GRUPPO ANAS

Roma – Via Monzambano, 10

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
2016 – 2018

Stipulato in data 19 dicembre 2016

Indice

COSTITUZIONE DELLE PARTI 6

TITOLO I RELAZIONI INDUSTRIALI 7

Art. 1 Il sistema delle Relazioni Industriali 7
Art. 2 Campo di applicazione 8
Art. 3 Clausola sociale 8
Art. 4 Durata del contratto 9
Art. 5 Procedure per il rinnovo 9
Art. 6 Le Relazioni Industriali 10
Art. 7 Diritti di informazione 11
Art. 8 Contrattazione 13
Art. 9 Il Sistema partecipativo 17
Art. 10 Ente Bilaterale 17
Art. 11 Procedure di negoziazione e di composizione delle controversie 18
Art. 12 Interpretazione autentica del contratto 19
Art. 13 Quote sindacali 19
Art. 14 Diritto di affissione 20
Art. 15 Referendum 20
Art. 16 Assemblee e locali rappresentanze sindacali 21
Art. 17 Tutela dei dipendenti dirigenti sindacali 21
Art. 18 Permessi sindacali retribuiti 21
Art. 19 Aspettative sindacali retribuite 22
Art. 20 Rappresentanze sindacali unitarie 23

TITOLO II DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO 24

Art. 21 Assunzione 24
Art. 22 Altre tipologie di rapporto di lavoro 24
Art. 23 Contratto di lavoro a tempo determinato 25
Art. 24 Rapporto di lavoro a tempo parziale 27
Art. 25 Apprendistato 31
Art. 26 Tirocini formativi e di orientamento 33
Art. 27 Attività stagionali 34
Art. 28 Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato 35
Art. 29 Telelavoro 35

Art. 30 Il Sistema della copertura dei posti vacanti 37
Art. 31 Documentazione 40
Art. 32 Periodo di prova....40
Art. 33 Orario di lavoro 41
Art. 34 Turnazione 42
Art. 35 Flessibilità....43
Art. 36 Riposo settimanale 43
Art. 37 Festività 44
Art. 38 Lavoro straordinario....44
Art. 39 Riposo compensativo 45
Art. 40 Reperibilità....45
Art. 41 Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia 46
Art. 42 Permessi....47
Art. 43 Attività incompatibili 48
Art. 44 Ferie 48
Art. 45 Conto Collettivo di Solidarietà....49
Art. 46 Assenze....50
Art. 47 Aspettative 50
Art. 48 Assenze per malattia 51
Art. 49 Mobilità 52
Art. 50 Trasferte....53
Art. 51 Progressione Verticale....54
Art. 52 Variazione della posizione....55

TITOLO III DIRITTI E TUTELE DEL LAVORATORE....56

Art. 53 Formazione del personale e diritto allo studio 56
Art. 54 Congedi per la formazione di cui all'art. 5 della legge 53/2000 57
Art. 55 Tutela della maternità e della paternità / Congedi 58
Art. 56 Congedo Parentale – fruibilità in modalità oraria....59
Art. 57 Tutela dei dipendenti portatori di handicap e loro familiari 59
Art. 58 Tutela dei lavoratori tossicodipendenti, etilisti e malati di AIDS....60
Art. 59 Servizio militare 61
Art. 60 Pari opportunità 61
Art. 61 Salvaguardia della dignità dei lavoratori, discriminazioni e molestie....63
Art. 62 Mobbing....64
Art. 63 Violenza di genere 64
Art. 64 Attività sociali accessorie CRAL....65

Art. 65 Alloggi di servizio 65
Art. 66 Unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina della convivenza 66
Art. 67 Assistenza sanitaria Integrativa 66
Art. 68 Previdenza complementare 66
Art. 69 Cure termali....68

TITOLO IV DOVERI DEL LAVORATORE 69

Art. 70 Informazione di garanzia e obbligo di comunicazione....69
Art. 71 Sospensione cautelare 69
Art. 72 Doveri del lavoratore....70
Art. 73 Sanzioni e procedure disciplinari – competenza in materia di sanzione 71
Art. 74 Codice disciplinare....72
Art. 75 Devoluzione delle ritenute per multe 74
Art. 76 Licenziamento per giusta causa e giustificato motivo....75
Art. 77 Responsabilità civile, penale ed amministrativa....76
Art. 78 Patrocinio legale del dipendente....76
Art. 79 Risoluzione del rapporto di lavoro....77
Art. 80 Preavviso 77

TITOLO V SALUTE, SICUREZZA ED IGIENE DEL LAVORO....79

Art. 81 Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro 79
Art. 82 Lavori usuranti 80
Art. 83 Appalti / Imprese appaltatrici....80
Art. 84 Organismo paritetico 80
Art. 85 Indumenti di lavoro e dispositivi di protezione individuale 82
Art. 86 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza 82
Art. 87 Unità produttive e ambiti territoriali di competenza degli RLS 83
Art. 88 Contrattazione decentrata 84
Art. 89 Monte ore retribuito e strumenti operativi....84
Art. 90 Informazione e formazione 84
Art. 91 Infortuni e malattie professionali....85

TITOLO VI AREE DI CLASSIFICAZIONE 87

Art. 92 Aree di classificazione....87
Art. 93 Declaratoria area di base....87
Art. 94 Declaratoria area operativa e di esercizio 88

Art. 95 Declaratoria area quadri....96
Art. 96 Surrogabilità di applicazione....111

TITOLO VII RAPPORTI DI NATURA ECONOMICA....112

Art. 97 Trattamento economico....112
Art. 98 Minimi tabellari....115
Art. 99 Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera ed oraria....115
Art. 100 Arricchimento esperienza professionale....116
Art. 101 Retribuzione del lavoro straordinario....116
Art. 102 Maggiorazione oraria....116
Art. 103 Indennità di turnazione....117
Art. 104 Indennità di reperibilità....117
Art. 105 Indennità di funzione....117
Art. 106 Tredicesima mensilità....118
Art. 107 Indennità operativa....118
Art. 108 Indennità di rischio – Indennità di maneggio valori....119
Art. 109 Indennità di zona....119
Art. 110 Aumenti periodici di anzianità....119
Art. 111 Premio di produzione....120
Art. 112 Assegno per il nucleo familiare....121
Art. 113 Buono pasto....121
Art. 114 Incentivi per funzioni tecniche....121
Art. 115 Indennità per bilinguismo....121
Art. 116 Trattamento di Fine Rapporto....121
Art. 117 Norma finale....123

Protocollo del 19 dicembre 2016 Indennità di zona....124

ACCORDO INTEGRATIVO ANAS su “permessi ed aspettative sindacali”....126

Costituzione delle parti

L'anno 2016 – il giorno 19 dicembre – in Roma, tra:

Il Gruppo ANAS rappresentata dal Presidente Dr. Ing. Gianni Vittorio Armani; L'Anas SpA rappresentata dal Dott. Alessandro Rusciano, dal Dott. Michele Maria Barone, dal Dott. Mimmo Francavilla e dal Dott. Alessandro Biagioli.

e

FILT CGIL Rappresentata da:

Segretario Generale Nazionale: Alessandro Rocchi.

Segretaria Nazionale: Tatiana Fazi.

Dipartimento Viabilità: Nadia Fanelli, Cristiano Tardioli, Luca Sordini.

Segretari Generali Regionali: Marco Bizzarri, Arnaldo Boeddu, Michele Cafagna, Natale Colombo, Gianfranco Conti, Nino Costantino, Camillo Costanzo, Maria Teresa De Benedictis, Antonio Fuggetta, Giulia Grandi, Valentino Lorelli, Stefano Malorgio, Stefano Montani, Anita Perkmann, Mauro Poggio, Franco Rolandi, Giorgio Simonetti, Franco Spanò, Eugenio Stanziale, Valeria Talevi.

RSA Filt Cgil: Marco Ammanniti, Patrizia Aloe, Andrea Angelini, Renzo Bontempo, Domenico Camporeale, Vincenzo Casaburi, Riccardo Cicero, Massimo Corredig, Antonio D'Anello, Alessio De Nardi, Pacifico Fioriniello, Bruno Floris, Luca Hotellier, Marino Martire, Antonio Palazzo, Franco Venturella, Stefania Vivaldi, Stefano Zagaglia.

FIT CISL Rappresentata da:

Segretario Generale: Antonio Piras.

Segretario Nazionale: Pasquale Paniccia.

Coordinatore Nazionale: Rosario Fuoco.

Segretari Generali Regionali: Giovanni Abimelech, Roberto Ascani, Amedeo Benigno, Rosalia Bigoni, Stefano Boni, Enrico Borelli, Claudio Capozzucca, Domenico Crea, Alessandro Di Naccio, Annibale Fiorenza, Claudio Furfaro, Gianluca Giorgi, Giovanni Giorlando, Alfonso Langella, Mauro Scognamiglio, Maria Rosaria Severino, Francesco Spinelli, Donato Telesca, Antonio Vitagliano, Antioco Valerio Zoccheddu.

Componenti Commissione Trattante: Vincenzo Castellano, Sara Claudiani, Michele Curina, Franca Daniele, Antonio Domanico, Francesco Franzese, Susanna Larconelli, Mario Manili, Antonio Dei Bardi, Alberto Giuseppe Toscano, Luca Vettor.

UILPA Rappresentata da:

Segretario Generale UILPA: Nicola Turco.

Segretario Nazionale Responsabile UILPA ANAS: Pier Paolo Maselli.

Segreteria Nazionale UILPA ANAS: Cannizzaro Mario Biagio, De Renzi Salvatore, Di Gennaro Attilio, Greco Gabriele, La Cara Cesare, Laugelli Giusto, Sellecchia Sandro.

Segreterie Regionali UILPA ANAS: Provenzano Francesco, Errico Anna, Praticò Annamaria, Amarù Maurizio, Mazzoni Marina, Pigliapoco Alberto, Pitocchi Igino, Furlan Andrea Fleming, Battaglia Carmine, Clumez Giovanni, Celia Annarita, Rizzi Alessandro, Caputo Vincenzo, Laugelli Tonino, Pace Mauro, Palomba Grazia.

Federazione UGL Viabilità e Logistica Rappresentata da:

Segretario Nazionale: Paola Avella.

Delegazione - RSA: Carlo Amato, Raffaele Ardito, Sergio Avella, Sergio Barosso, Luciano Brigandi, Leonardo Brilli, Luigi Castellone, Baldassarre Chianta, Vittorio Corasaniti, Gian Luigi Crocioni, Fausto D'Angeli, Riccardo De Nardi, Leonardo Di Ceglie; Vincenzo Giarratana; Giovanni Iannace, Barbara Lodi, Marco Matarazzo, Giuseppe Notartomaso, Valentino Pisani, Paolo Prodan, Marco Rossi, Pasquale Russo, Massimo Spinnato, Francesca Martina Tedde.

SADA – FAST – CONFSAL Rappresentata da:

Segretario Generale: Pietro Serbassi.

Segretario Nazionale: Nicola Apostolico.

Vice Segretario: Antonio Simonelli.

Componenti Organismi Statutari Nazionali: Filomena Sodano, Luigina Fai, Giovanna Desini, Maria Grazia Chirico, Caterina Rosati, Giovanni Pascariello, Salvatore Calcara, Gennaro De Simone, Stefano Sini, Michele Coghe, Fabio Querin, Carlo Argeni, Giovanni Marino, Antonio Gervasi, Francesco Guddo, Agostino Dipierri, Luca Nasca, Vittorio Saldutti, Marcello Angeli, Salvatore Lostia, Pasquale Montano, Sebastian Cillis.

Componenti Commissione Trattante: Aldo Savi, Carmine Grimaldi, Paolo Oggiano, Augusto Gregori, Claudio Monetti, Mario Cusenza.

SNALA – CISAL Rappresentata da:

Segreteria Confederale: Massimo Blasi.

Coordinamento Nazionale e Segreterie Regionali: Fulvio Cuciniello, Marco Arfè, Paolo Bochicchio, Giuseppe Brafa, Giuseppe Calò, Francesco Colonnese, Gilles Cicchino, Candido Citti, Marcello D'Acunti, Germana Festa, Angela Carmela Grasso, Mario Franceco Grasso, Alessandro Longo, Marco Mansueto, Francesca Nigro, Mauro Notaro, Rocco Oliverio, Fabiano Peddis, Pasquale Prece, Maurizio Riola, Cataldo Savastano e Rocco Tripodi.

hanno stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente del Gruppo ANAS, composto di 117 articoli, da far valere su tutto il territorio nazionale.

