

Addì, 18 luglio 2023

tra

Federreti

ACAP

e

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

SLA CISAL

FEDERAZIONE UGL VIABILITA' E LOGISTICA

Le Parti, con il presente accordo, hanno rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 dicembre 2019, apportando le seguenti modifiche e/o integrazioni economiche e normative.

Il contratto scade il 30.6.2025.

PREMESSA

Fermo rimanendo l'elenco di norme contrattuali (come di seguito riportato, che avrà una diversa sistematizzazione e modulazione in relazione all'ampliamento dell'ambito contrattuale) relative alla nuova Parte Generale del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese esercenti l'attività di gestione delle infrastrutture viarie a pedaggio, delle attività e dei servizi connessi a supporto, dei sistemi di viabilità integrata le Parti definiranno, entro il 31.12.2023, la collazione integrale del testo contrattuale, costituito dal c.c.n.l. 16.12.2019 come modificato e integrato dal presente Accordo di rinnovo, e le normative integrative afferenti ciascuna Sezione Speciale, in relazione alle specificità delle attività.

Le Parti, in attesa della definizione di quanto sopra, intendono rinnovata compiutamente la parte relativa alla Sezione Speciale "Attività legate alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio", e sospendono l'applicazione delle altre Sezioni Speciali fino al completo esaurimento degli approfondimenti tecnici necessari alla loro attuazione.

Le Parti si daranno atto della completa definizione delle Sezioni Speciali con la sottoscrizione di un apposito verbale.

INDICE PARTE GENERALE

CAMPO DI APPLICAZIONE

ASSUNZIONE

ASSUNZIONE A TERMINE (stagionalità – individuazione periodi, causali di assunzione e norme specifiche nelle Parti speciali: tale definizione, per la Sezione "Attività legate alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio", sarà convenuta entro il 30/9/2023)

ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE (minimi orari garantiti, limiti percentuali di assunzione, limiti in materia di lavoro supplementare e maturazione scatti nelle Parti Speciali)

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (specificità in ciascuna Parte Speciale)

LAVORO AGILE

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (formazione specifica nelle Parti Speciali)

DOCUMENTI

PERIODO DI PROVA

ORARIO DI LAVORO (Principi generali - Norme specifiche nella Parte Speciale)

RIPOSO GIORNALIERO E SETTIMANALE

GIORNI FESTIVI

ASSENZE

RICHIAMO ALLE ARMI

ASPETTATIVA

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE (declaratorie generali)

PASSAGGIO DI LIVELLO

MUTAMENTO DI MANSIONI

FERIE (trattamento minimo)

TRASFERTE (trattamenti generali)

TRASFERIMENTI (trattamenti generali)

TRATTAMENTO DI MALATTIA

INFORTUNI SUL LAVORO

TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITÀ E CONGEDI
DOVERI DEL LAVORATORE
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
SOSPENSIONE CAUTELATIVA
PREAVVISO
INDENNITÀ IN CASO DI MORTE
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RAGGIUNTI LIMITI DI ETÀ
RIMBORSO SPESE MEZZI DI LOCOMOZIONE PER RAGIONI DI SERVIZIO
ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
VESTIARIO – Disposizioni generali – Specificità da definire in Sezioni speciali
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI
DIRITTI SINDACALI
APPALTI
POLITICHE DI GENERE E INCLUSIONE
VIOLENZA DI GENERE
MOLESTIE E VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO-DIGNITA' DELLA PERSONA
PERMESSI SOLIDALI
TUTELE TOSSICODIPENDENTI, AFFETTI DA AIDS, ETILISMO, LUDOPATIA
ENTE BILATERALE (copertura minima da definire)
IGIENE, SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO
DIRITTO ALLO STUDIO – LAVORATORI STUDENTI
PREVIDENZA COMPLEMENTARE (copertura minima da definire)
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA (copertura minima da definire)
CESSIONE TRASFORMAZIONE E SUBENTRO DELLA SOCIETÀ
UNITA' PRODUTTIVA
INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI
DECORRENZA E DURATA
ALLEGATI AL C.C.N.L. 16.12.2019 – Parte Speciale Autostrade

Accordo Sindacale 18/07/2023

Liv	Parametri	Minimo al 01/07/2022	Nuovi Minimi			
			dal 1/08/2023	dal 1/01/2024	dal 1/08/2024	dal 1/01/2025
A	235	2.700,43	2.795,70	2.875,09	2.922,73	3.033,88
A1	210	2.413,16	2.498,30	2.569,25	2.611,82	2.711,14
B	185	2.125,85	2.200,85	2.263,35	2.300,85	2.388,35
B1	169	1.942,05	2.010,56	2.067,65	2.101,91	2.181,84
C	148	1.700,70	1.760,70	1.810,70	1.840,70	1.910,70
C1	135	1.551,33	1.606,06	1.651,67	1.679,03	1.742,88
D	100	1.149,11	1.189,65	1.223,43	1.243,70	1.291,00

Liv	Parametri	Incremento complessivo	Incrementi			
			dal 1/08/2023	dal 1/01/2024	dal 1/08/2024	dal 1/01/2025
A	235	333,45	95,27	79,39	47,64	111,15
A1	210	297,98	85,14	70,95	42,57	99,32
B	185	262,50	75,00	62,50	37,50	87,50
B1	169	239,79	68,51	57,09	34,26	79,93
C	148	210,00	60,00	50,00	30,00	70,00
C1	135	191,55	54,73	45,61	27,36	63,85
D	100	141,89	40,54	33,78	20,27	47,30

Luglio 2023

Liv	Parametri	UNA TANTUM (Retribuzione)
A	235	1.111,49
A1	210	993,24
B	185	875,00
B1	169	799,32
C	148	700,00
C1	135	638,51
D	100	472,97

I.D.R. al 01/12/2021	Incrementi dal 01/01/2024	I.D.R. dal 01/01/2024
23,82	15,88	39,70
21,28	14,19	35,47
18,75	12,50	31,25
17,13	11,42	28,55
15,00	10,00	25,00
13,68	9,12	22,80
10,14	6,76	16,89

UNA TANTUM (Welfare)	Luglio 2023
	300

WELFARE (valore annuo)	2024	2025
	360	360

IMPORTO DIFFERENZIATO DELLA RETRIBUZIONE (I.D.R. 2021)

Con la retribuzione del mese di dicembre 2021 viene istituito un importo differenziato della retribuzione (I.D.R. 2021) del valore di cui alla tabella sotto riportata.

Detto importo viene erogato esclusivamente per 14 mensilità e non ha riflessi su alcun istituto contrattuale e di legge, ivi compreso il T.F.R..

LIV	PAR	IMPORTO
A	235	€ 23,82
A1	210	€ 21,28
B	185	€ 18,75
B1	169	€ 17,13
C	148	€ 15,00
C1	135	€ 13,68
D	100	€ 10,14

Con decorrenza 1/1/2024, l'importo complessivo è aumentato di € 10,00 con riferimento al livello C; a partire dalla medesima data, l'importo complessivo è considerato utile ai fini del T.F.R., ferma restando l'esclusione dei riflessi sugli altri istituti contrattuali e di legge.

Conseguentemente, l'importo complessivo risulterà il seguente:

LIV	PAR	IMPORTO
A	235	€ 39,70
A1	210	€ 35,47
B	185	€ 31,25
B1	169	€ 28,55
C	148	€ 25,00
C1	135	€ 22,80
D	100	€ 16,89

AUMENTI ECONOMICI – WELFARE

Le Parti convengono di assegnare alla contrattazione di secondo livello l'importo di € 30 per dodici mensilità in favore di ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato per l'anno 2024 ed € 30 per dodici mensilità per l'anno 2025, da destinare a forme di welfare ai sensi delle normative di legge vigenti.

Conseguentemente le Parti al secondo livello dovranno congiuntamente individuare le modalità ritenute più attinenti alla singola realtà aziendale.

In caso di mancata definizione la somma dovrà essere versata al Fondo di Previdenza Complementare di riferimento.

Gli importi forfettari di cui sopra non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, né ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.

I valori economici di cui sopra avranno carattere di continuità anche successivamente alla scadenza contrattuale. A tale scopo, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale le Parti, anche in funzione dell'evoluzione della legislazione vigente in materia, valuteranno le modalità di corresponsione di detti importi ad oggi destinati al welfare aziendale.

UNA TANTUM

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di stipulazione del presente accordo verrà corrisposto a integrale copertura del periodo 1/7/2022-30/6/2023 un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure e modalità di seguito riportate:

LIV	PAR	IMPORTO
A	235	€ 1.111,49
A1	210	€ 993,24
B	185	€ 875,00
B1	169	€ 799,32
C	148	€ 700,00
C1	135	€ 638,51
D	100	€ 472,97

Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2023, verranno proporzionalmente determinati in funzione dei mesi di effettivo servizio prestati nel periodo 1/7/2022-30/6/2023. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

Per il personale a tempo parziale tali importi verranno erogati nella misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata al mese in caso di prestazione su base annua, risulti superiore ad 80 ore.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1/7/2022-30/6/2023, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.

