissata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo e segue le stesse regole previste per i lavoratori la cui iscrizione avviene in modo volontario.
11. La Società, a decorrere dal 1 Febbraio 2017, si fa carico di versare al Fondo il contributo di iscrizione per tutti i lavoratori non iscritti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti e per tutti i lavoratori a tempo determinato che abbiano la durata del contratto di almeno 12 mesi.
Inoltre la Società verserà al Fondo un contributo mensile pari allo 0,5% calcolato sugli elementi utili all'accantonamento del TFR.
A far data dal 1 Aprile 2020 la Società incrementerà di un'ulteriore 0,5% il contributo sopra citato, portandolo ad un totale dell'1,0%.
Tale versamento al Fondo EUROFER non comporterà ulteriori obblighi contributivi a carico dei lavoratori e dell'Azienda.
Il contributo di iscrizione verrà destinato al "Comparto Bilanciato" del fondo EUROFER dal 1 Gennaio 2020.
12. Per i lavoratori già iscritti al Fondo EUROFER, tale contributo a carico della Società è da ritenersi aggiuntivo a quanto attualmente previsto dal comma 5 del presente articolo.
13. Le parti attiveranno le opportune forme di coinvolgimento dei destinatari, prevedendo specifici momenti di formazione/informazione.

Art 69 bis Volontariato

Ai lavoratori facenti parte di organizzazioni di volontariato iscritti ai registri di cui alla normativa vigente, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive della struttura di allocazione, sono riconosciute le tutele previste dalle disposizioni vigenti in materia. Le parti si impegnano a facilitare tale accesso, anche attraverso l'esame congiunto di specifiche problematiche che si dovessero evidenziare

TITOLO IV DOVERI DEL LAVORATORE

Art. 77

Responsabilità civile verso terzi

La Società garantisce il personale, anche eventualmente attraverso polizza assicurativa a proprio carico, in caso di danni derivanti da responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni o comunque inerenti agli interessi della Società. Le condizioni di tale eventuale polizza, saranno fornite in copia al personale interessato.

Art. 78

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, civile e/o penale, amministrativo/contabile, per fatti o atti connessi all'espletamento dei compiti d'istituto, l'interessato dovrà darne immediata comunicazione alla Società ai sensi dell'art. 70 del presente CCNL.
2. La Società garantisce la tutela legale e peritale ai dipendenti delle società del Gruppo Anas. La garanzia, ove non siano ravvisabili elementi di dolo o colpa grave e qualora non sussista un conflitto di interessi, opera a copertura delle spese di assistenza legale e peritale dei dipendenti che siano coinvolti in procedimenti giurisdizionali per fatti direttamente connessi all'esercizio delle loro funzioni previa valutazione della correlazione tra il fatto oggetto di contenzioso o il reato contestato al dipendente e l'attività di servizio dallo stesso prestata. Nel caso in cui, fossero ravvisabili elementi di dolo o colpa grave o sussista un conflitto di interesse, la Società garantirà la tutela legale al dipendente con riserva – come previsto dai regolamenti vigenti in materia - fino al momento in cui il dolo e/o la colpa grave vengano accertati con sentenza ancorché non passata in giudicato. In tal caso la tutela verrà sospesa. La tutela verrà ripristinata solo nel caso in cui l'esito del successivo grado di giudizio sia di proscioglimento ex art. 530 c.p.p. ovvero di accertamento della natura colposa del comportamento del dipendente nei modi e nei termini previsti dalle vigenti procedure in materia.
3. La Società, su richiesta del dipendente proporrà legali convenzionati a difesa del dipendente stesso ovvero consentirà che il dipendente scelga un legale di fiducia. Nel caso in cui il dipendente decida di avvalersi di un difensore di fiducia, tale opzione sarà comunicata alla Società e quest'ultimo si uniformerà, quanto alla richiesta di rimborso, ai criteri ed ai principi fissati per la determinazione dei compensi dei legali della società stessa che attualmente si uniformano al D.M 55/2014 e s.m.i..
4. Il rimborso viene riconosciuto nei termini e nei modi previsti dalle vigenti procedure in materia, e in caso di definizione del procedimento penale in modo favorevole al dipendente.