TITOLO I
RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1
Il sistema delle Relazioni Industriali

1. Allo scopo di accrescere l'efficacia del sistema delle Relazioni Industriali, considerato centrale anche in un contesto di riferimento caratterizzato da un evidente processo di trasformazione dei mercati e dalle sempre maggiori esigenze di mobilità indotte anche dal processo di integrazione europea, le Parti ritengono importante il rafforzamento del modello di relazioni basato su un costante confronto in grado di sostenere i continui processi di sviluppo, manutenzione e presidio della rete infrastrutturale viaria di interesse nazionale, nonché i processi di adeguamento industriale, organizzativo e tecnologico.
   In questo quadro vanno contemperate le relative azioni finalizzate all'incremento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, con le esigenze di valorizzazione del personale e tutela dei loro diritti, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di sicurezza nel lavoro.
   Con tale rinnovato Sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le Relazioni Industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le Parti si impegnano ad un puntuale rispetto delle norme del presente contratto dalle stesse sottoscritto e alla loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare durante la vigenza dello stesso, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto della presente Intesa, salvo per quanto da questa espressamente previsto.
2. Le Parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:

   a. promuovere lo sviluppo di una politica della viabilità indirizzata al miglioramento della qualità del servizio e della sicurezza stradale, rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza anche relativamente al trasporto delle merci;
   b. promuovere, anche presso le sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie e le problematiche relative alle infrastrutture stradali ed ai temi correlati;
   c. sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti utilizzando ed estendendo gli strumenti e le agevolazioni previste in sede comunitaria, nazionale e interprofessionale;
   d. individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nei diversi settori, prospettando interventi comuni su tematiche di carattere previdenziale, sanitario, fiscale, sociale e per la sicurezza dei luoghi di lavoro.

Art. 2
Campo di applicazione

1. Il nuovo contratto collettivo nazionale ha la funzione di garantire i trattamenti normativi ed economici stabiliti dal presente CCNL e dai futuri rinnovi per il personale dipendente del gruppo ANAS.
2. Il contratto collettivo si applica al personale dipendente del gruppo ANAS.
3. I benefici economici vengono applicati al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. La procedura stabilita dalle parti per il rinnovo del contratto collettivo, sia per la parte economica che per quella normativa, è fissata dal successivo art 5.

Art. 3
Clausola sociale

1. Anche al fine del perseguimento dell'obiettivo di favorire il mantenimento dei livelli occupazionali e comunque un elevato standard qualitativo nell'ambito del Gruppo societario, la cessione, trasformazione, il subentro in attività del comparto e la cessazione di attività non risolve di per sé il rapporto di lavoro dei relativi dipendenti, che prosegue senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 del c.c., sia da punto di vista retributivo che da quello normativo.
2. I lavoratori addetti conservano il rapporto di lavoro ed i propri diritti e in particolare:

    a. l'anzianità maturata ai fini economici e normativi;
    b. l'applicazione del presente CCNL e dei successivi rinnovi;
    c. l'applicazione della contrattazione aziendale in vigore al momento della cessione/trasformazione/subentro.

3. Per tali lavoratori, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23 è esclusa l'applicazione dell'art.1 del medesimo decreto concernente le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.
4. La Società comunicherà preventivamente alle OO.SS, di norma con 45 giorni di anticipo, la volontà di attivare la procedura per l'applicazione della clausola sociale, che sarà oggetto di apposito confronto.

Art. 4
Durata del contratto

1. Fatte salve le diverse decorrenze espressamente indicate per i singoli istituti il presente contratto ha decorrenza dal 01.01.2016 al 31.12.2018 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, 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 di questo contratto.
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. 6
Le Relazioni Industriali

1. Costituiscono parte integrante del modello innovativo di Relazioni Industriali:

    a. le procedure di gestione congiunta delle problematiche occupazionali;
    b. la definizione e il coordinamento degli strumenti di welfare contrattuale;
    c. la gestione delle attività formative e di accrescimento professionale;
    d. l'individuazione di tematiche di rilevante interesse oggetto di specifici approfondimenti;
    e. la definizione e gestione congiunta bilaterale e paritetica di un Codice disciplinare unico a valere per tutte le aziende e per tutti i lavoratori.

2. Le Relazioni Industriali si configureranno in modo tale da assicurare:

    a. i diritti di informazione e la consultazione;
    b. la contrattazione;
    c. la costituzione di organismi paritetici, dell'ente bilaterale, e la possibilità di sperimentazione di nuovi modelli partecipativi;
    d. le procedure di confronto ai vari livelli per prevenire, esaminare e possibilmente risolvere conflitti di lavoro, sia in via preventiva che conciliativa.

3. Per quanto riguarda l'ANAS Spa, si intendono quali unità produttive:

    a. I Compartimenti della viabilità;
    b. l'Ufficio per l'autostrada Salerno-Reggio Calabria;
    c. la Direzione Generale ivi incluso il Centro Sperimentale di Cesano.

Per il Centro Sperimentale di Cesano le Relazioni Industriali avranno una sessione specifica negoziale nell'ambito dell'unità produttiva della Direzione Generale; per le Sezioni staccate i confronti avverranno presso le rispettive sedi compartimentali

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.

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 UNITA' 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 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 parametrale 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, 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 parametrale 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.

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 UNITA' 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 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 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.

Art. 9
Il Sistema partecipativo

1. Il sistema partecipativo è costituito dai seguenti organismi:

    a. l'Ente bilaterale, con compiti relativi al Gruppo, descritti nel successivo articolo;
    b. il Comitato per la Sicurezza e Salute nel lavoro;
    c. il Comitato Pari Opportunità.

2. Fino all'attivazione degli Organismi di cui al presente articolo, entro i tre mesi successivi alla stipula del presente CCNL mantengono funzioni e operatività gli Organismi già previsti nel CCNL previgente.

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 Regolamento entro 180 giorni dalla sottoscrizione contrattuale attraverso apposita commissione paritetica.

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.

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.

Art. 13
Quote sindacali

1. La Società effettua, a titolo gratuito, le trattenute delle quote sindacali dei dipendenti per conto dei Sindacati interessati, in base a delega rilasciata dal lavoratore.
2. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione Sindacale Nazionale dei lavoratori stipulanti il presente CCNL. La busta paga dovrà essere integrata con l'indicazione dell'organizzazione sindacale a cui è corrisposta la relativa trattenuta.

3. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la trattenuta di una quota sulla retribuzione fissa mensile, per il pagamento dei contributi sindacali.
4. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa 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. 14
Diritto di affissione

1. Le Organizzazioni sindacali dei dipendenti e le rappresentanze sindacali unitarie hanno il diritto di affiggere, in appositi spazi che l'azienda ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale del lavoro.
2. Lo stesso principio si applica alla diffusione di documentazioni attraverso i mezzi informatici e le reti aziendali di comunicazione relativamente alle stesse materie, considerando a tutti gli effetti tali mezzi "bacheche virtuali".

Art. 15
Referendum

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

Art. 16
Assemblee e locali rappresentanze sindacali

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

Art. 17
Tutela dei dipendenti 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 alla fine dell'anno successivo 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, 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, accertato in base al numero delle deleghe per la riscossione dei contributi sindacali risultante alla data del 31 dicembre di ciascun anno. Ferma restando, comunque, la garanzia del limite minimo prevista dall'art. 23 della Legge 300/70 e dell'accordo interconfederale del 20.12.1993.

4. Oltre ai permessi di cui al comma 1, possono essere concessi ai dirigenti sindacali, salvo inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio, ulteriori permessi retribuiti nel limite di 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 consequenziali provvedimenti.
6. Ferma 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.

Art. 19
Aspettative sindacali retribuite

1. A ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL compete una aspettativa sindacale retribuita per il Gruppo. La stessa potrà essere convertita, su richiesta dell'organizzazione sindacale, in permessi sindacali giornalieri retribuiti pari a 250 giorni lavorativi.
2. Il provvedimento di collocamento in aspettativa sindacale viene disposto dalla Società presso cui il dipendente presta servizio, a seguito di domanda scritta ad essa presentata dalla competente Organizzazione sindacale nazionale stipulante del presente contratto. Copia di detto provvedimento dovrà essere inviata alla Organizzazione sindacale richiedente.
3. Il provvedimento di collocamento in aspettativa sindacale protrae i propri effetti fino alla richiesta di revoca da parte della stessa Organizzazione sindacale che ne ha fatto richiesta o del dipendente collocato in aspettativa. Copia del provvedimento di revoca dovrà essere inviata alla Organizzazione richiedente.
4. Al dipendente collocato in aspettativa sindacale compete l'intera retribuzione fissa, nonché la retribuzione variabile relativa alla funzione, alla professionalità e alla produttività, con esclusione dei compensi per il lavoro straordinario. I periodi trascorsi in aspettativa sindacale

sono utili a tutti gli effetti, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. Il dipendente, terminato il periodo di aspettativa sindacale, rientra nella sede di provenienza.

5. A livello di aziende con numero di dipendenti pari o superiore a 1000, le Parti procederanno alla sottoscrizione di accordi integrativi inerenti la disciplina di cui agli artt. 17 e 18 del vigente CCNL, ferme restando le modalità di fruizione ivi contenute.

Art. 20
Rappresentanze sindacali unitarie

Le Parti convengono sul riconoscimento delle R.S.U. anche con riferimento agli accordi interconfederali che regolano la materia, tenuto conto delle specificità del settore della viabilità stradale.

TITOLO II
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21
Assunzione

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Società si costituisce in conformità alle norme di legge e contrattuali.
2. L'assunzione viene comunicata al lavoratore in forma scritta e deve indicare:

    a. data di inizio del rapporto di lavoro;
    b. area professionale, posizione economica e profilo professionale a cui il lavoratore viene assegnato;
    c. sede di lavoro;
    d. trattamento economico iniziale;
    e. durata del periodo di prova.

3. All'atto dell'assunzione, ad ogni lavoratore viene consegnata copia del presente contratto. In caso di rinnovo del contratto la copia dello stesso verrà consegnata entro 3 mesi dalla stipula.
4. L'assunzione del dipendente decorre a tutti gli effetti dal giorno della presentazione in servizio.
5. La presentazione in servizio dovrà avvenire entro 30 giorni dalla data di stipula del contratto di assunzione, salvo proroga in caso di documentato impedimento.
6. Il coniuge o il figlio del dipendente deceduto o dichiarato inabile totale e permanentemente per cause di servizio ha diritto di essere assunto dalla Società. In caso di decesso per causa di servizio, l'assunzione avverrà a seguito del rilascio di opportuna dichiarazione da parte del dirigente competente e, comunque, non oltre 60 giorni dal decesso.
7. Allo scopo di utilizzare idoneamente le capacità attitudinali dei lavoratori in servizio e di consentire lo sviluppo di carriera per coprire nuovi posti di lavoro o altri resisi vacanti si darà la precedenza, a parità di requisiti, ai lavoratori in servizio nella percentuale del 30%.
8. Sono fatte salve le norme vigenti in materia di bilinguismo.
9. La Società osserverà la disciplina prevista dalla Legge n. 68 del 12.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 22
Altre tipologie di rapporto di lavoro

1. La Società potrà utilizzare le tipologie di contratti in conformità alle norme di legge e secondo le previsioni dei seguenti articoli.
2. Fermo restando che il modello tipo di rapporto di lavoro è costituito da quello a tempo pieno e indeterminato, il presente articolato disciplina le seguenti tipologie contrattuali:

a. contratto di lavoro a tempo determinato;
b. contratto di lavoro a tempo parziale;
c. contratto di apprendistato;
d. tirocini formativi e di orientamento.

3. Fatte salve le disposizioni di legge in materia, il presente articolato contrattuale disciplina altresì la modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in Telelavoro.
4. La somma del personale utilizzabile attraverso le tipologie contrattuali di cui agli articoli seguenti non potrà superare la percentuale complessiva del 30%, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 24 comma 3, calcolata sul personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.
5. Sono comunque esenti da limiti quantitativi di cui al comma 4 le seguenti tipologie contrattuali:

   a. i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività. La durata di tali contratti è limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi;
   b. i contratti a tempo determinato stipulati per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni;
   c. i contratti a tempo determinato stipulati per far fronte ad esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o eventi e calamità naturali.

6. Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammesso in caso di esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo, di carattere eccezionale ed occasionale e quando non sia possibile utilizzare il contratto a tempo determinato.
7. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, le Parti concordano di fare riferimento alle disposizioni di legge vigenti. Qualora vengano apportate modifiche legislative o definiti accordi interconfederali disciplinanti le tipologie contrattuali diverse da quelle a tempo indeterminato, le Parti convengono di aprire un confronto sulla materie entro 30 giorni.

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 nel limite massimo di 36 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 essere, con il consenso del lavoratore, prorogato quando la durata iniziale sia inferiore a 36 mesi. In tal caso la proroga è ammessa per un massimo di 5 volte nell'arco dei 36 mesi, a prescindere dal numero dei contratti, e può prevedere anche una diversa posizione economico organizzativa del lavoratore.
4. Un ulteriore contratto a termine che ecceda il limite complessivo dei 36 mesi di cui al comma 3 del presente articolo, può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la DTL competente per territorio, per una durata non superiore ai 12 mesi e secondo le modalità previste dalla legge.
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 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 superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in ambito nazionale entro i successivi 12 mesi alla scadenza del contratto a termine, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei predetti rapporti a termine, qualora presso l'Unità Produttiva interessata non siano presenti lavoratori aventi analogo diritto di precedenza.
7. La volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza dovrà essere manifestata in forma scritta certificata entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
   II 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.

10. I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi su salute/sicurezza, 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.
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.

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 comporto 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 definititi 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 ne 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. Ogniqualvolta 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. Ogniqualvolta 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 (17 anni se in possesso di una qualifica professionale) ed i 29 anni.