Con riferimento al medesimo periodo 1/7/2022-30/6/2023 e con le medesime modalità di cui ai precedenti commi secondo, terzo e quarto del presente paragrafo, le Parti convengono inoltre di assegnare alla contrattazione di secondo livello l'importo di € 300 una tantum in favore di ciascun lavoratore in forza a tempo indeterminato alla data di sottoscrizione del presente accordo, da destinare a forme di welfare ai sensi delle normative di legge vigenti.

Conseguentemente le Parti al secondo livello dovranno congiuntamente individuare le modalità ritenute più attinenti alla singola realtà aziendale.

In caso di mancata definizione, o in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della definizione dell'accordo stesso, la somma dovrà essere versata al Fondo di Previdenza Complementare di riferimento.

Gli importi forfettari di cui sopra non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali e di legge, né ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto.

ARTICOLO 3 – ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE

A far data dall'1/1/2024 la lettera "b" della Nota a verbale in calce all'articolo 3 del c.c.n.l. 16.12.2019 è così sostituita:

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

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

Le previsioni di cui alle precedenti lettere a) e b) non configurano fattispecie di clausole elastiche

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere".

ARTICOLO 5 – LAVORO AGILE E TELELAVORO

A) LAVORO AGILE

PREMESSA

Il lavoro agile è una modalità di lavoro “da remoto” consistente nella possibilità di eseguire, su base volontaria previo accordo individuale tra il lavoratore e il datore di lavoro, la prestazione lavorativa in parte all’interno e in parte all’esterno dei locali aziendali, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro.

Le parti identificano nel lavoro agile, di cui alla legge 22.5.2017, n. 81, **s.m.i.**, un’ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, distinta da quella del telelavoro, la cui flessibilità organizzativa può favorire l’incremento della produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.

In tale presupposto, anche in relazione al protocollo condiviso che le Parti Sociali hanno sottoscritto a livello nazionale lo scorso 7 dicembre 2021, le parti intendono con il presente articolo disciplinare il lavoro agile.

Tale opportunità sarà utilizzabile, previo accordo individuale, a partire dalla stipula dell’accordo di rinnovo del vigente c.c.n.l..

Le parti si riservano di valutarne gli esiti, in occasione delle trattative per il successivo rinnovo contrattuale.

Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizioni di legge, dalle norme del presente contratto nonché da eventuali accordi aziendali.

1. INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI ORGANIZZATIVI – PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Spetta all’azienda, sentite le rappresentanze sindacali aziendali, individuare gli ambiti organizzativi le cui attività siano da essa ritenute compatibili con l’esecuzione del lavoro agile.

Il numero massimo di prestazioni da svolgere in modalità agile è fissato in 8 giorni/mese.

Con apposite comunicazioni di servizio, l’azienda, entro il mese di novembre di ogni anno, informerà i dipendenti e le rappresentanze sindacali aziendali circa:

- gli ambiti organizzativi disponibili nell’anno civile seguente;
- le modalità e i termini di presentazione delle domande individuali per accedervi.

2. LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Nelle prestabilite giornate in modalità agile, l’attività lavorativa potrà essere svolta presso:

- a) la residenza e/o il domicilio del dipendente;
- b) altro luogo privato di pertinenza del dipendente;
- c) altri locali o altra sede dell'azienda.

Il dipendente dovrà indicare, per tempo, il luogo della prestazione da lui scelto.

Qualora debba spostarsi dal luogo già indicato, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione al diretto Responsabile, via email.

3. REQUISITI E PRIORITA' PER L'ACCESSO AL LAVORO AGILE

Fermi restando gli ambiti organizzativi individuati, possono presentare domanda per accedere al lavoro agile tutti i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato pieno o parziale.

Ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge n. 81/2017 come modificato dall'art. 4 del d. lgs. n. 105/2022, è riconosciuta priorità alle richieste di lavoro agile formulate da:

- lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992 o che siano "caregivers" ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017;
- lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/1992.

Ulteriori criteri di priorità saranno previsti, esaurite le richieste formulate ai sensi del capoverso precedente, in caso di:

- dipendenti con parenti in situazioni di gravità, quali individuate dall'art. 34, lettere B), C), E) del vigente c.c.n.l.;
- dipendenti residenti o domiciliati a distanza significativa dalla sede aziendale;
- dipendenti con figli fino a quattordici anni di età.

In tale premessa, saranno altresì privilegiate le richieste presentate:

- dai dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari a titolo esemplificativo e non esaustivo quali: stato di gravidanza (escluso il periodo obbligatorio), figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento, anziani conviventi con problemi di salute debitamente certificati.

4. ACCORDO INDIVIDUALE

Ai fini dell'attivazione del lavoro agile, l'azienda e il lavoratore sottoscrivono uno specifico accordo individuale, di natura consensuale, della durata minima di 6 mesi, salva diversa intesa tra le parti.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSA/RSU a cui ha conferito mandato.

L'accordo è rinnovabile automaticamente, fatta salva la facoltà di ognuna delle parti di disdettarlo con preavviso di 30 giorni rispetto alla data di scadenza.

In qualsiasi momento, l'azienda può disporre la sospensione temporanea dell'esecuzione del lavoro agile, con un preavviso di cinque giorni, in relazione a sopravvenute, motivate esigenze di natura organizzativa o tecnico-produttiva.

L'accordo costituisce parte integrante del contratto di lavoro individuale in essere.

L'accordo dovrà stabilire le principali modalità/condizioni di esecuzione del lavoro agile; in particolare:

- il numero di giornate lavorative nel mese in cui la prestazione sarà svolta, di norma, con modalità in lavoro agile;
- la distribuzione, anche in modo non continuativo, dell'orario di lavoro nell'arco delle giornate, della settimana o del mese, tenuto conto anche dei tempi di riposo;
- i predeterminati luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa, ai sensi del comma 2);
- la necessaria strumentazione informatica e telefonica, assegnata al lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore da tale strumentazione, nel corso e al termine della giornata lavorativa.

5. POSIZIONE E SEDE DI LAVORO – TRATTAMENTO ECONOMICO – TUTELE SINDACALI

Il dipendente in lavoro agile conserva la posizione e la sede di lavoro già assegnate e mantiene integralmente il trattamento economico-normativo in atto, previsto dal c.c.n.l. e dagli accordi di secondo livello in vigore aziendali nonché da eventuali accordi individuali.

Nelle giornate effettivamente prestate di lavoro agile viene erogata l'indennità di mensa di cui all'art. 43 del presente c.c.n.l. o il buono pasto (ticket-restaurant) dove previsto e stabilito dagli accordi aziendali.

~~ovvero~~ In caso di prestazioni in altra sede aziendale la possibilità di fruire dei servizi mensa se presenti.

E' confermato il godimento dei diritti sindacali previsti dalla legge e dal c.c.n.l..

6. RECESSO

Il recesso dall'accordo individuale di lavoro agile azionato dall'una o dall'altra parte determina il ripristino delle precedenti modalità di lavoro.

Il recesso è comunicato per iscritto dall'una all'altra parte interessata senza obbligo di alcuna motivazione, tranne per la fattispecie di cui all'ultimo capoverso.

In qualsiasi momento, sia l'Azienda che il dipendente possono recedere dall'accordo con un preavviso di almeno 30 giorni.

In caso di recesso da parte dell'azienda nei confronti di un dipendente riconosciuto disabile, il termine di preavviso è di almeno 90 giorni.

In presenza di un sopravvenuto giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

7. SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

Secondo quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, il dipendente è assicurato contro i rischi in materia di salute e sicurezza del lavoro connessi alla prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali.

In relazione a tale circostanza, il dipendente riceve adeguata informazione/formazione, ai sensi delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008.

Egli è altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi predetti e ad assicurare la conformità del luogo della prestazione da lui scelto ai sensi delle lettere a) e b) del punto 2) alla normativa sulla sicurezza del lavoro.

Qualora subisca un infortunio durante le giornate in lavoro agile, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione al suo Responsabile diretto.

8. FORMAZIONE

Prima dell'inizio del lavoro agile, l'azienda promuove un'iniziativa informativo/formativa, a favore dei dipendenti e dei Responsabili interessati, sulle caratteristiche/modalità tecniche di svolgimento della prestazione, anche con specifico riferimento alle disposizioni della legge n. 81/2017.

Durante la vigenza dell'accordo individuale, i dipendenti interessati continuano a essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.