5. La tutela di patrocinio legale sarà garantita successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, e/o al pensionamento, sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto di lavoro.
6. La mancata ottemperanza a quanto espressamente previsto dall'art. 70 comma 1 e 2, comporta la conseguente caducazione dal diritto di richiedere il patrocinio legale di cui al presente articolo.

Art. 80

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 a 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. Salvo diverso accordo, la parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso corrisponde all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
5. In assenza di licenziamento per giusta causa e/o dimissioni per giusta causa, la Società ha il diritto di trattenere, su quanto sia da essa 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.

TITOLO V
SALUTE, SICUREZZA ED IGIENE DEL LAVORO

Art. 81

Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro

1. La Società assume tutte le iniziative necessarie per garantire il rispetto e l'applicazione delle norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, con particolare riguardo a quanto disposto dall'art. 9 della L. 300/70, dal D.lgs. 81/2008 e s.m.i. (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro) relativamente all'adozione delle disposizioni e delle misure di prevenzione e protezione individuate, nonché, per la promozione di iniziative di studio e ricerca finalizzate al miglioramento continuo della prevenzione sui luoghi di lavoro, anche in relazione dell'evoluzione normativa.

Una particolare attenzione sarà rivolta alle disposizioni inerenti il settore stradale ed autostradale, con iniziative congiunte alle organizzazioni sindacali firmatarie il CCNL, anche di carattere formativo, finalizzate all'applicazione del D.M 22 gennaio 2019 e s.m.i, volte alla eliminazione o riduzione dei fattori di rischio professionali, in particolare nell'ambito delle attività svolte in presenza di traffico veicolare.

2. La Società si impegna ad avviare il confronto con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, in occasione delle revisioni periodiche del modello organizzativo e di gestione della sicurezza ex art. 30 D.lgs. 81/08 e s.m.i. adottato, e comunque entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto. Tale riferimento temporale viene esteso a 90 giorni per le Società del gruppo cui viene esteso il campo di applicazione del presente contratto. Resta fermo l'obbligo di consultazione dei Rappresentanti del Lavoratori per la Sicurezza, da parte di ciascun Datore di Lavoro ex art. 2 lett. b) del citato decreto, come previsto dal medesimo decreto. In ogni caso, tale sistema, nel rispetto di un sistema partecipativo condiviso, anche in relazione alle specifiche esigenze aziendali, deve prevedere esplicite procedure di consultazione con le OO.SS e con i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza. In tale contesto va inoltre promossa una costante attività di valutazione dei rischi aziendali, anche alla luce delle possibili modifiche od aggiornamenti delle attività stesse, facendo riferimento agli adempimenti di legge, ai regolamenti, alle Linee guida di emanazione istituzionale ed alle buone pratiche, con l'individuazione delle fonti di pericolo specifiche della realtà aziendale.

3. Il Sistema di gestione prevede momenti di informazione e cooperazione che coinvolgeranno tutti i soggetti interni ed esterni interessati, secondo i diversi livelli di competenza e professionalità, integrando la materia relativa alla salute e sicurezza nell'intera attività aziendale.