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:

    a. 15 mesi per gli apprendisti dell'Area dell'Esercizio;
    b. 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nelle posizioni economiche organizzative B1 – B2;
    c. 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:

    a. essere in possesso di un inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine dell'apprendistato;
    b. svolgere attività afferenti a quelle dell'apprendista da almeno tre anni;
    c. 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 ed alla sicurezza sul lavoro, sarà effettuata nel primo anno.

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 a 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. 26
Tirocini formativi e di orientamento

1. I tirocini attengono alla formazione professionale e non ai rapporti di lavoro e pertanto la loro regolamentazione è rimessa alla competenza esclusiva delle amministrazioni regionali.
2. Il tirocinio presso la Società costituisce un periodo di orientamento al lavoro e di formazione. Il rapporto che si instaura tra Società e tirocinante (sia esso tirocinio curriculare che extra-curriculare) non costituisce in alcun modo un rapporto di lavoro subordinato, ma una misura formativa di politica attiva volta a:

    a. sostenere le scelte professionali;
    b. favorire l'acquisizione di competenze professionali mediante la conoscenza diretta di una realtà lavorativa;
    c. agevolare l'inserimento o il reinserimento, in favore anche dei soggetti esclusi o a rischio di esclusione.

3. I tirocinanti non possono sostituire i lavoratori con contratti a termine e non possono essere utilizzati per sostituire il personale del soggetto ospitante nei periodi di malattia, maternità o ferie, né per ricoprire ruoli necessari nell'ambito dell'organizzazione del lavoro
4. La Società può ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nella misura non superiore al 5% dei dipendenti a tempo indeterminato computati al 31 dicembre dell'anno precedente.
5. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCNL si rinvia alla normativa di riferimento vigente in materia.

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 per rafforzare l'intervento su specifiche attività. La durata dell'attività non potrà risultare di norma inferiore a 30 giorni e superiore a 8 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.

    Fatto salvo quanto disposto dal punto precedente, per le assunzioni a tempo indeterminato valgono le previsioni di cui all'art. 23 comma 6.

    La volontà di avvalersi di tale 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 36 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.
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.

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.

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 un 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 sottoscriversi 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.

    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. 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 pari 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.

   La procedura in esame non trova applicazione per tutte quelle professionalità afferenti la posizione economica organizzativa A, in considerazione del ruolo svolto nell'ambito dell'organizzazione aziendale delle professionalità medesime; per tali posizioni organizzative la Società accerterà il possesso della professionalità richiesta attraverso gli strumenti idonei a consentire una adeguata valorizzazione delle risorse già presenti in organico.
6. Per le figure professionali inquadrate 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:

   a. risultare in servizio presso la Società interessata del Gruppo con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
   b. aver superato il periodo di prova concordato nel relativo contratto di assunzione;
   c. 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;
   d. 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:

    a. avere in corso procedimenti disciplinari ed aver subito l'applicazione di sanzioni disciplinari, superiori a multa, nel corso degli ultimi tre anni;
    b. 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'avere 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. 31
Documentazione

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

    a. documento di identità;
    b. certificato degli studi compiuti ed eventuali abilitazioni professionali;
    c. curriculum vitae;
    d. posizione militare;
    e. stato di famiglia;
    f. certificazione medica comprovante l'idoneità fisica a svolgere le mansioni per cui si è assunti, rilasciata dalle ASL competenti territorialmente;
    g. eventuali certificati di lavoro;
    h. codice fiscale;
    i. certificato penale e carichi pendenti rilasciati in data non anteriore a 3 mesi.

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

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.

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

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

Art. 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 – 14:15;
   b. 13:45 – 22:15;
   c. 21:45 – 06:15.

ed attraverso il seguente schema:

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

5. Le prestazioni, effettuate oltre il normale orario giornaliero e il normale orario settimanale, saranno compensate con le modalità previste dal successivo art. 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. 34
Turnazione

1. Si intendono per turnazioni le prestazioni di lavoro effettuate con cadenza regolare periodica sulla base di turni orari prestabiliti.
2. Dalla turnazione verranno esclusi i dipendenti tutelati da apposite norme di legge o da particolari condizioni familiari documentabili.
3. Nei servizi in turnazione si può prevedere una sovrapposizione temporale fra turni, da definire in sede di contrattazione decentrata ai fini dello scambio di consegne, di materiali specifici e di istruzioni ovvero di affiancamento per esecuzioni di lavorazioni particolarmente delicate o pericolose, nonché per il controllo dei sistemi sussidiari di sicurezza in senso generale e di allarme.

   Salvo motivi tecnici, organizzativi e produttivi aziendali è consentito lo scambio di turno tra gli addetti, previa tempestiva comunicazione alla Società e nel rispetto dei tempi di riposo obbligatori.

4. Qualora il dipendente presti il proprio servizio, all'interno di un modello organizzativo strutturato su turni sempre sulla medesima fascia oraria, non verrà corrisposta l'indennità di cui all'art. 103 (Indennità di turnazione).
5. Fermo restando il divieto per le donne nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza e il compimento di un anno di età del bambino, hanno diritto all'esclusione del turno notturno, i lavoratori che si trovino nelle seguenti condizioni, fatti salvi i processi organizzativi conseguenti:

    - Il genitore componente una famiglia monoparentale con prole di età non superiore a 12 anni;
    - le lavoratrici madri, o, in alternativa, i padri di bambini di età inferiore a tre anni;
    - i genitori adottivi o affidatari di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre i 12 anni di età da parte di quest'ultimo;
    - i lavoratori che hanno a carico disabili ex L. 104/92.

6. La contrattazione aziendale può stabilire ulteriori requisiti dei lavoratori che restano esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno, in aggiunta alle prescrizioni di legge.

Art. 35
Flessibilità

1. L'orario flessibile consiste nell'anticipare o posticipare l'orario di inizio del lavoro ovvero nell'anticipare o posticipare l'orario di uscita.
2. La flessibilità dell'orario è di 60 minuti.
3. Ove non ricorra diverso titolo di assenza, tutte le entrate successive alle ore 9,15 saranno considerate come ritardi e recuperate entro il mese successivo alla rilevazione in accordo con il dirigente responsabile.
4. Il mancato recupero dei ritardi dà luogo a proporzionali trattenute sullo stipendio.
5. Sono di norma esclusi dalla flessibilità i servizi in turnazione ed i servizi prestati in part-time orizzontale.
6. Nei casi di organizzazione di specifici servizi all'utenza, espletati mediante orari prestabiliti, la flessibilità sarà, per gli addetti a quei servizi, relazionata a tali orari.

Art. 36
Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale dei lavoratori, come stabilito dalla legge, coincide normalmente con la domenica.
2. Per i lavoratori per i quali è ammesso, a norma di legge, il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene ad essere

considerata giorno lavorativo, mentre viene ad essere considerato giorno di riposo settimanale, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo stesso.

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

Art. 37
Festività

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

Art. 38
Lavoro straordinario

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

9. I limiti previsti dal comma 7 del presente articolo possono essere derogati con accordo tra il responsabile dell'unità produttiva e le OO.SS. territorialmente competenti, nei casi di eventi eccezionali da verificarsi successivamente, fermo restando il limite di 250 ore annue.
10. L'eventuale superamento del limite massimo annuale, di cui ai commi 7 e 9, darà luogo alla trasformazione obbligatoria in ore o giornate di riposo compensativo corrispondenti alle ore eccedenti, da usufruirsi secondo specifiche modalità. In entrambi i casi al dipendente compete la quota di maggiorazione prevista.
11. I limiti previsti dai commi 7, 9 e 10 possono essere derogati per le risorse infungibili a staff degli Organi della Società.

Art. 39
Riposo compensativo

1. Salvo quanto disposto nell'art. 38 (Lavoro straordinario), il riposo compensativo è utilizzato dal dipendente, attraverso modalità oraria o giornaliera e in accordo con il dirigente competente, nei seguenti casi:

    a. su richiesta, in luogo del pagamento di lavoro straordinario effettuato anche al di fuori della propria sede di lavoro;
    b. in caso di coincidenza di una festività civile o religiosa ricadente nella domenica, nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 36 (Riposo settimanale) o nella giornata di sabato per il personale che espleta la propria attività su cinque giornate lavorative dal lunedì al venerdì, in luogo del pagamento della corrispondente indennità.

2. La Società procederà al pagamento della somma corrispondente, relativamente al punto b), qualora impossibilità oggettive, impediscano all'interessato di usufruire del riposo compensativo entro i 90 giorni successivi.
3. In pendenza di riposo compensativo da usufruirsi a qualsiasi titolo, l'accoglimento di eventuali richieste di ferie è subordinato al preventivo godimento del riposo stesso.
4. Più giorni di riposo compensativo non potranno essere utilizzati, sommandoli a periodi di ferie richiesti per un numero superiore a sette giorni lavorativi.

Art. 40
Reperibilità

1. La Società può richiedere che un lavoratore si renda reperibile in determinati periodi di tempo, sulla base di una rotazione di massimo 12 ore, ferma restando la possibilità di introdurre il servizio di turnazione.
2. In sede di contrattazione decentrata territoriale, viene definita l'applicazione e la programmazione dell'istituto della reperibilità, tenendo presente:

a. l'esigenza della Società di far svolgere immediate prestazioni, oltre il normale orario di lavoro, anche per situazioni di carattere occasionale ed eccezionale;
b. la fornitura di idonea strumentazione atta a contattare il dipendente;
c. il principio della rotazione tra il personale interessato;
d. il limite minimo non inferiore a 6 ore per ciascun turno di reperibilità;
e. nel mese il limite massimo di norma di una giornata di reperibilità nei giorni di sabato, domenica e festivi;
f. che nella settimana la reperibilità non può superare 2 turni diurni (dalle 06,00 alle 22,00) e un turno di reperibilità notturna (dalle 22,00 alle 06,00).

3. In caso di intervento durante le fasce di reperibilità, la prestazione lavorativa non può essere superiore di norma alle 8 ore consecutive, oltre le quali il dipendente deve essere necessariamente sostituito.
4. In caso di interventi notturni o festivi, al dipendente spetta 1 giorno di riposo nella giornata immediatamente successiva.
5. In caso di prestazione di servizio durante il turno di reperibilità, al dipendente spetta la corresponsione di una retribuzione oraria corrispondente a quella prevista per le prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 101 ovvero riposo compensativo di cui all'art. 39.
6. Nel caso di impossibilità per il dipendente di garantire la reperibilità, lo stesso è tenuto a darne preventiva e tempestiva comunicazione ai diretti superiori. Il dipendente non può essere posto in reperibilità nei periodi di assenza per malattia, ferie o altra assenza che impedisca l'effettuazione delle prestazioni.
7. La reperibilità deve essere organizzata normalmente nell'ambito dei Centri Manutentori (o di Esercizio), della provincia o dell'intero Compartimento.
8. La strumentazione in dotazione al personale è fornita dalla Società, dovrà essere mantenuta attiva durante l'orario di servizio e le fasce di reperibilità. La chiamata del personale posto in reperibilità può avvenire anche mediante strumenti di comunicazione personali del dipendente.
9. In sede di contrattazione nazionale e/o decentrata saranno individuate le modalità, i tempi, la durata ed il compenso per quei casi particolari di reperibilità del personale della Società chiamato a collaborare, secondo le specifiche necessità ed esigenze, con altre Amministrazioni, Enti o Istituzioni centrali e locali. Tali accordi, nel rispetto dei principi generali dell'istituto della reperibilità, devono soddisfare le predette esigenze.

Art. 41
Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

1. I dipendenti che assolvono a compiti di custodia o portineria e che usufruiscono di un alloggio di servizio presso le sedi della Società hanno diritto al giorno di riposo settimanale coincidente di norma con la Domenica.

2. La Società provvede per le suddette giornate e per tutti i periodi di assenza previsti dal presente CCNL ad idonea sostituzione dei suddetti dipendenti anche utilizzando servizi esterni di vigilanza.

Art. 42
Permessi

PERMESSI BREVI

1. Al dipendente che ne faccia richiesta, può essere concesso di assentarsi per periodi brevi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.
2. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata. Le ore recuperate non possono comportare decurtazioni della retribuzione base. È riconosciuta al dipendente la facoltà di convertire le ore di permesso da recuperare, nelle giornate di permesso spettanti in luogo delle festività religiose e civili soppresse.

PERMESSI RETRIBUITI

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

    a. partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: otto giorni all'anno debitamente documentati;
    b. lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito, frazionabili anche in ore, per particolari motivi personali o familiari o sanitari, debitamente documentati. Al dipendente possono essere concessi per gravi e documentati motivi, permessi retribuiti fino ad un massimo di 12 giorni all'anno.
3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, oltre a quanto previsto dalla vigente normativa in caso di donazioni di sangue o di svolgimento di incarico nei seggi elettorali.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per tredicesima mensilità e per indennità operativa.