9. DOTAZIONE E CURA DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E TELEFONICI

L'azienda doterà il dipendente in lavoro agile degli strumenti informatici e telefonici indicati nell'accordo individuale, in grado di consentirgli il normale svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Il dipendente è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate, attenendosi alle disposizioni aziendali per il loro uso, e comunicherà tempestivamente al proprio Responsabile eventuali malfunzionamenti delle predette dotazioni nonché l'eventuale insorgenza di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa.

10. RELAZIONI SINDACALI

Entro il mese di febbraio di ogni anno, l'azienda fornisce alle rappresentanze sindacali aziendali un'informativa sul lavoro svolto in modalità agile nell'anno precedente, con riguardo:

- agli ambiti organizzativi, alle qualifiche professionali e al numero dei dipendenti

che sono stati interessati;

- al numero medio mensile delle giornate effettuate in lavoro agile;
- alle eventuali disfunzioni organizzative e/o operative riscontrate.

11. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

È riconosciuto a ciascun lavoratore il diritto individuale alla disconnessione (dalle 20,00 alle 8,00 e con esclusione del lavoratore turnista) rispetto alla durata del proprio orario di lavoro tenuto conto degli orari di inizio e di fine prestazione giornaliera e della tipologia di contratto (full-time o part-time).

Durante i periodi di disconnessione e comunque dopo la fine dell'orario di lavoro giornaliero il lavoratore non è tenuto ad assicurare e garantire: a) la connessione agli strumenti di lavoro, b) lo svolgimento di attività lavorativa, c) la lettura delle email, d) la risposta alle telefonate e ai messaggi, e) la connessione al sistema informativo aziendale.

ARTICOLO 9 – ORARIO DI LAVORO

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

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

3. Ai sensi dell'art. 4 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003 n. 66 la durata massima dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore medie settimanali - comprese le ore di lavoro straordinario - che, tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'attività svolta, vanno calcolate, a decorrere dal 1° gennaio 2005, con riferimento a un periodo di 12 mesi (1° gennaio - 31 dicembre).

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

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

5. In conformità al comune e più volte ribadito impegno di consentire una maggiore flessibilità degli orari di lavoro, per il personale che opera in turni continui e avvicendati l'Azienda potrà ricorrere, fino a due volte nel corso del mese, ad una anticipazione o posticipazione, con un massimo di 2 ore, della prestazione giornaliera assegnata in turno - con esclusione del turno notturno e dell'anticipazione del secondo turno (6 - 14) - per un massimo di 18 volte l'anno.

Necessità derivanti da ulteriori esigenze saranno oggetto di definizione tra le parti a livello aziendale o di unità produttiva.

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

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

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

8. I lavoratori, come individuati all'art. 43, lettera a), che protraggono l'orario di lavoro oltre le 8 ore giornaliere per l'espletamento dei lavori complementari,

percepiscono un'indennità nella misura e con le modalità di cui allo stesso articolo.

9. Al personale di cui al precedente comma 4 (ad eccezione dei turni nei quali sia in servizio un solo lavoratore) è consentita l'effettuazione di una pausa retribuita di 20 minuti nelle 8 ore di servizio.

L'effettuazione viene regolamentata previa intesa tra la competente Direzione e la R.S.U. o R.S.A. localmente costituita. Per l'effettuazione di detta pausa dovranno essere, comunque, osservati i seguenti criteri:

- a) la pausa non potrà essere effettuata all'inizio e al termine dell'orario giornaliero;
- b) ai fini dell'effettuazione della pausa si dovrà tenere conto del momento più idoneo in relazione all'andamento del traffico.

Dichiarazione a verbale

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

10. La turnazione dei riposi, secondo le cadenze previste al precedente comma 4, viene programmata in via definitiva, fatto salvo quanto previsto al comma che segue, e portata mensilmente a conoscenza del personale interessato.

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

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

Nel caso di prestazione richiesta nella giornata di riposo di legge, di cui al comma 3 dell'art. 10, oltre all'importo di cui al comma precedente, verrà corrisposta la sola maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

L'individuazione delle modalità di preavviso e ulteriori esigenze di flessibilità formeranno oggetto di definizione tra le parti a livello aziendale o di unità produttiva.

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

12. Per turno definitivo si intende quello affisso nella sede di lavoro all'inizio di ciascun mese e che viene determinato, per il personale operante in turni continui ed avvicendati, dallo svolgimento teorico del turno, avuto riguardo a tutti i fatti noti a quel momento che determineranno assenze tra i turnisti.

Per il personale operante in turni continui e avvicendati l'Azienda potrà procedere,

nel corso del mese, alla variazione del turno giornaliero programmato ai sensi del comma 4 del presente articolo, per un massimo di otto volte l'anno, di cui non più di due nella giornata di domenica e/o in un giorno festivo (ad esclusione delle giornate di Natale, del 1° gennaio e della Pasqua) e/o nel turno notturno.

La variazione del turno giornaliero sarà comunicata con un preavviso minimo di cinque giorni di calendario.

Al lavoratore che, a richiesta dell'Azienda, abbia effettuato tale prestazione, spetta un importo pari al 15% della retribuzione giornaliera di cui all'art. 22, comma 1.

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

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

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

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

17. Per quanto riguarda le prestazioni collocate nell'arco notturno (22 – 06), queste potranno essere assegnate per massimo 4 giornate consecutive.

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

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

20. Al fine di poter consentire adeguate risposte alle mutevoli situazioni derivanti dalle esigenze di servizio e dalle modalità di traffico, le prestazioni individuali di

detto personale, ad eccezione di 3 giorni nel mese, sono programmate con cadenza mensile, con un minimo di 17 prestazioni.

L'assegnazione delle ulteriori prestazioni dovrà essere comunicata di volta in volta entro le ore 20 di ciascuno dei giorni precedenti quelli non programmati, con un preavviso di almeno 10 ore prima dell'inizio della eventuale prestazione di lavoro.

Sono fatte salve le previsioni di accordi aziendali, relativamente al numero di prestazioni programmate nel mese, qualora sia prevista l'accettazione o meno da parte del lavoratore delle prestazioni richieste oltre a quelle previste a inizio mese.

21. Nella programmazione di cui al comma precedente dovranno essere garantiti ogni mese 8 riposi, compresi quelli settimanali di legge. Saranno assicurati per due volte al mese due riposi consecutivi; nel mese uno di tali riposi dovrà coincidere con la domenica. La programmazione di quattro dei predetti 8 riposi mensili, comprensivi di un doppio riposo coincidente con la domenica, sarà effettuata su base semestrale entro il 26 del mese di dicembre ed entro il 25 del mese di giugno. L'assegnazione dei restanti 8 riposi annui, utili al raggiungimento dei complessivi 104 riposi annui, avverrà in sede di programmazione mensile delle prestazioni, con l'attribuzione di non più di tre riposi per ciascun mese.

22. Al personale di cui sopra la distribuzione della programmazione, mensile per le prestazioni e gli ulteriori quattro riposi spettanti per ciascun mese, viene comunicata mensilmente, mediante affissione nella sede di lavoro, con le seguenti modalità:

- all'inizio del mese per una parte del personale;
- dal 10 al 9 del mese successivo per un'altra parte del personale;
- dal 20 al 19 del mese successivo per la rimanente parte del personale.

Tale programma sarà comunicato ai lavoratori almeno con cinque giorni di anticipo.

23. L'orario settimanale del personale operativo non operante in turni continui ed avvicendati è comprensivo di tutte le giornate di permesso ad esso spettanti, ad esclusione di quelle previste ai commi 2, 3, 4, 6 e 7 dell'art. 15.

24. Tenuto conto delle particolari modalità di svolgimento della prestazione e del correlato espletamento dei lavori complementari al predetto personale che operi nell'ambito dell'esazione e del centro radio informativo viene riconosciuta l'indennità di cui al comma 3 dell'art. 43, lettera a).

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

26. Il personale di cui al comma 4 del presente articolo potrà chiedere di essere impiegato secondo la normativa di cui al comma 13 e seguenti. L'Azienda si riserva di accettare la richiesta, compatibilmente con le proprie esigenze.

27. La normativa in materia di orario di lavoro è valida per tutto il personale, fatto salvo quanto previsto dal comma 5 dell'art.17 del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

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

28. In attuazione di quanto stabilito al punto 7 dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 ed all'art. 46 lettera "B" del presente contratto, anche ai fini di una nuova regolamentazione degli schemi di orario previsti dal presente articolo, a livello aziendale potranno essere concordate tra le parti diverse modalità di effettuazione della prestazione, fermo rimanendo quanto stabilito in ordine alla durata dell'orario di lavoro settimanale ed al numero di riposi annui che, per il personale turnista, non possono essere inferiori a quelli derivanti dall'applicazione dello schema 4 – 2 o equivalenti.