4. Nell'ambito delle politiche societarie e/o di gruppo da adottarsi, il sistema prevede inoltre:

- a. costanti interventi orientati alla eliminazione ed alla riduzione dei fattori di rischio professionale riferiti alle diverse attività lavorative, con particolare attenzione a quelle che si

svolgono in presenza di traffico veicolare, in relazione anche alla evoluzione della normativa tecnica e di settore;

- b. valutazione congiunta sulla qualità degli strumenti adottati contro i rischi derivanti dai fattori ambientali e dall'organizzazione del lavoro, e sul rispetto dei principi ergonomici da adottarsi nell'organizzazione e nella metodologia lavorativa, nella concezione delle postazioni, nella scelta delle attrezzature, nel rispetto delle misure da utilizzarsi per la tutela dai rischi professionali;
 - c. implementazione e sviluppo di procedure, anche di tipo organizzativo, destinate alla verifica delle attività appaltate e dei costi della sicurezza correlati, con particolare attenzione ai rischi derivanti dalle interferenze.
5. In seno all'Ente bilaterale di cui all'art. 10 sarà costituito un Osservatorio destinato al monitoraggio dell'andamento degli infortuni e delle malattie professionali presenti nel settore e della formazione erogata, anche ai fini dell'analisi dei fabbisogni formativi.
6. Le parti convengono sull'opportunità di promuovere annualmente, in occasione della Giornata Nazionale dedicata alla Salute e Sicurezza, iniziative congiunte sul territorio, finalizzate alla promozione di iniziative a sostegno del MOG (Modello di Organizzazione e Gestione) aziendale.

Art. 82

Lavori usuranti

In materia di lavori usuranti, fatte salve le previsioni di cui all'art. 84 (Organismo paritetico), valgono le disposizioni contenute nel D. Lgs. 11 Agosto 1993, n. 374 e successive modificazioni.

Art. 84

Organismo paritetico

1. La Società assume tutte le iniziative per garantire l'applicazione delle norme vigenti in materia.
2. Fatte salve le prerogative delle Parti, a livello aziendale, secondo quanto fissato dal Titolo sulle Relazioni Industriali, è costituito un Organismo Paritetico Nazionale a livello di Gruppo Anas, composto da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente contratto e da un ugual numero complessivo di componenti di parte aziendale, la cui composizione va verificata dopo ogni sessione contrattuale.
3. Tale organismo ha il compito di:
- a. costituire un osservatorio sulle condizioni ambientali, sociosanitarie ed organizzative nonché sui fenomeni che costituiscono causa di infortunio e di malattie derivanti dal servizio, anche promuovendo, nell'ambito della consultazione, verifiche congiunte su tali materie, oltre che sugli ambienti di lavoro, sulle malattie professionali, nonché sui processi formativi realizzati;

- b. effettuare verifiche e confronti sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza sul lavoro e agli ambienti di lavoro, sulle condizioni ambientali, sociosanitarie ed organizzative nonché sull'andamento degli infortuni e delle malattie professionali;
 - c. proporre tutte le iniziative informative o formative sulla materia;
 - d. avviare studi e ricerche, anche finalizzate a formulare proposte in materia di eventuali lavori gravosi ed usuranti, con particolare riguardo al lavoro notturno, in relazione all'età anagrafica e alla condizione di genere, sia per l'individuazione di soluzioni interne alle aziende, sia per investire della problematica gli organi esterni preposti;
 - e. realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le Parti congiuntamente, nell'ambito delle aree tematiche di sicurezza sul lavoro;
 - f. fare effettuare singolarmente o congiuntamente dai diversi componenti, sopralluoghi nei luoghi di lavoro di competenza territoriale, finalizzati all'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
 - g. proporre processi formativi professionali o aggiuntivi, in materia di salute e sicurezza sul lavoro attraverso l'utilizzo dei Fondi Interprofessionali;
 - h. effettuare l'esame congiunto di particolari condizioni di lavoro disagiata e/o usurante, anche in relazione all'età anagrafica e alla condizione di genere, da valutarsi quali possibili fattori di rischio nonché ai fini di una previsione circa allocazioni e percorsi professionali alternativi;
 - i. fornire ausili e proposte per la promozione di analisi dei rischi professionali da rimodularsi in un'ottica di genere e di sostegno a politiche attive di tutela della maternità;
 - j. nell'ambito della consultazione, esprimere pareri sui macchinari ed attrezzature di nuova adozione e sull'introduzione di procedure lavorative, con riferimento a quelle che presentano particolare rilevanza per la sicurezza sul lavoro, ivi comprese quelle relative alle attività svolte in presenza di traffico veicolare;
 - k. dirimere, in prima istanza, le controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti;
4. Il funzionamento dell'Organismo paritetico predetto è disciplinato dal Regolamento allegato al presente contratto.
5. In analogia a quanto previsto per l'esercizio delle funzioni di RLS, il Rappresentante di ciascuna organizzazione sindacale facente parte del predetto organismo Paritetico aziendale non dovrebbe assolvere, contemporaneamente, il ruolo di RSPP o di ASPP all'interno della Società.