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

Art. 43
Attività incompatibili

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

Art. 44
Ferie

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e sono fruite, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione.
3. Al dipendente assunto prima del 1 gennaio 2003 spetta, a cominciare dall'anno solare successivo a quello di assunzione, un periodo annuale di ferie della durata di 32 o 28 giorni lavorativi, a seconda che la prestazione lavorativa sia resa rispettivamente su 6 o 5 giorni. Il personale, di cui al comma 4 dell'art. 33, ha diritto a 24 giorni di ferie, che vanno riproporzionati ai periodi di effettiva turnazione nell'anno.
4. Al dipendente assunto dopo il 1 gennaio 2003 spetta, a cominciare dall'anno solare successivo a quello di assunzione, un periodo annuale di ferie così come segue, a seconda che la prestazione lavorativa sia resa rispettivamente su 6 o 5 giorni:

    a. 22 o 20 giorni fino a 8 anni di servizio;
    b. 25 o 23 giorni da 8 a 15 anni di servizio;
    c. 32 o 28 giorni oltre i 15 anni di servizio.

5. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando comunque al dipendente, che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno 2 settimane consecutive nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge n. 937/1977.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese purché documentate, per il viaggio di rientro alla sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di

missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

9. In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, ovvero in caso di impossibilità dovute ad assenze dal servizio per malattia, infortunio o congedo parentale, le ferie possono essere fruite entro i successivi 18 mesi.
10. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunga una infermità superiore a 5 giorni o di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero, purché immediatamente comunicata al fine di consentire eventuali controlli, o, nel caso in cui il lavoratore sia colpito da grave lutto familiare.
11. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal Dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui al comma n. 9.

    Qualora le ferie spettanti alla data della cessazione del rapporto di lavoro non siano state fruite, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Nel caso che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per decesso del dipendente, gli eredi hanno diritto ad una indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute, pari, per ogni giorno di ferie, alla retribuzione fissa giornaliera.
12. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
13. Il periodo di preavviso di cui all'art. 2118 c.c. non può essere computato a titolo di ferie.

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. 46
Assenze

1. Il dipendente che non può presentarsi in servizio deve darne avviso immediato, per giustificare l'assenza, entro le 24 ore, salvo il caso di motivato impedimento.
2. Se trattasi di lavoratori in turno, tale comunicazione deve essere fatta almeno 6 ore prima dell'inizio della prestazione, salvo il caso di giustificato motivo, per le necessità organizzative del servizio.
3. Le assenze ingiustificate, indipendentemente dalla trattenuta della corrispondente retribuzione, danno luogo a contestazione ai fini disciplinari.

Art. 47
Aspettative

1. Per giustificati motivi la Società concede, a domanda del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di un anno.
2. Ai dipendenti chiamati a funzioni pubbliche elettive possono essere concessi, a richiesta, periodi di aspettativa secondo quanto previsto dall'art. 31 della Legge 30 maggio 1970, n.300. L'aspettativa concessa a tale titolo dura sino alla scadenza del mandato, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge vigenti in materia.
3. La Società, compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere un periodo di aspettativa di durata anche superiore a quella massima di un anno, ai dipendenti con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante, che intendano prestare la propria opera in Paesi in via di sviluppo.
4. La Società può concedere, previa valutazione delle esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai dipendenti che ne facciano richiesta in quanto aderenti a delle Organizzazioni di volontariato ai sensi delle disposizioni vigenti in materia. Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti.
5. A domanda del dipendente, nei casi e secondo le modalità previste dalla normativa vigente, può essere concesso un congedo per gravi motivi familiari, anche frazionato, della durata massima di 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.
   Tale congedo non è coperto da retribuzione né da contribuzione figurativa, non ha alcun effetto sull'anzianità di servizio e comporta per il dipendente il divieto a svolgere una qualsiasi

altra attività lavorativa. È facoltà del dipendente il riscatto di tale congedo ovvero il versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

6. Nei confronti del dipendente che, al termine dell'aspettativa e del congedo di cui ai precedenti commi, non riprenda servizio entro 15 giorni senza giustificato motivo, si procederà alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 48
Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto fino ad un periodo di 18 mesi continuativi, con la corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di 12 mesi e con la riduzione del 50% per gli ulteriori 6 mesi.
2. Il diritto alla conservazione del posto cessa quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi, raggiunga il limite di 24 mesi di assenza entro l'arco massimo di 48 mesi consecutivi. I termini si computano dal primo giorno del primo periodo di assenza per malattia.
   I periodi di malattia che intervengono con intervalli inferiori a 30 giorni di effettiva attività lavorativa si sommano ai fini della maturazione del predetto periodo di 24 mesi.
3. Nel computo dei periodi di 18 e 24 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a patologie di particolare gravità, quali quelle oncologiche, leucemiche, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immunodeficienza acquisita e le patologie assimilabili. In tali casi, la retribuzione e la conservazione del posto spettano fino al limite massimo di 48 mesi.
4. Superati i periodi previsti dai precedenti commi per la conservazione del posto, durante i quali decorre l'anzianità, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concessa l'aspettativa fino a 12 mesi, senza decorrenza dell'anzianità e senza corresponsione della retribuzione.
5. Trascorsi i periodi di assenza previsti dai precedenti commi, la Società può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
6. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Società immediatamente e, comunque, all'inizio dell'orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica o si prolunghi la precedente assenza, salva l'ipotesi di comprovato impedimento.
7. Il dipendente è tenuto ad inviare il relativo certificato medico di giustificazione entro tre giorni dall'inizio della malattia o della eventuale prosecuzione della stessa. Nel computo del predetto termine non si considerano i giorni festivi.
8. La Società ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, affidando l'incarico alle ASL competenti territorialmente. Qualora il dipendente durante l'assenza debba, per particolari esigenze, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Società, ne dovrà dare preventiva tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.
9. Il dipendente assente per malattia è tenuto, sin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00.

10. Il dipendente che, per comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla Società. Il mancato rispetto da parte del dipendente degli obblighi di cui al precedente punto comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.
11. I periodi di assenza per infortunio e per malattia derivanti dal servizio di cui all'art. 91 non sono cumulabili con quelli per malattia a tutti gli effetti previsti dal presente articolo.

Art. 49
Mobilità

A. MOBILITA' A DOMANDA

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

B. MOBILITA' D'UFFICIO

1. Il dipendente può essere trasferito d'Ufficio previa consultazione con le OO.SS. stipulanti il presente contratto, soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Le parti convengono che, nel corso della fase di ristrutturazione della Società, in considerazione dell'oggettiva carenza di personale su tutto il territorio nazionale, i trasferimenti d'Ufficio, per il personale di cui al punto 1, potranno essere operati compatibilmente con la disponibilità del dipendente.
3. È vietato il trasferimento d'Ufficio per motivi disciplinari.
4. In caso di trasferimento d'Ufficio è corrisposta l'indennità di trasferta di cui al successivo art. 50 punto A, per 90 giorni al dipendente senza conviventi a carico e per 120 giorni al dipendente con congiunti conviventi a carico.
5. Al dipendente con congiunti conviventi a carico vengono, altresì, corrisposti cinque giorni di indennità di trasferta per ognuno dei primi tre congiunti e due giorni per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i tre.
6. Al dipendente sono rimborsate le spese di viaggio e di trasloco ed è corrisposta una indennità di prima sistemazione.
7. Il trasporto dei mobili e degli effetti personali deve essere assicurato a carico della Società contro il rischio di danni.
8. Il dipendente che per effetto del trasferimento d'ufficio debba corrispondere un'indennità per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato, ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi di locazione.

9. Le indennità e i rimborsi di cui ai commi precedenti sono dovuti solo nel caso in cui il dipendente venga trasferito in comune diverso da quello di provenienza ed ivi stabilisca la propria abitazione.
10. Per le operazioni inerenti il trasloco la Società accorda al dipendente i seguenti permessi straordinari retribuiti:

    - giorni tre, oltre il viaggio al dipendente senza congiunti conviventi a carico;
    - giorni sei, oltre il viaggio al dipendente con congiunti conviventi a carico.

11. Al dipendente, trasferito d'ufficio e licenziato non per motivi disciplinari, compete oltre all'indennità dovuta per risoluzione del rapporto di lavoro, il rimborso delle spese di viaggio e di trasloco, dalla località di trasferimento fino alla precedente residenza, purché quest'ultimo trasferimento avvenga effettivamente entro sei mesi dall'avvenuto licenziamento.
12. In caso di decesso del dipendente in servizio, le norme di cui al precedente comma, saranno applicate nei riguardi dei congiunti conviventi a carico.

C. MOBILITA' COLLETTIVA

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

Art. 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 8 ore, 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. 51
Progressione Verticale

1. Il lavoratore, in relazione alle esigenze della Società, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti la posizione economica organizzativa di appartenenza, purché tale mutamento non comporti un peggioramento economico od una menomazione morale e sia condiviso dal lavoratore.
2. Il lavoratore che sia assegnato a svolgere temporaneamente mansioni inerenti a una posizione economica organizzativa superiore ha diritto per tutta la durata dello svolgimento di tali attività al trattamento corrispondente alla mansione svolta.
3. Trascorso un periodo di tre mesi consecutivi od un periodo di 180 giorni discontinui nel corso di 12 mesi consecutivi, il lavoratore a cui vengono assegnate le mansioni previste dalla posizione economica organizzativa superiore, ha diritto al passaggio definitivo in detta posizione. Quanto sopra non si applica per le assegnazioni di mansioni superiori per sostituzione temporanea di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
4. Nell'ipotesi di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio nella posizione economica ed organizzativa superiore avviene solo quando la sostituzione oltrepassi di quindici giorni il termine massimo di assenza consentito dalle norme del presente contratto per ciascuna causale, purché il sostituto abbia svolto le mansioni della posizione economica organizzativa superiore per tre mesi.
5. Il lavoratore che sia destinato a compiere continuativamente mansioni rientranti in due diverse posizioni economiche organizzative per un periodo superiore a sei mesi, viene assegnato alla posizione superiore rispetto a quella di appartenenza.

6. Il lavoratore che passa alla posizione economica organizzativa superiore, percepisce la retribuzione prevista dalla nuova posizione economica, conservando la retribuzione legata all'anzianità ed all'arricchimento professionale già percepite nella posizione retributiva posseduta, con riassorbimento di eventuali superminimi.

Art. 52
Variazione della posizione

1. Il dipendente che svolge per un periodo non inferiore a 10 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 10 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.

TITOLO III
DIRITTI E TUTELE DEL LAVORATORE

Art. 53
Formazione del personale e diritto allo studio

1. L'attività di formazione e di aggiornamento professionale accresce la qualità dei servizi resi, la soddisfazione e la motivazione del personale e rappresenta un'opportunità irrinunciabile per la Società ed i lavoratori coinvolti.
2. Entro il 31 ottobre antecedente a ciascun anno finanziario di riferimento, la Società produrrà il programma formativo che costituirà oggetto di confronto con le OO.SS. nel quale saranno definiti:

    a. gli obiettivi formativi assunti come prioritari a livello nazionale, anche sulla base delle indicazioni provenienti dalle diverse strutture periferiche della società, con particolare riferimento alla formazione continua del personale, finalizzata ad un costante aggiornamento; alla formazione specifica mirata ad una riqualificazione del personale interessato da cambiamenti della propria attività lavorativa; alla formazione di crescita professionale finalizzata ad accrescere le competenze di specifiche figure professionali; alla formazione d'ingresso per il personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento; alla formazione in materia di salute e sicurezza secondo le indicazioni pervenute dal Comitato paritetico di cui all'art. 84;
    b. gli standard organizzativi e di costo da privilegiare per i diversi tipi di intervento formativo;
    c. indicazioni circa il supporto, l'assistenza e la valutazione degli interventi formativi;
    d. indicazioni circa l'utilizzazione di materiali formativi già prodotti e validati e circa le modalità per la loro eventuale implementazione, riproduzione e diffusione;
    e. le azioni positive in materia di formazione previste dalla legge 125/91, anche secondo le eventuali indicazioni del CPO;
    f. definizione dei criteri per l'individuazione dei destinatari della formazione.

3. Il personale che partecipa ai corsi di formazione organizzati dalla Società è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico della Società. Qualora detti corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione comporta il trattamento previsto dall'istituto della trasferta e il rimborso delle spese sostenute.
4. I dipendenti con più di 5 anni di servizio possono richiedere, nei casi previsti dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000 n. 53, una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a undici mesi, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
5. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro, non matura anzianità di servizio e non ha diritto alla retribuzione. È facoltà del dipendente il

riscatto di tale congedo ovvero il versamento dei relativi contributi calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

6. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di motivazioni di tipo tecnico organizzativo/produttivo. I termini di preavviso per la presentazione delle domande sono fissati in 90 giorni.
7. Per i lavoratori studenti si fa riferimento all'art.10 della legge 20 maggio 1970, n.300 e alla legge 8 marzo 2000, n.53.
8. I dipendenti per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico possono usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore nell'anno solare.
9. Nel novero delle 150 ore di permessi retribuiti riportati nel precedente comma rientrano anche i permessi per crediti formativi, concessi nella misura massima necessaria al conseguimento del monte ore formativo previsto dagli ordini professionali competenti e solo nel caso in cui gli interventi formativi non siano già predisposti dalla Società.
10. Il personale, che si assenta per frequentare i corsi di studio di cui sopra, o per congedo di formazione non deve superare il 6% del totale dei dipendenti con rapporti di lavoro a tempo indeterminato e in servizio presso ciascuna unità produttiva.
11. Ove le domande prodotte superino la percentuale di cui al comma 10, sono individuati criteri di definizione delle graduatorie d'intesa con le OO.SS. competenti.
12. Ferme restando le esigenze di servizio, la durata delle singole assenze può coprire l'intero orario di lavoro, anche per giornate consecutive.
13. Il richiedente deve presentare, successivamente all'accettazione della domanda, il certificato di iscrizione al corso attestante la durata, il certificato della competente autorità scolastica comprovante l'avvenuta partecipazione agli esami e, ove esista l'obbligo di frequenza al corso, anche l'attestato comprovante la stessa. Nel caso di mancata presentazione dell'intera certificazione si procederà al recupero economico delle prestazioni non effettuate.