In caso di accordo, nel nuovo schema di orario confluiranno, in via prioritaria, con le modalità ed i tempi che dovranno essere concordati, i lavoratori cui si applica l'art. 9 comma 13 e seguenti.

29. Le modifiche al presente articolo convenute con l'Accordo di rinnovo 18 luglio 2023 avranno efficacia dall'1/1/2024. Fino al 31/12/2023 si applicano le disposizioni di cui all'articolo 9, commi 13 e seguenti, del c.c.n.l. 16.12.2019.

Personale a tempo determinato

30. Il personale a tempo determinato può essere utilizzato esclusivamente con le modalità di articolazione di orario previste dal presente contratto o da accordi definiti a livello aziendale sulla base del precedente comma 28.

Personale a tempo parziale

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

Chiarimenti a verbale

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

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

a) qualora la distribuzione della programmazione mensile dell'attività sia già stata

comunicata, le assenze ricadenti nelle giornate non ancora assegnate saranno considerate giorni di prestazione rapportando il totale di tali assenze nel mese ai giorni teoricamente lavorabili, secondo la seguente formula: numero dei giorni di assenza in questione: $7 \times 5 = \dots$ giorni di prestazione. Il risultato della suddetta formula sarà arrotondato all'unità intera, superiore o inferiore, a seconda che la frazione superi o meno la metà. La differenza rispetto alle predette assenze quantifica i giorni che vengono considerati di non prestazione;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Al fine di meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro, a livello aziendale le Parti competenti potranno concordare una nuova regolamentazione relativa a diverse modalità di erogazione delle prestazioni dei lavoratori di cui ai commi 13 e seguenti del presente articolo.

ARTICOLO 9 - ORARIO DI LAVORO

Aggiungere in calce la seguente

“Dichiarazione a verbale:

Le Parti, fermo rimanendo l’impegno a riprendere la discussione nell’ambito del prossimo rinnovo del c.c.n.l., convengono sulla possibilità di avviare un confronto a livello di contrattazione aziendale sui vari aspetti concernenti la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il lavoro agile e più in generale l’orario di lavoro.

Quanto sopra al fine di valutare la possibilità di sperimentare nuovi modelli organizzativi, anche attraverso strumenti di flessibilità e rimodulazione dei tempi e dei luoghi della prestazione lavorativa”.

ARTICOLO 15 – PERMESSI

PREMESSA

Le Parti confermano la piena validità dell'articolo 15 "Permessi" così come definito nel c.c.n.l. 15 luglio 2005 che contiene le diverse evoluzioni che la materia ha avuto nel corso degli anni ed il cui testo viene riportato in allegato al presente c.c.n.l..

Le stesse confermano che in caso di divergenze interpretative sulla materia il testo normativo cui far riferimento è il predetto articolo così come riportato in allegato.

Con l'esclusivo fine di realizzare una mera semplificazione illustrativa della normativa attualmente vigente le Parti condividono il seguente testo che contiene le innovazioni introdotte con il rinnovo del 1° agosto 2013 e del 16 dicembre 2019.

1. Al lavoratore che ne faccia domanda la Società può accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.
2. Al lavoratore che contragga matrimonio o unione civile ai sensi della legge 20/05/2016, n. 76 viene concesso un periodo di congedo di:
 - 15 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione, dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto a tempo indeterminato;
 - 8 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto con contratto a termine della durata non inferiore a tre mesi. Per i contratti a termine di durata inferiore a tre mesi resta, comunque, impregiudicato il diritto del lavoratore al trattamento INPS.
3. A decorrere dall'1.1.2024, in occasione della nascita di un figlio o dall'ingresso di un minore in famiglia o in Italia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale, il dipendente potrà usufruire di ulteriori 2 giornate di permesso retribuito per paternità, da utilizzare, anche in via non continuativa, entro il quinto mese dall'evento.
I predetti permessi si intendono aggiuntivi a quelli previsti dalle disposizioni di legge vigenti, da godersi obbligatoriamente.
4. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figlio, fratello, convivente more uxorio) viene concesso un permesso retribuito, da utilizzarsi in unica soluzione, di cinque giorni più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, per un massimo di dieci giorni complessivi. Detto trattamento assorbe quanto previsto per le medesime fattispecie dal successivo art. 34 lettera b).
5. La retribuzione corrisposta in occasione di permessi retribuiti è quella riportata dall'art. 22 comma 1.
6. Per la concessione dei permessi per donazione di sangue e per svolgere la funzione di presidente di seggio, scrutatore o rappresentante di lista in occasione di consultazioni elettorali si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

7. Per i permessi per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge 27 dicembre 1985, n. 816, come modificata dalla Legge 3 agosto 1999, n. 265.

Permessi contrattuali retribuiti

8. A tutto il personale vengono attribuite:

- a) una giornata di permesso retribuito in sostituzione del trattamento economico applicato per la ex festività civile del 4 novembre. La giornata di permesso viene riconosciuta in relazione alla frazione di anno lavorata.
- b) una giornata di permesso retribuito di 8 ore; detta giornata, in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, viene attribuita in relazione ai mesi di servizio prestati.

Al personale di cui al comma 13 e seguenti dell'articolo 9 del presente c.c.n.l., che utilizza le spettanze individuali per conseguire l'orario di 37 ore medie settimanali, spettano esclusivamente i permessi di cui ai commi 2, 3, 4, 6 e 7 del presente articolo.

Le giornate di permesso verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio.

9. Il personale non turnista nelle seguenti 4 giornate, 14 agosto, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre, effettua la prestazione lavorativa limitatamente a quattro ore. Nelle predette giornate la prestazione lavorativa per il personale part time, non impiegato in attività lavorativa in turni, verrà limitata in misura proporzionale alla durata del proprio orario di lavoro.

10. Al personale non turnista vengono altresì attribuite:

- a) 4 giornate di permesso individuale retribuito, con riferimento alla vigente normativa in materia di festività religiose soppresse;
- b) 28 ore di permesso retribuito, in ragione d'anno, che verranno attribuiti in relazione ai mesi di servizio prestato, provvedendosi al computo per dodicesimi.

Le giornate di permesso verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio.

Modalità di fruizione dei permessi contrattuali retribuiti

11. Le giornate di permesso individuate ai punti precedenti dovranno essere obbligatoriamente godute, ferma restando la corresponsione delle relative quote del premio di produttività anche in caso di godimento di giornate intere, nelle seguenti misure:

- a) due giornate per il personale operante in turni continui e avvicendati. La relativa fruizione avverrà per frazioni intere di quattro ore;
- b) sei giornate e mezza per il personale non turnista, utilizzando, in quanto spettanti, le ore di permesso di cui al comma 10 lettera b) e i giorni di permesso di cui al comma 8 del presente articolo nonché, sempre in quanto spettanti, una delle giornate di cui al comma 10 lettera a) ovvero, in alternativa, le prime due semi

giornate di cui al comma 9. Detti permessi potranno essere utilizzati, anche parzialmente, per la fruizione collettiva previa intesa a livello di unità produttiva tra la Direzione aziendale e le competenti strutture sindacali.

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

13. Al lavoratore non turnista, in caso di mancato godimento, anche complessivo, dei permessi spettanti, verrà corrisposto con la retribuzione del successivo mese di gennaio, un compenso pari alla normale retribuzione giornaliera spettante nel mese precedente, limitatamente ad un massimo di 3 giornate.

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

SEZIONE SPECIALE Attività di gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio

In relazione al paragrafo “Individuazione nuovi parametri – Contrattazione di secondo livello” di cui all’articolo 19 del c.c.n.l. 16.12.2019 le Parti stipulanti, nel ribadire l’attualità e l’importanza di quanto ivi convenuto, procederanno, entro il 31.12.2023, ad un monitoraggio congiunto della situazione in essere presso le aziende.

ARTICOLO 26 - AUMENTI PER ANZIANITÀ

Dopo il paragrafo “Personale a tempo parziale” aggiungere il paragrafo “Personale a tempo determinato”:

“10. In caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine, si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso la stessa azienda e per lo svolgimento di mansioni equivalenti, purchè non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 24 mesi, ai fini dell’applicazione della disciplina di cui al presente articolo”.

ARTICOLO 32 – TRATTAMENTO DI MALATTIA

A far data dal 18/7/2023 il comma 5 è così modificato:

5. Nel caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia non determinata da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore viene accordato al lavoratore non in prova il seguente trattamento:
- per anzianità di servizio fino a 10 anni: conservazione del posto per 365 giorni e corresponsione dell'intera retribuzione per 183 giorni e del 75% di essa per altri 182 giorni;
 - per anzianità di servizio oltre 10 anni: conservazione del posto per 426 giorni e corresponsione dell'intera retribuzione per 213 giorni e del 75% di essa per altri 213 giorni.