Art. 85

Indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale

1. La Società fornisce ai dipendenti adibiti a particolari mansioni o ruoli, idonei indumenti di lavoro e Dispositivi di Protezione Individuale, che garantiscano in quanto a tipologia, funzione, periodicità e quantità, il rispetto delle norme di igiene, salute, sicurezza ed identificazione, conformemente al dettato normativo.

Il personale destinatario degli indumenti di lavoro (tute, divise, camici, berretto, ecc.), salvo ulteriori individuazioni che si dovessero rendere utili, è il seguente:

- personale di Reception;
- autisti;
- personale delle officine;
- personale di laboratorio;
- personale con compiti di rappresentanza.

Gli indumenti di lavoro con funzione di dispositivo di protezione individuale (indumenti alta visibilità) sono destinati a tutti i lavoratori che operano su strada in presenza di traffico veicolare.

2. La Società fornisce, altresì, adeguati dispositivi individuali e collettivi di protezione previsti dalla normativa per tutte le attività a rischio, elencate nel documento di Valutazione dei rischi, assicurandone: la fornitura periodica in base alle scadenze, la sostituzione periodica la sostituzione in caso di necessità (degrado, usura, danneggiamento).

Art. 86

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

1. L'elezione e/o la designazione dei Rappresentanti dei lavoratori è su iniziativa delle OO.SS., che potranno programmarle nella Giornata Nazionale della Sicurezza con cadenza triennale su tutto il territorio nazionale, preferibilmente, previa intesa con le rispettive Società.
2. Tali Rappresentanti sono designati o eletti a scrutinio segreto dai lavoratori di ciascuna unità produttiva, come individuata nel presente contratto, nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti nella Società, fatte salve le disposizioni contenute nell'art. 47 del D.lgs. 81 del 2008 (T.U.) e s.m.i. La eventuale designazione degli RLS da parte delle OO.SS., dovrà essere ratificata da parte dei lavoratori rappresentati, in sede di prima assemblea secondo le modalità previste dagli accordi.
3. I predetti rappresentanti sono, nel numero, aggiuntivi ai componenti delle RSU, ove costituite, così come definite nel relativo accordo.
4. Le attribuzioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono quelle definite dall'art. 50 del citato decreto.

5. L'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza è incompatibile con la nomina di Responsabile o Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione.
6. La durata in carica dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è di tre anni ed è rinnovabile, secondo le modalità di cui al precedente comma 2.
7. È possibile la verifica del mandato su richiesta di almeno 1/3 (un terzo) dei lavoratori rappresentati; l'eventuale revoca del mandato stesso, deve determinarsi a seguito di conferma della maggioranza dei lavoratori dell'unità produttiva interessata.
8. Per lo svolgimento delle assemblee preparatorie alle elezioni non si può superare il limite massimo di quattro ore per ciascuna tornata elettorale, mentre per quello relativo alle assemblee che seguono la richiesta di verifica di cui al precedente sesto capoverso, il numero di ore non può superare le due annue.
9. Il tempo necessario per lo svolgimento di tali assemblee è richiesto ai sensi dell'art 16 del vigente CCNL, ed è aggiuntivo rispetto a quello stabilito dall'articolo suddetto.
10. Periodicamente, con cadenza annuale, i RLS, riceveranno un aggiornamento formativo di 10 ore, in relazione alle eventuali revisioni normative intervenute, nonché alle revisioni introdotte nell'ambito del MOG aziendale, in ordine a modifiche nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, comprensive di adozione di macchinari e attrezzature, nonché ai cambiamenti tecnologici che sopravvengono
11. I RLS potranno partecipare come uditori ai corsi di formazione destinati ai propri rappresentati, e comunque quelli inerenti la materia della sicurezza sul lavoro.
12. Per gli RLS valgono le tutele previste dalla normativa vigente e dal CCNL.