Art. 54

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

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

3. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e facendo salva la funzionalità dell'ufficio.
4. La percentuale dei dipendenti che potranno usufruire dei suddetti congedi è pari ad un massimo del 6% del personale dell'unità produttiva.
   I termini di preavviso per la presentazione delle domande sono fissati in 90 giorni.

Art. 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 12° anno di età, durante le malattie del bambino, dietro presentazione di certificato medico, alle lavoratrice 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. 56
Congedo Parentale – fruibilità in modalità oraria

1. La fruizione del congedo parentale su base oraria è consentita in misura pari ad almeno 2 ore dell'orario giornaliero riferito al mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. La Società potrà garantire la fruizione del congedo orario per multipli di ora.
2. Fermo restando la durata complessiva del congedo parentale entro la quale i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi a tale titolo, sarà possibile fruirne nelle diverse modalità loro consentite (giornaliera o mensile o oraria). Pertanto giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva. Il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria, secondo quanto previsto dall'art. 55 del presente CCNL. Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.
3. La fruizione oraria del congedo parentale è compatibile con i permessi personali per motivi sanitari, oltre che per quelli già previsti dalla normativa vigente.
4. Come previsto dall'articolo 32, comma 4 bis, del D.lgs. n. 151/2001, durante il periodo di congedo parentale, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa.
5. Ai sensi dell'art. 8, comma.7 del D.lgs. 81/2015, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in sostituzione del congedo parentale oppure entro i limiti del congedo ancora spettante la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.
6. Per quanto non espressamente indicato nel presente articolo si rimanda a quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 57
Tutela dei dipendenti portatori di handicap e loro familiari

1. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n.104, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della Legge medesima così come integrato e modificato dagli articoli 19 e 20 della Legge n. 53 del 2000, dagli articoli 33 e 42 del D.lgs. 151/2001 e successive modifiche.
2. I permessi mensili di cui all'art. 33, terzo comma, della citata legge possono essere fruiti in forma frazionata.

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

Art. 58
Tutela dei lavoratori tossicodipendenti, etilisti e malati di AIDS

1. Per i lavoratori tossicodipendenti ed etilisti si fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge 22 dicembre 1975, n. 685, come modificate dalla legge 26 giugno 1990 n.162.
2. In applicazione dell'art. 29 della legge 26 giugno 1990, n.162, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali viene accertato lo stato di tossicodipendenza, e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso servizi sanitari delle A.S.L. e di altre strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni, o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla medesima Legge 26 giugno 1990, n.162, la Società concede un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata della terapia e, comunque, per un massimo di tre anni.
3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente o etilista, possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
4. L'aspettativa comporta la sospensione del rapporto a tutti gli effetti giuridici ed economici ed è cumulabile con le assenze di cui all'art. 48 (Assenze per malattia) del CCNL.
5. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, la Società si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di un anno, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.
6. In alternativa all'aspettativa di cui sopra, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro, in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso Uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra, nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.
7. Saranno garantite, con riferimento alla Legge 162/90, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.
8. In applicazione della Legge 135/90, la Società si impegna a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia di immunodeficienza. Si impegna altresì a garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo, accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

Art. 59
Servizio militare

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

Art. 60
Pari opportunità

1. In attuazione dei principi fissati dal Codice delle Pari opportunità D.lgs. 198 del 2006 e ss.mm.ii. al fine di realizzare la piena applicazione delle normativa comunitaria e delle leggi italiane in materia di parità tra uomini e donne nel lavoro a livello nazionale è insediato o rinnovato il Comitato per le Pari Opportunità, entro 120 giorni dalla stipula del presente Protocollo.
2. Il funzionamento dei CPO è stabilito dal Regolamento allegato al CCNL, da modificarsi eventualmente a seguito dell'insorgere di sostanziali ristrutturazioni della società, fatte salve eventuali integrazioni da individuarsi in seno ai medesimi Comitati.

A. Finalità

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

B. Composizione

In relazione a ciò viene istituita una Commissione paritetica nazionale composta da sei componenti designati dalla Società e da sei componenti designati dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Protocollo. A livello territoriale si costituiranno organismi paritetici composti da due rappresentanti sindacali e da due rappresentanti aziendali.

C. Compiti

1. promuovono, ricerche ed analisi anche in collaborazione con altri Enti, Istituti, Associazioni ed Organismi paritetici locali e nazionali, finalizzate fra l'altro a promuovere iniziative tese ad armonizzare i tempi di vita con quelli del lavoro, dei servizi e delle città, pubblicizzando periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;
2. promuovono iniziative volte alla formulazione di piani di azioni positive e all'attuazione della legge n.125/91 e di Risoluzioni e Direttive comunitarie;
3. valutano, su segnalazione, azioni di discriminazione sul piano professionale, dirette ed indirette e formulano proposte in merito;
4. svolgono le funzioni di conciliazione di cui all'art. 4, comma 4, della legge 125/91;
5. relazionano entro il 31 Ottobre di ogni anno ai vertici societari, alle Organizzazioni Sindacali in relazione all'attività svolta;
6. approfondiscono lo studio della normativa vigente in materia di pari opportunità anche attraverso l'organizzazione e la partecipazione a seminari, tavole rotonde, convegni ecc;
7. Coordina gli interventi dei CPO periferici, curandone la circolazione delle informazioni, anche convocando almeno una volta all'anno i rispettivi componenti;
8. in materia di molestie sessuali, svolgono funzioni di assistenza e consulenza per le lavoratrici ed i lavoratori che subiscono atti di molestia o ricatti sessuali; propongono iniziative ed interventi rivolti alla rimozione delle stesse, nonché programmi formativi di tipo propedeutico; elaborano criteri, norme e comportamenti cui conformare i contenuti delle proprie attività per quanto riguarda la prevenzione sulla materia specifica; si avvalgono anche del supporto a titolo gratuito di consulenti o esperti esterni, tra cui le Consigliere di parità competenti territorialmente.
9. Chiunque ritenga di individuare in fatti, atti o comportamenti sul luogo di lavoro, gli estremi della discriminazione a proprio danno basata sulla differenza di genere, ai sensi dell'art. 4, commi I e II, della legge n. 125/91 può anche per il tramite dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato, investire del caso il Comitato Pari Opportunità.

D. Informazione, partecipazione, strumenti e risorse

1. Fermo restando che, l'attività espletata in qualità di componenti del Comitato è da considerarsi a tutti gli effetti prestazione di servizio in orario ordinario, trattandosi di attività istituzionale, al fine di consentire la realizzazione delle finalità indicate negli articoli precedenti, la Società è tenuta a favorire l'operatività dei Comitati garantendo tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento (informazioni, utilizzo di locali, utilizzo dei fondi, corsi di formazione, comunicazioni, ecc.). In particolare, valorizzerà, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi, favorendone la pubblicità con i mezzi più idonei.
2. La Società, in ottemperanza all'art. 9 della legge 125/91, oltre a fornire i dati statistici relativi alla formazione, produrrà, entro il mese di maggio di ciascun anno, il rapporto sul personale che sarà oggetto di analisi e confronto tra la Società stessa, le OO.SS. ed il CPO nazionale.
3. La Società si impegna a fornire un locale al Comitato che eventualmente ne faccia richiesta, sulla base della disponibilità logistica della sede, e ove possibile di idonea strumentazione.

Art. 61

Salvaguardia della dignità dei lavoratori, discriminazioni e molestie

1. Al fine di garantire un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività lavorativa e per assicurare il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, la Società si impegna a prevenire, contrastare e rimuovere gli effetti di ogni forma di discriminazione e molestia.
2. Ai sensi del D.lgs. n. 198 del 2006 e ss.mm.ii. la discriminazione può essere diretta e indiretta. Per discriminazione diretta si intende qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. Per discriminazione indiretta si intende una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
3. Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, nei loro confronti. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro delle vittime dei comportamenti sopra descritti sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi.

4. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.
5. Nel caso in cui vengano denunciati atti che costituiscono i comportamenti sopra indicati, la Società ha l'obbligo di porre in atto procedure tempestive ed imparziali di accertamento assicurando la riservatezza dei soggetti coinvolti anche avvalendosi per assistenza e consulenza del C.P.O.
6. La Società si impegna a prevenire e contrastare i comportamenti sopra descritti anche qualora rivolti nei confronti di lavoratori/lavoratrici di altre ditte operanti presso la Società, attraverso l'attivazione di procedimenti disciplinari.
7. Funzioni di assistenza e consulenza per le lavoratrici ed i lavoratori che subiscano atti di molestia o ricatti sessuali possono essere svolti, su richiesta della parte interessata, dagli stessi C.P.O.

Art. 62
Mobbing

1. Considerando il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro come fattori strategici sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane, la Società si impegna a perseguire, anche attraverso l'attivazione delle procedure disciplinari, gli accertati comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio e malessere psicofisico per i dipendenti.
2. Tra tali comportamenti, anche lesivi della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, si individuano:

   - il mobbing, costituito da ogni forma di violenza psicologica o morale, attraverso atti offensivi, vessatori e persecutori attuati in maniera sistematica, duratura o reiterata nel tempo nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice.
   - la discriminazione, rappresentata da ogni atto messo in opera per motivi di sesso, razza, religione, opinione, etc..

Art. 63
Violenza di genere

1. Sulla base e ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015, nonché dall'Accordo Interconfederale del 25/1/2016, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il 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.

2. Il periodo di congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione, è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, indennità operativa e del trattamento di fine rapporto e non è assoggettato ai limiti indicati all'art. 48 del CCNL. La lavoratrice può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto dagli artt. 55 e 56 del presente CCNL.
3. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. La Società si impegna a garantire l'esercizio del diritto di cui al presente articolo. In caso di violenza subita al di fuori del luogo di lavoro, la Società si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime di violenza.

Art. 64
Attività sociali accessorie CRAL

1. In applicazione dell'art. 11 della legge 300/1970 viene promossa, a livello centrale e periferico, la creazione di CRAL aziendali per la realizzazione di attività finalizzate alla valorizzazione del tempo libero e degli interessi culturali, sociali e sportivi degli associati dipendenti, ex dipendenti e loro familiari.
2. Entro 90 giorni dalla stipula del presente contratto è costituito un gruppo di lavoro paritetico tra la Società e le OO.SS. firmatarie del contratto, che provvede a definire lo statuto dei CRAL, la quota associativa mensile a carico dei dipendenti, il contributo annuale della Società, le agibilità dei lavoratori eletti negli organi e quant'altro utile allo scopo.
3. Gli organi del CRAL, in rappresentanza dei soci, sono eletti dai lavoratori in servizio alla data delle elezioni che si terranno entro 180 giorni dalla stipula del presente contratto. I membri in quota aziendale sono indicati dalla Società. Le elezioni si svolgono a cura dell'OO.SS. firmatarie del presente contratto.
4. La Società congiuntamente con le OO.SS. potrà individuare nuovi progetti di welfare a favore dei dipendenti e dei loro familiari.

Art. 65
Alloggi di servizio

1. Il personale addetto alla manutenzione stradale (capi cantonieri, cantonieri operai e gli addetti al centro di manutenzione), ha diritto di utilizzare a titolo gratuito gli alloggi di servizio disponibili con obbligo di residenza.
2. Gli alloggi disponibili ai fini istituzionali e non utilizzati possono essere concessi a titolo oneroso, prioritariamente, al restante personale dipendente che ne faccia richiesta.

3. Le assegnazioni dei predetti alloggi dovrà avvenire nel rispetto dei Regolamenti, eventualmente vigenti nell'azienda, ed oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del vigente CCNL.

Art. 66
Unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina della convivenza

In applicazione della Legge n. 76 del 20 maggio 2016, in materia di unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze, ai soggetti destinatari di tale disciplina, si applicano le previsioni contrattuali relative ai congedi, permessi e tutele di cui agli artt. 42 e 57 del vigente CCNL.

Art. 67
Assistenza sanitaria Integrativa

1. A tutela della salute dei lavoratori sono stipulate polizze di assistenza sanitaria integrativa, ovvero fondi sanitari integrativi.
2. Il servizio dovrà prevedere coperture assicurativo/sanitarie, il cui costo per la copertura del dipendente è a totale carico della Società.
3. La copertura del servizio prevede un piano prestazionale di assistenza sanitario, stabilito di comune accordo dalle parti firmatarie il presente contratto, anche in ottemperanza del dettato normativo di riferimento attinente al D.M. sulla Sanità del 31 marzo 2008 e al D.M. del 27 ottobre 2009 riguardante il Lavoro, la Salute e le Politiche Sociali.