Ai lavoratori che comunicheranno, anche per il tramite del medico competente, di essere affetti dalle patologie di cui all'articolo 2, primo comma, lettera "d", punti 1, 2 e 3 del Decreto 21/7/2000, n. 278, sarà corrisposta l'intera retribuzione per i periodi interi di cui al precedente capoverso.

Superati tali periodi il rapporto di lavoro viene sospeso a tutti gli effetti di legge e di contratto.

Comma nuovo: "Ai fini di quanto previsto ai commi 5 e 9 del presente articolo, l'azienda darà comunicazione ai dipendenti interessati almeno 15 giorni prima della scadenza del periodo di comporto".

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, è abrogato il comma 7 dell'art. 32 del c.c.n.l. 16.12.2019.

Norma transitoria: le richieste di cure termali, correlate della necessaria documentazione di cui al comma 7 dell'art. 32 del c.c.n.l. 16.12.2019, presentate prima del 18/7/2023, conservano validità e daranno luogo al trattamento nei limiti previsti.

Aggiungere il seguente comma:

Ai lavoratori mutilati e agli invalidi civili, con invalidità riconosciuta superiore al 50%, spetta un congedo retribuito di 30 giorni per le cure, da usufruire nell'anno solare (1 gennaio / 31 dicembre), con le modalità di cui all'articolo 7 del d. lgs. n. 119/2011.

Il paragrafo "Malattie gravi" di cui all'articolo 32 del c.c.n.l. 16.12.2019 è collocato all'interno dell'articolo 34, lettera "C", del c.c.n.l. 16.12.2019)

"Fermo restando l'assoluto rispetto del diritto alla riservatezza (D. Lgs. 196/2003), per gli eventi morbosi di cui all'art. 2 comma 1 lettera d) del Regolamento di cui al Decreto Ministeriale n. 278/2000, debitamente certificati dalla struttura pubblica, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Ai fini del trattamento retributivo verrà corrisposta l'intera retribuzione per 365 giorni consecutivi. Superato tale periodo il rapporto di lavoro viene sospeso a tutti gli effetti di legge e di contratto".

ARTICOLO 34 – TUTELA DELLA MATERNITA'/PATERNITA' E CONGEDI

A) Congedi e permessi di maternità/paternità

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia.
2. La Società corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro un'indennità pari al 100% della retribuzione mensile di cui all'art. 22, comma 1, integrando fino a tale misura l'indennità liquidata dall'istituto assicuratore.
3. Nei primi 12 anni di vita del figlio, in materia di congedo parentale (astensione facoltativa), per tutto quanto non previsto, si applicano le vigenti disposizioni di legge.
4. Il preavviso per la richiesta di fruizione del permesso non può essere inferiore a 3 giorni.
5. Per i congedi fruiti entro il sesto anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi e pari al 30% della retribuzione medesima per un ulteriore periodo di 4 mesi. L'intero periodo di 6 mesi è coperto da contribuzione figurativa.
6. I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, ove il servizio lo consenta, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.
7. Entro il terzo anno di vita del figlio, senza limite massimo, ed entro il dodicesimo, nel limite di 5 giornate lavorative all'anno per ciascun figlio, di cui tre retribuite, ciascun lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro, documentando debitamente l'assenza per malattia del bambino attraverso certificato medico.
8. L'adozione e l'affido sono equiparati agli effetti del presente articolo alla maternità e paternità.
9. Per quanto attiene la tutela della sicurezza e della salute delle donne durante il periodo di gravidanza, si applica quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2001.

ARTICOLO 36 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano la costituzione di una apposita commissione tecnica, che si insedierà entro il 30 settembre 2023 e che concluderà i suoi lavori entro il 31 dicembre 2023, con il compito di definire un articolato che riveda nel complesso le tempistiche e che definisca in via esplicita le casistiche a cui associare le tipologie dei provvedimenti disciplinari presenti nel vigente contratto.

ARTICOLO 40 –TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Aggiungere “Nota a verbale”:

A livello aziendale, d’intesa con le strutture sindacali, potranno essere definiti gli elementi retributivi che compongono la base imponibile ai fini del trattamento di fine rapporto.

ARTICOLO 43 – INDENNITA'

n) Indennità lavoro domenicale

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

A decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo, al personale di cui ai punti 10 e 24 dell'articolo 11 che effettui nel corso della domenica una prestazione lavorativa pari o superiore a 4 ore viene corrisposto un importo pari a € 10,00. Detta indennità sarà corrisposta anche in caso di godimento di ferie coincidenti con la prestazione programmata di domenica, e non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

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

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere.

ARTICOLO 51 –POLITICHE DI GENERE E DI INCLUSIONE

1. Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, nel rispetto dei principi sanciti, tra l'altro, dalla Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025 e dalla Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, la tutela e l'inclusione di ogni diversità, a partire da quella di genere, tramite l'adozione di tutte le misure necessarie a garantire il rispetto della persona, anche attraverso strumenti quali la certificazione ai sensi della norma UNI/PdR125:2022.

2. Le Parti riconoscono che diversità, anche di genere, equità ed inclusione rappresentano valori fondanti di una nuova cultura aziendale che mira a rendere ciascuna azienda più competitiva, innovativa e orientata a valorizzare le persone.

3. A tal fine, è ferma intenzione delle parti implementare e rendere strutturale gli interventi già intrapresi, a partire dall'istituzione della Commissione paritetica nazionale, composta da tre membri designati dalle Associazioni datoriali e tre membri designati dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti, che potranno essere assistiti rispettivamente da un pari numero di rappresentanti delle realtà aziendali.

Al fine di perseguire gli obiettivi condivisi nel presente articolo, la Commissione paritetica nazionale, presieduta a turno da un componente di parte imprenditoriale e da un componente di parte sindacale, si riunirà di norma due volte l'anno e invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta, ed in particolare ai compiti di:

- a) individuare un nucleo minimo di principi e tutele volti a promuovere l'inclusione, nel segno dell'equità, ed a tutelare la dignità, la riservatezza e la professionalità della persona;
- b) monitorare l'adozione ed il mantenimento di misure finalizzate alla rimozione di ogni ostacolo fisico o morale alla piena integrazione della persona;
- c) promuovere l'adozione di misure finalizzate alla progressiva contrazione del divario retributivo tra lavoratore e lavoratrice all'interno dell'azienda;
- d) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente, al fine di perseguire pari opportunità di realizzazione e di partecipazione al successo dell'azienda;
- e) monitorare le iniziative adottate nel segno della promozione della bigenitorialità e dell'equa distribuzione dei compiti di cura della famiglia;
- f) proporre l'adozione di misure e azioni idonee a rimuovere gli ostacoli che rallentano la realizzazione di un'inclusione che sia effettiva anche nel lungo termine.

ARTICOLO 52 – VIOLENZA DI GENERE

Nell'ottica di promuovere i valori individuati nella Convenzione OIL n. 190 del 2019, ratificata con legge n. 4 del 2021, le Parti ripudiano tutte le forme di violenza, discriminazione e lesione della dignità della persona e si impegnano a prevenire e reprimere ogni comportamento vessatorio, discriminatorio o lesivo della dignità personale.

A tal fine, le Parti concordano sulla necessità di adottare misure idonee a contrastare la diffusione di ogni forma di umiliazione, intimidazione e prevaricazione, in presenza o da remoto nonché a garantire la tutela della riservatezza della persona che segnali episodi di violenza, discriminazione o prevaricazione.

Al fine di respingere in maniera incisiva gli episodi di violenza in ambito lavorativo, le Parti concordano altresì sulla necessità di adottare, anche ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80 del 2015, misure atte a riconoscere a coloro che siano inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, l'astensione dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

Coloro che intendano astenersi dal lavoro, ad eccezione dei casi di oggettiva impossibilità, sono tenuti a comunicare la sua intenzione al datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione necessaria ad attestare l'inserimento nel percorso di protezione.

Il periodo di congedo, retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione (con riferimento alle voci fisse e continuative), è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

I congedi potranno essere usufruiti su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito in materia di congedi parentali.

Coloro che saranno inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta dell'interessato, in rapporto di lavoro di lavoro a tempo pieno.

L'azienda si impegna a garantire l'esercizio del diritto di cui al presente articolo. In caso di violenza sessuale subita al di fuori del luogo di lavoro, la Società si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in un'altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime di sopruso.

ARTICOLO 53 – DIGNITA’ DELLA PERSONA, MOLESTIE E VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti concordano sulla necessità di garantire ad ogni persona la possibilità di esprimere la propria opinione quale vettore fondamentale per la crescita del capitale umano e, a tal fine, promuovono l’introduzione di misure finalizzate a riconoscere pari opportunità e tutele.