Art. 87

Unità produttive e ambiti territoriali di competenza degli RLS

1. Le unità produttive sono individuate da quanto stabilito all'art. 6 sulle Relazioni Industriali;
2. Il numero di RLS è definito a livello di contrattazione territoriale nel rispetto dei minimi stabiliti dalla normativa vigente e nel rispetto degli ambiti di competenza sotto riportati.
3. Per ciascuna azienda cui viene esteso il campo di applicazione del presente CCNL, il numero dei RLS e gli ambiti territoriali di competenza sono definiti attraverso apposito accordo sindacale. Gli ambiti di competenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per Anas Spa, sono individuati come segue:
 - a. il livello provinciale, con tutte le sedi di lavoro ricadenti in tale ambito;
 - b. la sede compartimentale, i centri manutentori, le cui attività non coincidono con l'ambito provinciale, raggruppati o distinti con un criterio di omogeneità, anche in rapporto all'estesa chilometrica;

- c. i centri manutentori organizzati su un'estesa chilometrica ridotta, distinti per da tipologie lavorative da considerarsi peculiari sul piano della sicurezza del lavoro (es. Autostrade);
- d. l'intero ambito compartimentale o dell'Ufficio Speciale;
- e. le sedi della Direzione Generale, ed il Centro Sperimentale di Cesano.

I RLS, anche per accrescere il coordinamento e la prevenzione in materia di rischi interferenziali, su loro richiesta, riceveranno comunicazione dei nominativi dei RLS delle imprese appaltatrici.

Art. 90

Informazione e formazione

1. L'informazione, la formazione e l'addestramento sono considerati quali elementi strategici nell'ambito delle politiche della sicurezza, anche ai fini della diffusione di buone pratiche e della trasmissione delle procedure di sicurezza. La Società curerà l'accrescimento di professionalità interne, in grado di valutare, insieme ai bisogni formativi, le capacità formative e addestrative da svilupparsi direttamente, attraverso percorsi di apprendimento mirati, prevedendo inoltre la costituzione di team di formatori interni, specializzati sulla materia.
2. La Società garantisce inoltre l'aggiornamento continuo della formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al luogo di lavoro e alle mansioni svolte, in occasione dell'assunzione, di eventuale trasferimento o cambiamento di mansioni, nonché in caso di introduzione di nuove apparecchiature, tecnologie, di sostanze o preparati pericolosi, di metodologie di lavoro,
3. Entro la fine del mese di settembre di ciascun anno la Società presenterà alle OO.SS. Nazionali, ferma restando l'informazione e la formazione che deriva dai documenti di valutazione dei rischi delle singole unità produttive, la proposta relativa alla formazione annuale, in applicazione del piano generale cui al precedente punto 2, destinata ai seguenti soggetti, per la sottoscrizione del relativo accordo:
 - a. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
 - b. Responsabili ed Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP/ASPP);
 - c. Dirigenti;
 - d. Lavoratori;
 - e. Preposti;
 - f. lavoratori con mansioni per le quali sia richiesta specifica abilitazione;
 - g. dipendenti incaricati dei compiti di Coordinatori della Sicurezza in fase di Progettazione ed Esecuzione (CSP/CSE);
 - h. Responsabili dei lavori in ambito di appalti di lavori edili e di ingegneria civile (RL);
 - i. Formatori interni;
 - j. Lavoratori incaricati dell'attività di pronto soccorso, lotta antincendio ed evacuazione.