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:

    a. 1,0%, a carico della Società, calcolato sugli elementi utili all'accantonamento del TFR;

    b. 1,0%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi utili all'accantonamento del TFR;

    c. 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 al 0,5% calcolato sugli elementi utili all'accantonamento del TFR. Tale versamento al Fondo EUROFER non comporta ulteriori obblighi contributivi a carico dei lavoratori o a carico dell'Azienda e verrà destinato al "Comparto Garantito" del Fondo stesso.
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.

Art. 69
Cure termali

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

TITOLO IV
DOVERI DEL LAVORATORE

Art. 70
Informazione di garanzia e obbligo di comunicazione

1. Il dipendente a cui sia stata notificata una informazione di garanzia per fatti connessi all'esercizio delle sue funzioni, o comunque inerenti agli interessi della Società, è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla Società, area Risorse Umane, attraverso le modalità che saranno previste dalla stessa.
2. Il dipendente, entro 20 giorni lavorativi da quando ne viene a conoscenza, è tenuto a comunicare formalmente alla Società, area Risorse Umane, l'avvenuta notifica dell'informazione di garanzia e tutti i conseguenti aggiornamenti processuali relativi a tutti i reati contro la Pubblica Amministrazione espressamente previsti dal Titolo secondo, Capo primo del Codice Penale oltre che dagli Art. 416 c.p., Art. 416 bis c.p. e Art. 416 ter c.p..
3. Fatto salvo quanto stabilito nei precedenti commi, il dipendente, in ragione di specifici ed ulteriori incarichi allo stesso attribuiti in costanza di rapporto di lavoro, ove richiesto, è tenuto a presentare l'autocertificazione relativa ai carichi pendenti nei modi e nei termini previsti dalla Società.
4. La notifica dell'informazione di garanzia non può determinare automaticamente la sospensione dal servizio.

Art. 71
Sospensione cautelare

1. La Società, salvo quanto previsto per le fattispecie soggette all'ambito di applicazione della legge n. 97/2001, può sospendere cautelativamente dal servizio il dipendente sottoposto a processo penale, per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale, prevedendo, qualora lo stesso dipendente lo richieda, di essere sentito sul fatto alla presenza di un proprio legale o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce.
2. La Società può, per casi di particolare gravità, altresì sospendere cautelativamente dal servizio il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia stata irrogata la relativa sanzione.
3. Il dipendente sospeso dal servizio ai sensi del comma precedente conserva, per il periodo relativo, l'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo ai fini della ricostruzione della carriera.
4. Nell'ipotesi in cui il dipendente è temporaneamente impedito a prestare l'attività lavorativa in quanto sottoposto a misura restrittiva della libertà personale la Società procede, per tutta la durata della citata misura e fino alla notifica da parte del dipendente del venir meno della stessa, alla sospensione del rapporto di lavoro con conseguente privazione della retribuzione per intero. In tal caso spettano al dipendente solo gli assegni per carichi di famiglia.

5. Il venir meno della misura cautelare, non per insussistenza di gravi indizi di colpevolezza, bensì per mancanza di esigenze cautelari, non determina l'automatica caducazione del provvedimento di sospensione, ma vincola la Società a valutare la nuova situazione verificatasi.
6. Il lavoratore che riprenda servizio dopo la temporanea interruzione del rapporto di lavoro di cui al comma 4) avrà diritto alla corresponsione delle retribuzioni arretrate solo in caso di esito del procedimento a lui favorevole con sentenza ex art. 530 C.p.p..

Art. 72
Doveri del lavoratore

1. Il dipendente deve svolgere la propria attività con diligenza e spirito di collaborazione osservando le disposizioni normative, il regolamento e il Contratto collettivo Nazionale di Lavoro.
2. Il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti l'espletamento delle proprie mansioni, anteponendo al rispetto delle leggi e l'interesse della Società agli interessi privati ed altrui ed in particolare deve:

    a. svolgere con assiduità, diligenza e tempestività le mansioni a lui assegnate;
    b. non utilizzare per vantaggi personali, o di soggetti privati od estranei alla Società, le informazioni di cui disponga o venga a conoscenza per ragioni di servizio;
    c. astenersi dallo svolgere qualsiasi attività anche a titolo gratuito o qualunque altra forma di partecipazione in imprese che abbiano rapporti con la Società;
    d. astenersi dallo svolgere attività contrarie alle finalità della Società o comunque non compatibili con i doveri del proprio ufficio;
    e. astenersi dall'utilizzare mezzi o strumenti di lavoro al di fuori delle esigenze di servizio o per fini personali;
    f. rispettare l'orario di lavoro, adempiendo alle finalità previste per la rilevazione della presenza, non assentandosi dal luogo di lavoro senza autorizzazione;
    g. mantenere, durante l'orario di lavoro, nei rapporti interpersonali con gli utenti, una condotta improntata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
    h. astenersi dallo svolgere occupazioni estranee al servizio in periodi di malattia o infortunio;
    i. avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzature, indumenti, strumenti ed automezzi a lui affidati;
    j. non chiedere né accettare a qualsiasi titolo, neanche in occasione di festività, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
    k. comunicare alla Società eventuali propri conflitti di interesse;
    l. osservare, con scrupolo e diligenza, le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della Società da parte del personale e di non introdurre estranei, salvo che non siano espressamente autorizzati, nei locali aperti al pubblico;

m. comunicare alla Società la propria residenza e, ove non coincidente con la sede lavorativa, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
n. non frequentare abitualmente persone o rappresentanti di imprese o di altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio di servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere sovvenzioni, pagamenti, contributi o vantaggi economici di qualsiasi genere;
o. mantenere nelle attività che comportino contatto con il pubblico, un contegno corretto e decoroso al fine di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con l'utenza;
p. comunicare l'avvenuta notifica dell'informazione di garanzia ricevuta ai sensi dell'art. 70 del presente contratto.

Art. 73

Sanzioni e procedure disciplinari – competenza in materia di sanzione

1. Le violazione dei doveri disciplinari danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, ai seguenti provvedimenti:

    a. rimprovero scritto;
    b. multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
    c. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di cinque giorni;
    d. licenziamento con preavviso;
    e. licenziamento senza preavviso.

2. La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito entro 20 giorni lavorativi da quando il soggetto competente ad irrogare la sanzione è venuto a conoscenza del fatto.
   La Società in ogni caso non potrà procedere ad alcuna contestazione trascorsi 90 giorni dalla data in cui il soggetto competente ad irrogare la sanzione sia venuto a conoscenza del fatto.
   La Società può sospendere le procedure disciplinari per un periodo massimo di 60 giorni nel caso in cui nell'ambito della procedura disciplinare emerga la necessità di una particolare ulteriore indagine istruttoria o l'avvio di un internal auditing e per fatti ed eventi di particolare gravità.
3. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, oppure da un legale.
4. Resta ferma la procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n.300.
5. Con la costituzione del collegio di cui all'art. 7 della legge n.300/70 sono indicati i termini entro i quali dovrà concludersi il procedimento.
6. L'irrogazione delle sanzioni del rimprovero scritto e della multa sono di competenza del Capo del personale e dei dirigenti territoriali muniti di apposita procura.
7. La sospensione del servizio è di competenza del Capo del personale.
8. Il licenziamento è di competenza dell'Amministratore/Presidente o del Capo del personale laddove munito di apposita procura.

9. Il procedimento per l'irrogazione della sanzione disciplinare dovrà, comunque, concludersi entro 90 giorni dalla data di spedizione della lettera di contestazione dell'addebito.
10. Gli effetti normativi in materia di sanzioni e procedure disciplinari decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente contratto.
11. I procedimenti disciplinari avviati prima della stipula del presente contratto saranno definiti nei termini stabiliti dal contratto di riferimento.

Art. 74
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si precisa quanto segue:

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

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

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

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

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

    a. per recidiva entro un anno dalla data di applicazione del rimprovero scritto nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
    b. per comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi, i dipendenti e verso il pubblico;
    c. per tolleranza di irregolarità di servizio di atti di indisciplina o di contegno non corretto da parte del dipendente personale;
    d. per inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessati della Società;
    e. per sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore;
    f. per comportamento che, in caso di assenza per malattia, non consenta il controllo medico disposto dalla Società;
    g. per simulazione di malattia o altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
    h. per assenza arbitraria da due a quattro giorni;
    i. per ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede designata dai superiori, quando il ritardo non superiori i 15 giorni;
    j. per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro, in presenza di oggettive situazioni di pericolo;
    k. per inosservanza di doveri e obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla regolarità del servizio stesso o agli interessi della Società o un vantaggio per sé o per terzi, se non altrimenti sanzionabili;
    l. per inosservanza del dovere di segretezza, da cui non sia derivato un danno.

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

    a. per particolare gravità o recidiva, entro due anni dalla data di applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente punto;
    b. per svolgimento di attività alle dipendenze di altro ente o di privati avvalendosi della propria condizione o professionalità, in contrasto con gli interessi della Società, se non altrimenti sanzionabili;
    c. per rifiuto di testimonianza o per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari e nei procedimenti giudiziari che vedano coinvolto l'interesse aziendale;
    d. per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
    e. per il compimento, in servizio, di atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé e/o un danno per la Società, se non altrimenti sanzionabile in caso di particolare gravità;
    f. per assenza arbitraria da cinque a dieci giorni;
    g. per mancanze che abbiano arrecato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia della Società che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
    h. per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme di legge vigenti, a visite disposte a tutela del patrimonio e di quanto alla Società è affidato;
    i. per alterchi con vie di fatto negli edifici della Società;

j. per atti, comportamenti o molesti che siano lesivi della dignità della persona umana;
k. per abituale negligenza oppure per abituale inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
l. per atti, comportamenti o molestie di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona umana o per forme di violenza psicologica e morale attuate nei confronti di subordinati o di colleghi;
m. per uso dell'impiego al fine di trarne illecito profitto per sé o per gli altri;
n. per il compimento, in servizio, di atti dai quali sia derivato un contenzioso giudiziale per la Società, se non altrimenti sanzionabile in caso di particolare gravità;
o. per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti della Società, o per gravi manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti della Società;
p. per inosservanza del dovere di segretezza da cui sia derivato grave danno;
q. in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti sanzionabile;
r. per atti o comportamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio o per volontario abbandono del servizio medesimo;
s. per ingiustificato ritardo, oltre i quindici giorni, nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
t. per mancata ottemperanza a quanto previsto dal superiore art. 70 comma 2, quando il fatto non comporti un grave pregiudizio alla Società altrimenti sanzionabile;
u. per avvenuta presentazione di false dichiarazioni ai sensi dell'art. 70 comma 3, o per aver fornito alla Società informazioni false o non veritiere quando il fatto non comporti un grave pregiudizio alla Società altrimenti sanzionabile.

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

   a. per recidiva plurima, nell'anno, nelle mancanze previste nel precedente gruppo.

Art. 75
Devoluzione delle ritenute per multe

L'importo delle ritenute per multe sarà acquisito nel Bilancio della Società e destinato alle attività sociali.

Art. 76

Licenziamento per giusta causa e giustificato motivo

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

    a. per essere sotto constatato e reiterato effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza in genere ed a quella del servizio, fatte salve le situazioni tutelate nell'art. 58;
    b. per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio con gravi danni ai beni della Società o di terzi, o anche con gravi danni alle persone;
    c. per aver occultato fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza della Società o ad esso affidati;
    d. per assenza arbitraria dal servizio superiore a quindici giorni consecutivi, anche non lavorativi;
    e. per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio;
    f. per mancata ottemperanza a quanto previsto dal precedente art. 70 comma 2 quando il fatto comporti un grave pregiudizio alla Società;
    g. per avvenuta presentazione di false dichiarazioni ai sensi dell'art. 70 comma 3 o per aver fornito alla Società informazioni false o non veritiere quando il fatto comporti un grave pregiudizio alla Società.

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

    a. per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza della Società o ad esso affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
    b. per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per aver accettato compensi, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
    c. per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi;
    d. per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti della Società o ad esso affidati, al fine di trarne profitto;
    e. per essersi recidivamente reso colpevole, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

f. per aver intenzionalmente provocato o partecipato a tumulti, violenze in servizio o comunque nell'ambito dell'ufficio;
g. per condanna passata in giudicato, quando i fatti costituenti reato, per fattispecie non rientranti tra quelle previste al precedente art. 70 comma 2, possano assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario, nell'ipotesi in cui la loro gravità, in relazione alla natura del rapporto, alle mansioni, al grado di affidamento, sia tale da ritenere il lavoratore professionalmente inidoneo alla prosecuzione del lavoro;
h. per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
i. quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
j. in genere per fatti o atti dolosi, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

3. Le mancanze non specificamente previste nella presente elencazione verranno sanzionate con i provvedimenti di cui all'art. 73, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di all'art. 72 e quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai presenti criteri di correlazione.