A tal fine le Parti si impegnano a reprimere con fermezza e tempestività ogni comportamento vessatorio, discriminatorio o lesivo della dignità personale nonché a promuovere l’adozione di ogni comportamento virtuoso idoneo a contribuire alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle diversità.

Pertanto, nel richiamare:

- l’art. 2087 cod. civ. (“*Tutela delle condizioni di lavoro*”);
- la legge 20.5.1970, n. 300 (“*Statuto dei diritti dei lavoratori*”);
- il D.lgs. 8.6.2001, n. 231 (“*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”);
- il D.lgs. 11.4.2006, n. 198 (“*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”);
- il D.lgs. 9.4.2008 n. 81 (“*Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”);
- l’Accordo quadro delle parti sociali europee 26.4.2007 sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro;
- l’Accordo quadro interconfederale 25.1.2016, di recepimento del predetto Accordo quadro europeo,
- l’Accordo interconfederale c.d. “patto di fabbrica” del 9 marzo 2018 e l’accordo attuativo del 12 dicembre 2018,
- la Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025;
- la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026;
- la Convenzione OIL n. 190 del 2019 e la relativa legge di ratifica n. 4 del 15.1.2021;

le Parti condividono la seguente

DICHIARAZIONE COMUNE PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE MOLESTIE, DELLA VIOLENZA E DELLE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO

Nella convinzione che sia interesse reciproco dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici contrastare le molestie, la violenza e le discriminazioni nei luoghi di lavoro, che possono determinare rilevanti danni individuali e gravi conseguenze di carattere sociale ed economico, FEDERRETI, FISE ACAP, Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti Uil, Sla Cisl, Ugl Viabilità e Logistica ritengono importante promuovere ogni azione possibile finalizzata a prevenire fenomeni di mobbing, situazioni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie o emarginazioni sui luoghi di lavoro allo scopo di garantire il rispetto reciproco della dignità della persona a tutti i livelli all’interno dei luoghi di lavoro.

Le Parti, aderendo alle fondamentali previsioni contenute nella Convenzione OIL n. 190 del 2019 e nella relativa legge di ratifica n. 4 del 2021, condividono che:

- “violenza e molestie” nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- “violenza e molestie di genere” indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Le Parti inoltre, in termini non esaustivi, qualificano:

- mobbing lavorativo: una pluralità di comportamenti, deliberatamente ripetuti nel tempo, di carattere persecutorio, discriminatorio e con intento vessatorio (ad es.: umiliazioni, svalutazioni, minacce) da parte del datore di lavoro o di soggetti aziendali in posizione sovraordinata o di colleghi sottoposti al potere direttivo dei predetti, finalizzati a svilire la dignità personale e/o professionale del dipendente - anche creando un ambiente lavorativo avverso - con compromissione della sua integrità psico-fisica.

In tale premessa:

- a) affermano che, a tutti i livelli della struttura organizzativa aziendale, devono essere praticate e favorite relazioni interpersonali basate sul rispetto della persona, sul diritto alla dignità e alla tutela della salute psico-fisica della persona e della vita, sui principi di non discriminazione, solidarietà, onestà, fiducia, senza distinzioni di sesso, identità di genere, orientamento sessuale, provenienza etnica, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali;
- b) si impegnano a rafforzare le iniziative informative/formative già in atto nelle Società - mirate a prevenire e contrastare comportamenti indesiderati, connotabili come discriminazioni, violenze e molestie sessuali, psicologiche e morali – attraverso specifici interventi formativi indirizzati ai lavoratori, alle lavoratrici, alle/ai dirigenti e a chi gestisce le Risorse Umane allo scopo di supportare e di diffondere la cultura del rispetto della persona con l’intento di prevenire tali fenomeni, anche utilizzando l’Ente Bilaterale del settore, il quale potrà predisporre materiale informativo e promuoverà un’azione di monitoraggio;
- c) ribadiscono che, ai sensi di legge, la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestie non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento delle mansioni ai sensi dell’art. 2103 del c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Tali tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per reati di calunnia o diffamazione ovvero l’infondatezza della denuncia.

ARTICOLO – SOSTENIBILITA' AMBIENTALE E SOCIALE

Al fine di promuovere i fondamentali principi di sostenibilità ambientale e sociale sanciti, da ultimo, dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e dall'Agenda del Lavoro Dignitoso dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, le Parti si danno atto della necessità di:

- promuovere la tutela e l'inclusione di ogni diversità, a partire da quella di genere, e lo sviluppo delle competenze, anche tramite l'individualizzazione dei percorsi professionali nel segno dell'equilibrio di genere;
- valorizzare le iniziative finalizzate a garantire la migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'ottica di promuovere, anche attraverso il ricorso al lavoro agile, la condivisione dei compiti di cura familiari tra lavoratori e lavoratrici e così contribuire alla diffusione di una cultura della parità tra i generi;
- incentivare la mobilità sostenibile, agevolando il decongestionamento del traffico e così contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di riduzione degli impatti ambientali degli spostamenti delle persone.

Le Parti concordano che la valorizzazione delle diversità e la formazione continua favoriscano la creazione di un ambiente di lavoro sostenibile nel medio-lungo periodo, garantendo la circolazione di idee e comportamenti efficaci e virtuosi che stimoli attivamente la cultura del rispetto e la rigenerazione delle competenze.

A tal fine le Parti riconoscono come prioritarie le azioni di:

- contrasto a ogni forma di divario retributivo di genere, garantendo la massima trasparenza possibile;
- tutela della bigenitorialità nell'accesso al lavoro agile e nella distribuzione dei compiti di cura familiare, anche promuovendo l'adozione a livello aziendale di misure volte a coniugare genitorialità, assistenza ai disabili e lavoro;
- rimozione di ogni ostacolo fisico o morale alla piena integrazione della persona in azienda.

Le Parti convengono altresì sull'opportunità che a livello aziendale si promuova la sostenibilità ambientale attraverso iniziative di sensibilizzazione e mobility management che, anche mediante il ricorso al lavoro agile ed il differenziamento degli orari di accesso e di uscita del personale, assicurino il rispetto degli obiettivi di cui di cui all'art. 229, comma 4 del decreto legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni nella legge n. 77 del 2020 e delle Linee Guida contenute nel Piano degli spostamenti casa-lavoro di cui al decreto interdirettoriale del Ministero della transizione ecologica e del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibile n. 209 del 2021.

ARTICOLO – FORMAZIONE E TUTELA DELLA PROFESSIONALITA'

Le Parti riconoscono la formazione continua quale diritto soggettivo del lavoratore e si impegnano a garantire l'adeguato sviluppo delle competenze professionali e digitali per tutto il corso della vita lavorativa.

In tale prospettiva, le Parti si danno altresì atto dell'opportunità che le iniziative formative siano idonee a sostenere le esigenze di azienda e lavoratori relative alla valorizzazione delle specificità professionali ed al miglioramento della capacità competitiva aziendale.

Al fine di promuovere la diffusione di una cultura della formazione continua, le Parti promuovono altresì l'adozione, a livello aziendale, di misure finalizzate ad incrementare il livello delle competenze, anche in funzione dell'innovazione tecnologica ed in particolare attraverso attività finalizzate a:

- personalizzare i percorsi professionali e le esperienze lavorative;
- implementare l'aggiornamento e la formazione dei lavoratori;
- elaborare specifici rapporti che favoriscano nelle realtà aziendali lo sviluppo di una cultura della formazione e delle competenze.

ARTICOLO 57 – SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

OBIETTIVI E PRINCIPI GENERALI

PREMESSA

Le parti datoriali e le OO.SS. condividono la necessità di affrontare il tema di Salute e Sicurezza del settore, attraverso la prevenzione, la partecipazione e la formazione.

La prevenzione deve essere anteposta in ogni forma di confronto tra le parti sia per la salvaguardia dei lavoratori, sia per una maggiore efficienza nell'impiego degli stessi all'interno dell'organizzazione del lavoro Aziendale, con l'obiettivo di ridurre gli infortuni e l'insorgere di malattie professionali.

La partecipazione deve essere sviluppata e sostenuta ad ogni livello di responsabilità, di ruolo e di grado, in coerenza con il D. Lgs n.81/08 e s.m.i., anche in riferimento all'articolo 44, la ISO 45001/2018 e le norme contrattuali, attraverso la realizzazione di percorsi formativi e informativi finalizzati a rendere più consapevoli della necessità di creare tutte le condizioni per una crescita della "Cultura della Sicurezza" nei luoghi di lavoro, anche attraverso lo strumento della Bilateralità.

1. Le attribuzioni previste dall'art. 50 del D.lgs. 9.4.2008, n. 81 e successive modificazioni sono esercitate dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) secondo le modalità e le procedure stabilite dall'accordo interconfederale c.d. "patto di fabbrica" del 9 marzo 2018 e l'accordo attuativo del 12 dicembre 2018, che si richiamano integralmente nel presente c.c.n.l..

In attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 5, del D.lgs. n. 81/08, le agibilità sindacali aggiuntive e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni del R.L.S. sono stabiliti dalla contrattazione di 2° livello.

2. All'atto della costituzione delle R.S.U. o R.S.A. in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono all'interno della R.S.U. o R.S.A. i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nei seguenti numeri, salvo accordi aziendali di miglior favore:

- 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 50 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 51 a 250 dipendenti;
- 5 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 251 a 1000 dipendenti;
- 7 rappresentanti nelle aziende o unità produttive di maggiori dimensioni.

3. Le Parti stipulanti il presente c.c.n.l. da sempre promuovono la tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, facendo propria la definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità secondo cui salute non è solo assenza

di malattie, ma pieno benessere, fisico, mentale e sociale delle persone.

In tal senso risulta fondamentale evidenziare che il valore della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si persegue nella piena consapevolezza del rispetto del valore del lavoro stesso, della persona e della diversità di genere, valori essenziali ed irrinunciabili per le società del contesto autostradale.

Pertanto, in funzione di quanto sopra, risulta altresì fondamentale il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori sulle politiche di sicurezza con l'intento di diffondere una conseguente cultura che comporti il costante aggiornamento e miglioramento dei comportamenti, e dei sistemi di verifica sui risultati raggiunti, a partire dagli RLS.

Altrettanto fondamentale è la formazione e l'informazione continua, sul tema, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nella convinzione che la garanzia di un ambiente di lavoro sicuro sia un dovere etico, ancora prima che un obbligo giuridico, è ferma intenzione delle aziende migliorare continuamente il proprio standard di sicurezza per raggiungere l'obiettivo di zero incidenti.

In ragione di quanto sopra espresso, le Parti condividono che tale obiettivo possa essere raggiunto tramite l'affermazione di una cultura e prassi della sicurezza basata sui comportamenti, ad ogni livello di responsabilità, e sui valori, in grado di realizzare, tramite la conoscenza e la condivisione delle informazioni, un approccio proattivo nella strategia di prevenzione, in coerenza con i principi sanciti dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU nonché, da ultimo, dal Piano strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2021-2027, della Commissione Europea e dalla Certificazione ISO 45001:2018.

Al fine di promuovere la sicurezza attraverso azioni formative di comunicazione in grado di garantire la creazione e la diffusione capillare delle competenze dell'intera filiera ed anche per estendere le metodologie ed i valori del programma di rafforzamento culturale, si concorda sulla necessità di recepire il contributo delle Parti sociali e la partecipazione di esperti nel settore della salute e della sicurezza, che assicurino anche:

- A) La diffusione delle buone pratiche e delle attività di prevenzione realizzate dall'INAIL;
- B) La valorizzazione dei contributi e delle sinergie – ove operativi – degli enti bilaterali contrattuali deputati alla formazione e alla sicurezza dei lavoratori;
- C) Promuovere, sviluppare ed implementare campagne mirate di informazione e comunicazione al fine di garantire la capillare diffusione delle “best practices” organizzative in materia di salute e sicurezza, nonché la diffusione dei principi di legalità d'impresa.

Al fine di coinvolgere e sensibilizzare maggiormente i lavoratori e le lavoratrici ai temi della Salute e Sicurezza, in ogni azienda si potrà individuare annualmente una giornata nella quale organizzare iniziative e momenti di approfondimento attraverso incontri sui luoghi di lavoro con il coinvolgimento degli RLS e degli RSPP. L'individuazione della data, il contenuto delle iniziative e l'organizzazione delle

stesse saranno oggetto di specifici incontri tra le Parti al fine di individuare una soluzione condivisa.

Anche al fine di perseguire i sopraindicati obiettivi, viene costituita in ogni singola azienda una Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro, composta da rappresentanti della Società e dai Rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.

4. Ferme restando le distinte attribuzioni di cui alla vigente normativa in materia, alla Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro sono riconosciuti i seguenti compiti:

- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione della sicurezza;
- esprimere pareri, sulla base di dati informativi forniti dalla Società, in occasione dell'introduzione di nuove apparecchiature e/o procedure le cui caratteristiche possono presentare particolare rilevanza sotto il profilo della sicurezza del lavoro;
- verificare il periodico aggiornamento del fascicolo "norme di sicurezza per l'esecuzione di lavori sull'autostrada in presenza del traffico";
- monitorare le iniziative di formazione realizzate dall'impresa, con particolare riguardo a quelle del personale che opera sull'asse autostradale e individuare, avuto riguardo alle peculiarità e alle tipologie produttive del comparto, ulteriori contenuti formativi rispetto a quelli previsti dall'Accordo Interconfederale sopra citato e in applicazione del D.M. 4 marzo 2013 e s.m.i.

La Commissione si riunirà di norma con cadenza quadrimestrale.

5. Viene istituito tra le parti stipulanti il presente contratto un Osservatorio di comparto sulla sicurezza sul lavoro, composto pariteticamente da cinque membri per Parte, con il compito di analisi e studio della normativa nazionale e comunitaria in materia e di monitoraggio sulle iniziative e le buone pratiche in atto nel settore.

Note a verbale

1. Per la Società Autostrade per l'Italia, in relazione delle peculiari configurazioni organizzative, la Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro svolgerà anche una funzione di monitoraggio dei diversi aspetti applicativi previsti dal citato Decreto legislativo al fine di assicurare l'omogeneità e l'univocità in ciascuna unità produttiva. Tale Commissione sarà composta, per la parte sindacale, da un numero pari a 8 da individuare tra i rappresentanti per la sicurezza eletti a livello di unità produttiva.

2. Le parti si danno atto che le disposizioni del presente articolo in materia di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza integrano e specificano quanto previsto dall'accordo interconfederale c.d. "patto di fabbrica" del 9 marzo 2018 e dell'accordo attuativo del 12 dicembre 2018 che si intende integralmente richiamati.

Disposizione transitoria

Nelle unità produttive nelle quali la R.S.U. non sia ancora costituita ed operino le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza da eleggere sarà stabilito a livello locale con la

competente Direzione aziendale e non potrà eccedere quello fissato dal comma 2 del presente articolo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti ribadiscono l'importanza della corretta applicazione di quanto previsto dal DM 3 marzo 2013 e dal decreto interministeriale 22 gennaio 2019, al fine di limitare i rischi derivanti dalle attività svolte su strada.

ARTICOLO 59 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti stipulanti, per i lavoratori del settore autostradale, hanno istituito, il 22 novembre 2004 con avvio operativo al 1° gennaio 2006, un Fondo nazionale, denominato ASTRI-Fondo Pensione, a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del Decreto legislativo 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Possono aderire al Fondo i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato e determinato, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto.

3. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, sono calcolate sugli elementi della retribuzione mensile di cui al comma 1 dell'art. 22 del vigente c.c.n.l..

4. L'adesione volontaria del lavoratore comporta il versamento della contribuzione ordinaria dell'1% a suo carico, cui corrisponde il contributo a carico dell'azienda del 2,5%, comprensivo del contributo aggiuntivo dello 0,5% dovuto a decorrere dall'1.1.2017.

A decorrere dal mese di giugno 2021, la quota a carico del datore di lavoro è aumentata dello 0,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2022, la quota a carico del datore di lavoro è aumentata di un ulteriore 0,5%.

5. Qualora il lavoratore scelga di versare, a suo carico, una contribuzione complessivamente pari al 2%, l'azienda sarà tenuta al versamento di una contribuzione complessiva pari al 3,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2021, la quota di cui al presente comma a carico del datore di lavoro è aumentata dello 0,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2022, la quota di cui al presente comma a carico del datore di lavoro è aumentata di un ulteriore 0,5%.

6. Le contribuzioni al Fondo sono inoltre costituite dal versamento del TFR il cui ammontare, così come previsto dalle vigenti disposizioni di legge, può essere stabilito in sede di contrattazione collettiva.

In virtù di ciò le parti stabiliscono che il lavoratore possa optare, in alternativa al versamento dell'intero importo di TFR maturando, per il versamento di una quota pari al 50% dello stesso. I soli lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 potranno optare, in alternativa a quanto precedentemente detto, per il conferimento di una quota di TFR pari all'1% della retribuzione di cui al comma 1 dell'art. 22 del vigente c.c.n.l.

7. In aggiunta alla percentuale ordinaria di cui al **comma 4**, il lavoratore può optare per il versamento, a proprio carico, di una contribuzione aggiuntiva; ferma restando la misura massima complessiva della contribuzione a carico dell'azienda nel caso di cui al comma 5.