4. Il fabbisogno formativo di ciascuna unità produttiva viene definito annualmente, di norma entro il mese di ottobre. I progetti formativi sono definiti in accordo tra le Parti.

Art. 91

Infortuni e malattie professionali

1. In caso di assenze dovute ad infortunio sul lavoro od a malattia professionale, nonché di infermità e inidoneità contratta per motivi riconducibili al lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione al posto di lavoro fino a completa guarigione, comprovata con rilascio del certificato medico definitivo da parte del Servizio competente. In tale periodo e sulla base della denuncia dell'evento da parte aziendale all' Inail, al lavoratore spetta la retribuzione fissa e variabile, ivi compresa quella assegnata dal secondo livello o territoriale, con esclusione dello straordinario.
2. Al termine del periodo relativo di assenza, nel caso in cui risultino dagli accertamenti sanitari danni prodotti dall'infortunio o della infermità riconosciute come dipendenti da causa di servizio, che non consentano al lavoratore di svolgere le attribuzioni del profilo professionale di appartenenza, questi è assegnato, nell'ambito della stessa sede di lavoro o in subordine nella sede più vicina a quella di provenienza, ad altre mansioni (anche in settori diversi da quello di provenienza) riconducibili ai profili della posizione organizzativa ed economica di appartenenza, senza decurtazione della retribuzione fissa o variabile attribuita.
Le eventuali richieste avanzate dai dipendenti che si trovino nelle condizioni di cui al presente articolo, finalizzate all'accesso al telelavoro e/o allo Smart Working saranno considerate in via prioritaria.
3. La procedura di cui al comma 2 del presente articolo si applica anche ai dipendenti che risultino dichiarati inidonei a svolgere i compiti propri del profilo professionale di appartenenza, a seguito della visita periodica di sorveglianza sanitaria prevista dalla normativa vigente.
4. I periodi di assenza dovuti ad infortuni sul lavoro o malattie professionali non sono computati ai fini del raggiungimento dei limiti stabiliti dall'art. 48 (Assenze per malattia).

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a vertical signature on the left margin and several large signatures at the bottom.]

TITOLO VI
AREE DI CLASSIFICAZIONE

Art. 92 bis

Fasce di scorrimento

1. Nelle more dell'attuazione della nuova classificazione, a far data dal 01 gennaio 2021, al fine di incentivare il personale e valorizzarne la professionalità, viene istituito un sistema di fasce di scorrimento economico, nell'ambito delle attuali posizioni organizzative ed economiche.
- Le fasce si articolano secondo la seguente tabella:

Posizione Organizzativa ed Economica	Fasce di scorrimento
A	Fascia 2
	Fascia 1
A1	Fascia 2
	Fascia 1
B	Fascia 3
	Fascia 2
	Fascia 1
B1	Fascia 3
	Fascia 2
	Fascia 1
B2	Fascia 3
	Fascia 2
	Fascia 1
C	Fascia 3
	Fascia 2
	Fascia 1
C1	Fascia 3
	Fascia 2
	Fascia 1

2. Ai fini dell'attuazione del sistema di scorrimento di cui al precedente comma 1, sarà sottoscritto tra le parti un apposito accordo applicativo, da definirsi entro e non oltre il 31 luglio 2020, che dovrà tener conto dei criteri riferiti all'esperienza lavorativa, basandosi anche sui seguenti elementi:

- a) esperienza maturata in servizio;
- b) professionalità, e livello di competenza acquisiti;
- c) compiti di responsabilità;
- d) requisiti culturali e formativi;
- e) ruolo di coordinamento;
- f) polifunzionalità/affidamento mansioni plurime.