Art. 77
Responsabilità civile, penale ed amministrativa

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

Art. 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, amministrativo o contabile, per fatti o atti connessi all'espletamento dei compiti d'istituto, l'interessato dovrà darne immediata comunicazione alla Società.
2. La Società, su richiesta del dipendente, qualora non sussista evidente conflitto di interessi e non siano ravvisabili elementi di dolo o colpa grave, curerà la difesa del dipendente stesso tramite proprio legale ovvero consentirà che il dipendente scelga un legale di fiducia. In detto secondo caso tale opzione sarà comunicata 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. Il rimborso viene riconosciuto solo ed esclusivamente in caso di definizione del procedimento penale in modo favorevole al dipendente con sentenza ex art. 530 C.p.p.

3. Le garanzie di patrocinio legale si applicano al dipendente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro sempre che si tratti di fatti accaduti nel corso del predetto rapporto.
4. La mancata ottemperanza a quanto espressamente previsto dall'art. 70 comma 1 e 2, comporta l'automatica caducazione dal diritto di richiedere il patrocinio legale di cui al presente articolo.

Art. 79
Risoluzione del rapporto di lavoro

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

a. al raggiungimento del limite di età, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo al compimento dell'età pensionabile secondo quanto previsto dalle normative vigenti per il conseguimento della pensione di vecchiaia;
b. per recesso o dimissioni;
c. per inabilità a svolgere qualsiasi mansione;
d. licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. o per giustificato motivo ai sensi della Legge n.604 del 15-7-1966 secondo quanto previsto dal precedente art. 76.

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

5. In assenza di giustificato motivo 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) dell'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. 4 marzo 2013 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. 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.
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 SGSSL aziendale.

Art. 82
Lavori usuranti

In materia di lavori usuranti, valgono le disposizioni contenute nel D.lgs. 11 agosto 1993, n. 374 e successive modificazioni.

Art. 83
Appalti / Imprese appaltatrici

1. Nel rapporto con le imprese appaltatrici, la Società opera nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., in tema di sicurezza sul lavoro.
2. Per accrescere il coordinamento e la prevenzione in materia di rischi interferenziali, ai Rls aziendali sarà fornita, anche attraverso il proprio Rspp, comunicazione dei nominativi dei Rls delle imprese appaltatrici e le informazioni necessarie all'attivazione dei compiti.

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, 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. 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;
    i. 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:

   - 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, cosi 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 SGSSL/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.
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.

Art. 88
Contrattazione decentrata

1. La contrattazione decentrata a livello periferico confermerà o individuerà per ogni tornata elettorale le unità produttive ed il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza necessari, tenuto conto del numero minimo fissato all'art. 47 del D.lgs. n. 81 del 2008 stabilito per ciascuna unità produttiva individuata secondo modelli di cui all'articolo precedente e di eventuali ulteriori unità di particolare rilevanza (es.: grandi autofficine ed autoparchi) anche in relazione ad eventuali processi di ristrutturazione nel frattempo intervenuti.
2. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza della unità produttiva potrà coincidere con uno o più Rappresentanti delle unità produttive individuate secondo i modelli sopra descritti.
3. Presso le Direzioni Generali la contrattazione decentrata potrà individuare la provenienza dei Rappresentanti in relazione all'eventuale diversa dislocazione delle sedi.

Art. 89
Monte ore retribuito e strumenti operativi

1. Per i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza è prevista l'assegnazione di un monte ore pari a tre ore annue per ciascun lavoratore , da determinarsi sulla base della composizione numerica di ciascuna unità produttiva, comprendenti i tempi determinati pari o superiori a 12 mesi, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 50, comma 1°, punti a) e n) del Testo Unico, escludendo i tempi di percorrenza necessari per raggiungere le squadre di manutenzione o di emergenza, i centri squadra e le altre sedi di lavoro.
2. Nel caso in cui l'unità produttiva individuata coincida con un'unica sede di lavoro (es.: la sede compartimentale, le sedi della Direzione generale o un'autofficina) fermo restando quanto stabilito dal capoverso precedente, il monte ore per ciascun Rappresentante non potrà superare complessivamente il numero di cento ore annue.
3. La Società metterà a disposizione dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, per il tempo necessario per recarsi presso le squadre o le sedi di lavoro distribuite lungo le strade statali ed autostrade, un mezzo di trasporto da individuarsi di volta in volta tra quelli disponibili. Per favorirne l'attività, renderà disponibile l'opportuna ed adeguata strumentazione di supporto (computer o cellulare, qualora non fornito per ragioni di servizio).
4. Il Rappresentante è personalmente responsabile della corretta utilizzazione del mezzo e della strumentazione a lui assegnati.

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. Lavoratori
    d. Preposti;
    e. Lavoratori con mansioni per le quali sia richiesta specifica abilitazione;
    f. dipendenti incaricati dei compiti di Coordinatori della Sicurezza in fase di Progettazione ed Esecuzione (CSP/CSE);
    g. Responsabili dei lavori in ambito di appalti di lavori edili e di ingegneria civile (RL);
    h. Formatori interni;
    i. 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.

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).

TITOLO VI
AREE DI CLASSIFICAZIONE

Art. 92
Aree di classificazione

1. Il personale della Società in relazione al diverso grado di partecipazione alla realizzazione delle finalità aziendali, al differente apporto professionale richiesto ed alle diverse responsabilità connesse ad ogni funzione aziendale, è inquadrato nelle seguenti tre aree funzionali:

   - area DI BASE;
   - area OPERATIVA e DI ESERCIZIO;
   - area QUADRI.

2. Per ciascuna area di inquadramento sono previsti profili professionali distribuiti su posizioni organizzative ed economiche differenziate. La declaratoria determina per ciascuna area le caratteristiche indispensabili per l'inquadramento nell'area stessa. I profili inseriti nell'ambito delle posizioni organizzative ed economiche differenziate descrivono il contenuto professionale delle mansioni in essi individuate. L'inquadramento dei lavoratori nelle aree e nelle posizioni organizzative ed economiche viene effettuato sulla base delle declaratorie e di profilo.

Art. 93
Declaratoria area di base

1. Appartengono all'area di base i dipendenti che svolgono mansioni manuali e che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità pratiche. Agli appartenenti a tale area può essere richiesta l'utilizzazione di mezzi e strumenti di uso semplice.
2. Fanno parte dell'area di base i seguenti profili:

   Posizione organizzativa ed economica C1

   Declaratoria: Attività semplici con contenuto manuale di tipo elementare.

   C1 ADDETTO ALLE PULIZIE

   Attende alla pulizia, al riordino ed alla sistemazione degli ambienti interni ed esterni in uso alla Società e dei materiali in esso contenuti mediante l'utilizzazione di apparecchiature di uso elementare.

Posizione organizzativa ed economica C

Declaratoria: Attività ausiliarie, anche di tipo manuale, che comportano l'uso di mezzi e strumenti semplici.

C AUSILIARIO

a. Adibito all'apertura, aerazione e chiusura degli uffici e locali nonché ai compiti di anticamera, regolando e vigilando l'accesso al pubblico;
b. è tenuto a fornire informazioni sull'ubicazione degli uffici e dei funzionari, stampati per la richiesta di servizi, nonché alla cura ed al mantenimento dell'ordine degli uffici e locali ai quali è addetto;
c. provvede al prelievo, al trasporto, alla consegna di fascicoli, oggetti, libri ecc., collabora alle operazioni connesse alla corrispondenza ed a tutte le operazioni di tipo semplice e ripetitivo, quale l'apposizione di bolli, l'esecuzione e fascicolatura di copie utilizzando macchine di uso semplice;
d. può eseguire incarichi attinenti ai suoi compiti anche all'esterno del luogo di lavoro ed essere adibito alla manovra di ascensori e montacarichi.

C OPERAIO GENERICO

a. Attende a compiti di manovalanza generica, compresi quelli inerenti ai servizi di autorimessa, provvedendo al trasporto, imballaggio e sistemazione di mobili e materiali, occorrenti al funzionamento degli uffici e laboratori, ed alle operazioni di carico e scarico dai mezzi di trasporto dei materiali;
b. è addetto alla manovra di apparecchiature, attrezzature e macchine di uso semplice nei servizi specifici del settore di applicazione.

Art. 94
Declaratoria area operativa e di esercizio

1. Appartengono all'area operativa e di esercizio i dipendenti che:

   a. esplicano attività riguardanti anche conoscenze specifiche;
   b. svolgono mansioni a contatto o meno con l'utenza che presuppongono adeguata preparazione professionale ed operano anche con autonomia organizzativa secondo metodi e procedure definite anche parzialmente;
   c. utilizzano strumenti semplici o complessi richiedenti una parziale o media specializzazione;
   d. esplicano attività istruttorie anche con conoscenze professionali specifiche ed applicano procedure con margine di discrezionalità;

e. svolgono funzioni di guida e controllo, anche operativo, di eventuali collaboratori o di un gruppo di risorse umane;
f. sono in possesso di determinate specializzazioni e di esperienza professionale consolidata attraverso le mansioni svolte o processi di formazione.

2. Fanno parte dell'area operativa e di esercizio i seguenti profili:

Posizione organizzativa ed economica B2

Declaratoria: Attività qualificate di tipo esecutivo, svolte sulla base di precise indicazioni ed eseguibili attraverso conoscenze acquisite attraverso esperienza lavorativa o adeguati corsi di formazione

B2 ADDETTO AI SERVIZI DI VIGILANZA E CUSTODIA

a. Addetto, secondo turni predisposti, alla vigilanza diurna e notturna all'interno ed all'esterno dei locali e delle pertinenze in uso alla Società, dei quali sorveglia e custodisce gli accessi, regolando l'afflusso del pubblico e degli automezzi meccanici, secondo i regolamenti e le disposizioni di servizio ed indirizzando i visitatori sulla base della conoscenza degli uffici e delle attività che vi si svolgono;
b. mette in azione, disattiva e controlla gli impianti di sicurezza e quelli dei servizi generali, sia dei locali che delle pertinenze, assicurandosi della loro integrità e funzionalità, segnalando guasti e situazioni non ordinarie secondo le direttive ricevute. Senza pregiudizio delle proprie mansioni può compiere tutte le operazioni di tipo semplice e ripetitivo, utilizzando macchine di uso semplice;
c. esplica le proprie mansioni sia direttamente che avvalendosi di apparecchiature di comando e di controllo visivo, provvede all'accettazione della corrispondenza e dei materiali, assumendo la responsabilità della custodia e dello smistamento;
d. qualora usufruisca dell'alloggio di servizio provvede all'apertura e chiusura degli ingressi anche nelle ore notturne.

B2 ADDETTO TECNICO o AMMINISTRATIVO

a. Provvede, sulla base di disposizioni o secondo procedure prestabilite, a tutte le operazioni di ricezione, protocollazione, smistamento, preparazione e spedizione della corrispondenza, di plichi e di materiali; attende alla materiale preparazione, fascicolazione e riscontro di atti e documenti nonché alla loro classificazione; archivia fascicoli o documenti nell'ambito di specifiche istruzioni;
b. collabora all'Ufficio Relazioni con il Pubblico - URP - e svolge attività nelle centraline telefoniche;
c. collabora con le professionalità superiori alla esecuzione di indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi ecc. inerenti ai lavori di manutenzione nonché alla rilevazione topografica ed espropriativa.

B2 CANTONIERE

a. Esegue, unitamente agli altri componenti la squadra di manutenzione o di pronto intervento e nel rigoroso rispetto delle istruzioni ricevute, tutti gli interventi di manutenzione o di pronto intervento, per garantire la sicurezza e la transitabilità del tratto stradale di competenza e delle relative pertinenze;
b. provvede all'apposizione dei prescritti segnali di obbligo e di pericolo, sia per le limitazioni di transito che per le interruzioni della strada;
c. svolge anche le mansioni di conducente del mezzo in dotazione, provvedendo alla pulizia dello stesso, direttamente ovvero presso centri attrezzati;
d. svolge attività di ascolto lungo le strade ed autostrade statali (SOS).

B2 AUTISTA

a. Addetto alla guida di autovetture per il trasporto di persone e cose, curandone l'efficienza, la pulizia e l'ordinaria manutenzione;
b. quando non è impegnato nelle mansioni proprie della qualifica, espleta attività semplici, sulla base di precise direttive.

B2 OPERAIO QUALIFICATO

a. Dotato di conoscenze professionali qualificate, nel cui ambito ripara e revisiona autovetture ed automezzi, impianti, manufatti e strutture utilizzando, se richiesto dall'organizzazione del lavoro, le apparecchiature adatte alla tipologia delle lavorazioni stesse; è tenuto alla rigorosa osservanza delle eventuali istruzioni e prescrizioni specifiche impartite;
b. provvede alla attivazione ed alla disattivazione delle attrezzature curando, al contempo, l'efficacia funzionale, la pulizia e l'ordinaria manutenzione delle attrezzature stesse, nonché degli attrezzi e strumenti in dotazione;
c. effettua le prescritte registrazioni ed annotazioni connesse alle operazioni affidategli; si assicura che i prodotti ed i materiali in uso siano raccolti e conservati come prescritto dalle istruzioni specifiche;
d. per esigenza di servizio partecipa ai lavori della squadra di manutenzione e di pronto intervento.

Posizione organizzativa ed economica B1

Declaratoria: Attività che prevedano specializzazioni acquisite tramite esperienza professionale o corsi di formazione, nonché l'uso di strumenti o mezzi di media difficoltà in ambiti predeterminati e sulla base di indicazioni predefinite. È possibile l'esercizio di controllo su piccoli gruppi di risorse umane che svolgono lavori di tipo esecutivo.