8. A decorrere dall'1.1.2017, ogni azienda che applica il presente c.c.n.l. è tenuta a versare al Fondo Astri una contribuzione pari allo 0,5% a favore di ciascun lavoratore non iscritto al Fondo Astri ovvero non iscritto ad altro preesistente Fondo negoziale presente nel comparto, qualificato come "iscritto contrattuale". L'avvio del predetto versamento contributivo sarà operativo al completamento delle procedure di competenza del Fondo Astri, ferma rimanendo la predetta data di decorrenza.

A decorrere dal mese di giugno 2021, la quota di cui al presente comma è aumentata dello 0,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2022, la quota di cui al presente comma è aumentata di un ulteriore 0,5%.

Il comparto di adesione al quale versare il contributo in parola è individuato, indistintamente per fascia anagrafica - considerato l'andamento storico dei comparti disponibili, e anche in considerazione dell'importo annualmente accantonato – nel comparto di "default" individuato dal Fondo Astri.

Per le relative modalità operative e per la misura delle spese a carico del solo lavoratore interessato, valgono le disposizioni statutarie e/o regolamentari nonché le deliberazioni del Fondo Astri.

Qualora, dopo il periodo temporale previsto dallo Statuto del Fondo, il lavoratore cosiddetto "contrattuale" intenda spostare la posizione previdenziale in parola dal Fondo Astri ad altro Fondo, viene meno definitivamente per il datore di lavoro l'obbligo di continuare a corrispondere il contributo contrattuale a suo favore a decorrere dal mese in cui avviene lo spostamento.

Anche sulla base di indicazioni del Fondo Astri, sono state programmate specifiche azioni informative nei confronti dei dipendenti "contrattuali", sia con comunicazioni interne da parte aziendale sia con assemblee da parte sindacale.

9. Per i lavoratori a tempo parziale, la retribuzione utile ai fini della contribuzione è quella di cui all'articolo 23, comma 5, del presente c.c.n.l.

10. Tutti i contributi di cui al presente articolo, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese nonché della tredicesima mensilità e del premio annuo.

11. Quanto previsto al comma 8 del presente articolo si applica ai soli lavoratori in forza a tempo indeterminato.

Chiarimento a verbale

Società non aderenti al Fondo Astri e aderenti ad altri Fondi negoziali preesistenti nel comparto alla data del 22 novembre 2004.

Le predette Società sono tenute, con decorrenza 1.1.2017, ad incrementare il contributo ordinario da esse versato, in vigore alla data del 31.12.2016, di un importo in cifra fissa corrispondente al valore del contributo aggiuntivo dello 0,5%, di cui al comma 5, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui

all'art. 22, comma 1 del vigente c.c.n.l..

Le predette Società sono tenute, con le medesime decorrenze di cui ai commi 4, 5 e 8 del presente articolo, ad incrementare il contributo ordinario da esse versato, in vigore alla data del 31.12.2018, di un importo in cifra fissa, per ciascuna decorrenza, corrispondente al valore del contributo aggiuntivo dello 0,5%, di cui al comma 5, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui all'art. 22, comma 1 del vigente c.c.n.l..

BOZZA ARTICOLO 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE CCNL

1. Le Parti, sulla base dei principi e delle condizioni convenute nel Protocollo sottoscritto in data 11 luglio 2022 – che si intende qui interamente riportato essendo volontà delle Parti che lo stesso sia parte costitutiva del nuovo c.c.n.l. – hanno rinnovato, integrandolo e modificandolo, il c.c.n.l. Autostrade e Trafori del 16 dicembre 2019 come di seguito indicato;
2. Il nuovo c.c.n.l. assume, conseguentemente, la nuova denominazione “*Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese esercenti l’attività di gestione delle infrastrutture viarie a pedaggio, delle attività e dei servizi connessi a supporto, dei sistemi di viabilità integrata*” (di seguito anche nuovo contratto);
3. Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti delle società concessionarie di Autostrade e Trafori, nonché delle società che alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo già applicano al proprio personale il CCNL “*per il personale da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori*” 2019-2022, fatte salve le modalità applicative previste in accordi aziendali oggi esistenti.
4. Il presente CCNL si applica altresì, ai lavoratori delle società che operano nelle attività complementari, connesse e accessorie alle concessioni autostradali.
5. Il nuovo contratto è suddiviso in una Parte Generale quale base comune da applicare a tutto il personale e da 5 sezioni speciali, la cui normativa è integrativa della parte comune, che saranno applicate al personale in ragione dell’attività svolta dalle società. Resta ferma, salvo quanto di seguito indicato, la possibilità di applicazione da parte delle società di una sola sezione speciale, che le stesse provvederanno a comunicare ad ogni lavoratore assunto successivamente alla data di stipula del nuovo contratto o comunque confluuto, dopo tale data, da altre aziende applicanti altri contratti collettivi.
6. Resta fermo l’obbligo per le società concessionarie e per tutte le società che alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo applicano al personale dipendente il c.c.n.l. 2019-2022 di integrare la parte generale del nuovo contratto con la sezione speciale “*attività legate alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio*”. Pertanto, con pari decorrenza, tutto il personale dipendente da queste Società verrà inquadrato nella Sezione Speciale “*attività legate alla gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio*”, fermo rimanendo quanto previsto al punto 3 del presente articolo.
7. Le Parti, al fine di consentire l’implementazione anche delle attività complementari, connesse ed accessorie in una ottica di coerente applicazione e finalità del nuovo contratto, valuteranno la possibilità di applicazione di una o più sezioni speciali in capo ad una singola società derogando quanto previsto al punto 5 del presente articolo. Tale deroga dovrà riguardare esclusivamente i neoassunti e/o coloro che confluiranno da altre Aziende applicanti altri c.c.n.l. e/o dedicati ad attività lavorative nuove e diverse da quelle prevalenti.
Le Parti potranno valutare, altresì, eventuali deroghe afferenti le attività direttamente presidiate alla data di sottoscrizione del presente accordo, fermo restando quanto previsto al capoverso successivo.
Resta inteso che le eventuali deroghe di cui al presente comma dovranno essere oggetto di intesa tra tutte le OO.SS. Nazionali stipulanti il nuovo c.c.n.l. e la società che ne faccia richiesta assistita dall’associazione cui la richiedente è associata.
8. Le Parti convengono sulla necessità di monitoraggio degli obiettivi comuni espressi nel Protocollo 11 luglio 2022.

**CCNL ATTIVITA' DI GESTIONE DELLE INFRASTRUTTURE VIARIE A PEDAGGIO,
DELLE ATTIVITA' E DEI SERVIZI CONNESSI E DI SUPPORTO, DEI SISTEMI DI VIABILITA' INTEGRATA
"IPOTESI DI DESCRIZIONE DELLE SEZIONI SPECIALI"**

Sezione	DESCRIZIONE AMBITO APPLICATIVO
Attività di supporto alla persona e attività accessorie di supporto all'utenza	<ul style="list-style-type: none"> - servizi di pulimento, disinfezione, sanificazione, disinfestazione e derattizzazioni; - servizi di piccola manutenzione, non in presenza di traffico, di aree verdi, impianti, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti; - servizi di conduzione e gestione impianti di servizio; - servizi di assistenza antiincendio; - pulizia dei piazzali e dei servizi igienici delle aree di servizio e di sosta; - monitoraggio dello stato di decoro e di fruibilità delle aree di servizio e di sosta; - piccoli interventi di manutenzione su arredi e installazioni presenti nei piazzali e nei servizi igienici;
Attività di supporto e servizio all'utenza, alla viabilità integrata e alla gestione dei sistemi di pedaggiamento	<ul style="list-style-type: none"> - servizi di assistenza, gestione e informazione all'utenza, con strumenti tecnologici e informatici, call-center; - gestione punti di ricarica veicoli elettrici o tecnologie innovative; - gestione amministrativa sistemi di pagamento pedaggio; - gestione di sistemi di viabilità integrata;
Attività di supporto tecnico e ingegneristico	<ul style="list-style-type: none"> - progettazione ed assistenza ai lavori di opere infrastrutturali; - monitoraggio infrastrutture;
Attività di installazione, gestione e manutenzione impianti	<ul style="list-style-type: none"> - installazione, gestione e manutenzione di impianti, tra cui a titolo esemplificativo: pagamento pedaggi; - monitoraggio traffico; - protezione antiincendio; - illuminazione e segnalazioni luminose; - sicurezza, anche relativi alla sicurezza della viabilità; - antintrusione e videosorveglianza; - controllo accessi; - apparecchi per telefonia e telecomunicazioni, gestione reti; - sistemi hardware e software;
Attività legate alla di gestione, anche in concessione, di infrastrutture viarie a pedaggio	<p align="center">CCNL 16.12.2019</p> <ul style="list-style-type: none"> - Attività ad oggi ricomprese/presidiate nel CCNL Autostrade e Trafori;