3. Gli importi corrispondenti a ciascuna fascia, saranno corrisposti per 14 mensilità e saranno utili alla maturazione del TFR.
4. Il lavoratore, che transita nelle fasce progressivamente superiori, conserva il maturato economico in godimento.

TITOLO VII
RAPPORTI DI NATURA ECONOMICA

Art. 103

Indennità di turnazione

1. L'indennità di turnazione viene fissata come segue:
 - a.: Indennità di turno diurno euro 9,00
 - b.: Indennità per turno notturno euro 15,00
2. Si considera turnazione notturna quella prestata tra le ore 22.00 e le ore 6.00.
3. Per prestazioni notturne di durata inferiore ai 30 minuti non è prevista alcuna maggiorazione

Art. 109

Indennità di zona

1. Relativamente al disagio dovuto all'espletamento con carattere di continuità di attività di servizio ricadenti in una zona diversa dalla sede normale di lavoro, viene attribuita un'apposita indennità di zona da corrispondere per dodici mensilità.
2. Le fasce dell'indennità di zona vengono così individuate:
 - A: euro 258,23;
 - A1: euro 206,58;
 - B/B1/B2: euro 154,94.
3. Per zona di lavoro si intende l'ambito regionale e/o di unità produttiva (secondo il modello organizzativo vigente) di riferimento entro il quale il lavoratore, per ragioni connesse all'esercizio delle attività, è tenuto a svolgere le mansioni affidategli.

L'indennità di zona viene attribuita, contestualmente all'assegnazione dell'incarico, alle seguenti figure professionali:

- Responsabile del procedimento;
- Direttore Lavori;
- Direttore Operativo;
- Ispettore di cantiere;
- Responsabile Ufficio Espropri;

- Collaboratori dell'ufficio di Direzione Lavori;
- Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione;
- Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione dai rischi;
- Capo Centro;
- Capo Nucleo;
- Collaboratori del Centro di Manutenzione;

4. L'indennità di zona è corrisposta all'interno dell'ambito regionale e/o dell'unità produttiva di competenza, in sostituzione dell'indennità di trasferta. Oltre tale ambito, le indennità di zona e di trasferta sono cumulabili.
5. A livello di unità produttiva, e ai rispettivi livelli di competenza per le società che applicano il contratto di gruppo, previo confronto sindacale, potranno essere individuate ulteriori destinatari dell'indennità di zona, secondo quanto riportato al successivo comma 6.
6. Ai fini delle verifiche da effettuarsi, successive all'attribuzione dell'indennità di zona per le figure professionali di cui al comma 3 del presente articolo, ovvero per il suo conferimento ad ulteriori destinatari di cui al precedente comma 5, si dovrà tenere conto del disagio dovuto all'espletamento dell'incarico e dei criteri di economicità e funzionalità.
7. L'attribuzione dell'indennità di zona è correlata al disagio dell'incarico che viene svolto con carattere di continuità fuori dalla normale sede di lavoro. Al venir meno di tale condizione, l'indennità di zona viene sostituita con l'indennità di trasferta.
8. Al dipendente, cui compete l'indennità di zona, viene riconosciuto un rimborso pasto forfetario pari ad euro 112,00 mensili.
9. Le parti concordano di effettuare con cadenza semestrale presso le strutture territoriali, un confronto di verifica circa l'attribuzione dell'indennità di zona.

Art. 113 Buono pasto

In ragione dell'ubicazione degli uffici e secondo l'organizzazione del servizio, nonché dell'articolazione dell'orario di lavoro, verranno corrisposti i buoni pasto elettronici dell'importo di 7,00 euro.

Art. 116

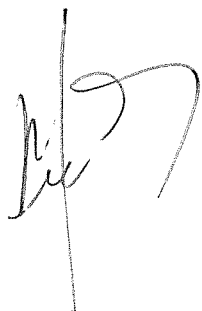
Trattamento di fine rapporto

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro la Società corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo la normativa vigente.
Il trattamento di fine rapporto verrà riconosciuto di norma entro il mese successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.
2. Le assenze non retribuite non danno titolo alla maturazione del TFR.
3. Per le assenze retribuite di cui al presente CCNL, la retribuzione di riferimento ai fini dell'accantonamento del TFR è quella indicata al precedente comma 1.
4. I dipendenti a regime INPS, con minimo 8 anni di anzianità di servizio che non abbiano destinato il TFR maturato fino al 31 dicembre 2006 a fondi integrativi, possono avvalersi della facoltà di richiedere delle anticipazioni sui fondi accantonati per le casistiche e con le modalità di seguito individuate, fermo restando i limiti previsti dalla norma in caso di pignoramento o cessioni per prestiti già presenti nella busta paga del richiedente:
 - a. acquisto prima casa per il dipendente o per i figli: producendo copia dell'atto notarile di acquisto. E' possibile produrre anche copia del contratto preliminare, allegando successivamente il contratto notarile definitivo. In caso di acquisto della prima abitazione per i figli, oltre alla predetta documentazione, sarà necessario allegare certificato di stato di famiglia, rilasciato dal comune di residenza, attestante il rapporto di parentela;
 - b. ristrutturazione/abitazione principale: copia dell'atto attestante la proprietà dell'immobile da ristrutturare. In caso di ristrutturazione della prima abitazione per i figli, allegare certificato di stato di famiglia, rilasciato dal comune di residenza, attestante il rapporto di parentela. Copia dei preventivi di spesa e della documentazione fiscale, comprovante l'intervenuta corresponsione dell'anticipo del 10 % del importo preventivato;
 - c. spese sanitarie: (necessità di cure per il dipendente, il coniuge/unito civilmente e i figli). per terapie, interventi straordinari e protesi, la cui necessità sia supportata da documentazione medica: copia della citata documentazione medica, fatture attestanti le spese sostenute o preventivi di spesa di operatori specializzati (in questo caso sarà comunque necessario produrre le fatture non appena disponibili);
 - d. fruizione di congedi parentali: il beneficio è ammesso in caso di fruizione dei congedi parentali previsti dalla normativa vigente non coperti o coperti solo parzialmente dalla retribuzione;
 - e. riscatto del titolo di studio e/o dei periodi lavorativi pregressi ai fini dei riconoscimenti previdenziali;
 - f. destinazione al Fondo di Previdenza Integrativa contrattuale, nella misura massima di euro 9.000,00, anche per coloro i quali abbiano precedentemente destinato il TFR maturato fino al 31 dicembre 2006 a fondi integrativi.

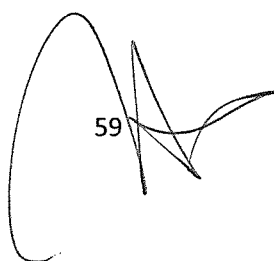
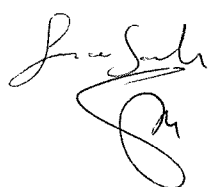
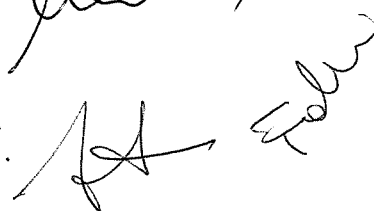
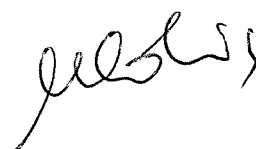
5. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto maturato entro i limiti previsti.

In attuazione degli attuali vincoli di legge, le richieste soddisfatte annualmente non potranno superare il limite del 4% del numero totale dei dipendenti e del 10% degli aventi diritto.

L'erogazione sarà pari al 70 % del TFR maturato al mese precedente la domanda, l'importo sarà assoggettato al regime fiscale vigente.



Spencer
Simulatti



59