B1 CAPO DEI SERVIZI DI VIGILANZA

a. Partecipa, sulla base delle direttive ricevute, all'attività di vigilanza e custodia nei locali e nelle pertinenze della Società, attuando il coordinamento ed il controllo dell'operato degli addetti ai servizi di vigilanza e custodia;
b. sulla base delle specifiche conoscenze acquisite interviene personalmente in caso di carenze e trascuratezze, segnalando danni, incidenti o situazioni di pericolo;
c. qualora usufruisca dell'alloggio di servizio provvede all'apertura e chiusura degli ingressi anche nelle ore notturne.

B1 OPERATORE SPECIALIZZATO

a. Addetto alla conduzione di autocarri, mezzi speciali, autoarticolati, macchine operatrici, sgombraneve, ecc., in dotazione alla Società;
b. cura l'efficienza, la pulizia e l'ordinaria manutenzione dei mezzi in dotazione, eseguendo le piccole riparazioni;
c. nei periodi di attesa, senza pregiudizio alle proprie mansioni e tenuto conto della organizzazione del lavoro e delle disposizioni ricevute, partecipa alle attività compartimentali della squadra di manutenzione e di pronto intervento.

B1 OPERAIO SPECIALIZZATO

a. Dotato di specifiche conoscenze professionali che, in condizioni di autonomia esecutiva ed in collaborazione con professionalità di analogo livello, individua guasti ed anomalie di autovetture ed automezzi, di funzionamento di impianti, manufatti e strutture, effettuando le necessarie riparazioni;
b. coordina le professionalità di livello inferiore che partecipano al ciclo di lavorazione, assicurandosi della conformità degli interventi eseguiti alle istruzioni impartite;
c. cura l'addestramento pratico delle professionalità di livello inferiore, sia in corsi di qualificazione che durante le lavorazioni;
d. addetto ad attività comportanti l'uso di apparecchiature di sala radio; cura la registrazione delle comunicazioni ricevute dall'utenza e dalle autorità competenti; effettua le segnalazioni finalizzate all'organizzazione dei primi interventi, previa informazione ai diretti responsabili, coordinando le risorse necessarie e dandone conseguente informazione all'utenza.

B1 CAPO GARAGE/OFFICINA

Se svolge le funzioni di capo garage:

a. Organizza l'impiego dei mezzi necessari all'espletamento dei servizi;
b. riceve, verifica e controlla lo stato d'uso e di conservazione dei mezzi assegnati ad altri soggetti e ne programma gli interventi manutentori ordinari;

c. coordina i turni di servizio e di utilizzazione del personale addetto alla conduzione di automezzi ed ai servizi di rimessa.

Se svolge le funzioni di capo officina:

d. controlla i consumi e l'usura dei mezzi, gestisce il materiale assegnato, pianifica l'approvvigionamento di parti di ricambio, provvede alle prescritte registrazioni e propone la dismissione dei mezzi e la loro alienazione;
e. tramite il personale di officina attende alla manutenzione ed alla riparazione dei mezzi;
f. propone altresì le commesse delle riparazioni da eseguire tramite terzi e ne controlla la regolarità.

B1 OPERATORE AMMINISTRATIVO

a. Svolge attività istruttoria per atti amministrativo contabili in base a procedure e direttive definite. Organizza e gestisce l'archivio coordinando i lavoratori assegnati;
b. svolge attività di video-scrittura anche con l'uso di apparecchiature informatiche;
c. sulla base di specifiche direttive, immette i dati nel sistema con procedure interattive, interpreta i messaggi di risposta e gestisce operazioni di ricerca delle informazioni o trattamento testi, con conseguente verifica dei prodotti;
d. può essere applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti sul territorio;
e. addetto ad attività comportanti l'uso di apparecchiature di sala radio; cura la registrazione delle comunicazioni ricevute dall'utenza e dalle autorità competenti; effettua le segnalazioni finalizzate all'organizzazione dei primi interventi, previa informazione ai diretti responsabili, coordinando le risorse necessarie e dandone conseguente informazione all'utenza.

B1 OPERATORE DI SALA MACCHINE

a. Predispone le macchine del sistema, secondo le necessità delle operazioni da eseguire, seguendo le direttive e le procedure prefissate;
b. compie interventi di manutenzione ordinaria a carattere semplice;
c. collabora con l'operatore di consolle per garantire l'impiego più corretto dei supporti di input e di output e la protezione degli archivi dei dati;
d. può essere applicato sia a sistemi centralizzati che a sistemi distribuiti sul territorio. Coadiuva in relazione alla propria professionalità nelle attività dell'intera unità produttiva.

B1 OPERATORE DI LABORATORIO

a. Nell'ambito della propria specializzazione esegue le prove sui materiali e le operazioni prescritte, osservando le procedure fissate, le metodiche stabilite ed utilizzando i materiali selezionati per i vari tipi di intervento;

b. è tenuto a controllare il funzionamento degli strumenti, delle apparecchiature e delle macchine in uso nel laboratorio, nonché a verificare la scadenza, lo stato d'uso e di conservazione dei materiali;
c. effettua le registrazioni prescritte.

B1 CAPO CANTONIERE

a. Coordina le attività della squadra manutentoria o di pronto intervento cui è preposto attenendosi per la esecuzione dei lavori alle disposizioni ricevute;
b. sorveglia la tratta di competenza con l'automezzo della Società per constatare lo stato della strada e delle sue pertinenze; interviene, anche a mezzo del personale dipendente, in tutti i casi di riscontrato pericolo per la circolazione, provvedendo all' apposizione dei cartelli stradali in dotazione;
c. collabora alla ricognizione periodica delle opere d'arte sulla base dei piani elaborati dai responsabili;
d. collabora direttamente nelle attività con i componenti la squadra;
e. comunica periodicamente all'assistente di nucleo gli interventi eseguiti con le indicazioni delle zone di intervento e segnala tempestivamente, ogni anomalia riscontrata;
f. collabora, se delegato, all'esecuzione di indagini, rilievi, misurazioni, sopralluoghi ed accertamenti tecnici;
g. assolve ai servizi di polizia stradale secondo le norme vigenti.

B1 ASSISTENTE AI LAVORI

a. Sorveglia l'esecuzione delle lavorazioni di ordinaria manutenzione alle quali è direttamente ed occasionalmente preposto, interviene personalmente, anche in corso d'opera, sulla base della normativa e delle direttive ricevute;
b. collabora nelle indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi ed accertamenti tecnici nell'ambito del nucleo di manutenzione;
c. collabora con le professionalità superiori alla progettazione ed al collaudo di opere.
d. collabora con le professionalità superiori alla tenuta della documentazione prescritta relativa all'esecuzione di particolari lavorazioni;
e. espleta la propria attività nell'ambito del cantiere relativo al nucleo di manutenzione di appartenenza.

B1 ADDETTO SALA OPERATIVA

a. Svolge le proprie attività in collaborazione con le professionalità superiori;
b. svolge il servizio di infomobilità interfacciandosi con l'utenza esterna e distribuendo i flussi informativi in entrata, verso il personale della Società, o verso l'esterno secondo le direttive e gli indirizzi aziendali;
c. effettua la raccolta delle informazioni e dei dati relativi al traffico/incidenti/interventi, agli impianti ed alle condizioni climatiche, provvedendo alla registrazione delle

segnalazioni/informazioni ricevute anche mediante l'utilizzo dei sistemi tecnologici in dotazione;

d. fornisce all'Assistente di Sala Operativa i dati, anche aggregati, sul traffico/incidenti/interventi avvenuti;
e. supporta l'Assistente Sala Operativa nelle attività di pronto intervento, nell'ambito delle procedure predefinite, fornendo tutte le informazioni disponibili.

Posizione organizzativa ed economica B

Declaratoria: Attività, con responsabilità circoscritte ma dirette, che richiedono preparazione professionale adeguata all'assolvimento di compiti di media difficoltà di tipo istruttorio o di supporto, sulla base di direttive di carattere generale. Possibilità di coordinamento di gruppi di risorse umane.

B ASSISTENTE DI NUCLEO

a. Sulla base di procedure e direttive fornitegli dal capo nucleo, assicura il controllo della tratta di competenza, attraverso il coordinamento delle squadre nell'espletamento del servizio di sorveglianza e manutenzione; effettua periodicamente il controllo delle opere d'arte e degli impianti tecnologici presenti nel territorio di sua competenza;
b. segnala al capo nucleo tutte le situazioni che possano determinare, direttamente o indirettamente, danni al patrimonio o all'utenza stradale;
c. collabora nella misurazione e sorveglianza dei lavori eseguiti su disposizione del capo nucleo;
d. tiene contatti con gli uffici tecnici degli enti territoriali e con le forze di polizia giudiziaria;
e. segnala le violazioni in materia di smaltimento dei rifiuti agli organi competenti;
f. relaziona con gli uffici tecnici locali, gli enti territoriali e le forze di polizia che intervengono nella tratta di competenza;
g. assolve ai compiti di polizia stradale secondo le norme vigenti;
h. espleta la propria attività nell'ambito del nucleo o parte di esso.

B ASSISTENTE AMMINISTRATIVO – CONTABILE

a. Svolge, in base alla propria professionalità specifica, nell'ambito di direttive, attività istruttoria e di revisione di pratiche o provvedimenti relativi all'attività del settore di applicazione, senza valutazioni discrezionali, provvedendo alla predisposizione della connessa documentazione e corrispondenza;
b. rilascia copie, estratti o certificati nell'ambito delle prescrizioni, normative e delle disposizioni ricevute dal responsabile dell'unità organizzativa;
c. guida l'attività di professionalità di livello inferiore e firma atti e documenti previsti da procedure determinate;
d. svolge mansioni di segretario e resocontista in Commissioni e gruppi di lavoro;

e. collabora nelle attività di gestione economiche e patrimoniali dell'unità produttiva di appartenenza con responsabilità della tenuta delle relative scritture;
f. nello svolgimento dei propri compiti utilizza anche strumenti informatici.

B ASSISTENTE TECNICO

a. Svolge le proprie attività in collaborazione con le professionalità superiori;
b. collabora alla redazione di progetti e preventivi di spesa, attraverso l'esplicazione di misure, stima, rilevamenti topografici, catastali, richiesti dal settore di competenza;
c. svolge attività di supporto nella progettazione;
d. effettua in collaborazione con le professionalità superiori, sopralluoghi per rapporti instaurati ed instaurandi con Enti o privati cittadini;
e. collabora alle operazioni di controllo o revisione tecnico-contabile;
f. se assolve alle funzioni di Ispettore di cantiere, svolge le mansioni previste dalla normativa vigente in materia.

B CONSOLLISTA / PROGRAMMATORE

a. Dotato di professionalità specifica che, in condizioni di autonomia, cura la realizzazione di programmi funzionali predisponendo tutti i controlli necessari al fine di garantire l'esatta esecuzione degli stessi; esamina i diagrammi a blocchi delle procedure, prepara i diagrammi a blocchi dei programmi da realizzare e codifica i programmi stessi utilizzando i linguaggi macchina a disposizione avvalendosi delle tecniche in uso;
b. utilizza gli strumenti informatici per eseguire le procedure in esercizio, effettuando i lavori secondo il programma di carico ed applicando le istruzioni operative; può essere applicato, secondo le esigenze logistiche, a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.

B ASSISTENTE DI LABORATORIO

a. Dotato di specifica professionalità relativa al settore di applicazione che, nell'ambito delle norme generali e delle istruzioni ricevute, assicura la messa a punto degli strumenti e delle apparecchiature necessarie all'esecuzione delle operazioni connesse e conseguenti alle prove di laboratorio e alle analisi;
b. esamina i campioni pervenuti o prelevati in sito, ne giudica l'idoneità alle specifiche analisi e controlla che i reperti siano conservati con le modalità e le condizioni da ciascun tipo richieste. Concorre a determinare i fabbisogni dei materiali e mezzi tecnici per l'esecuzione delle prove;
c. organizza l'attività degli addetti di livello inferiore e assiste le professionalità superiori nel corso delle analisi;
d. utilizza apparecchiature anche di tipo complesso

B. ASSISTENTE SALA OPERATIVA

a. Svolge le proprie attività in collaborazione con le professionalità superiori;
b. verifica le attività di raccolta e gestione delle informazioni relative al traffico, predisponendo, ove necessario, i relativi comunicati;
c. distribuisce i flussi informativi "in entrata" verso il personale della Società nonché verso l'esterno;
d. supporta i centri di manutenzione nel monitoraggio della viabilità e dello stato di manutenzione della rete stradale di competenza attraverso l'infrastruttura tecnologica;
e. garantisce il funzionamento degli impianti di telecontrollo e di telegestione attivando le risorse interne e/o esterne, anche attraverso il monitoraggio delle apparecchiature in dotazione della Sala Operativa;
f. collabora con il Responsabile di Sala alla attivazione del pronto intervento comunicando con le squadre di soccorso e con gli organi istituzionali;
g. assicura l'aggiornamento dei pannelli a messaggio variabile;
h. supporta il Responsabile Sala Operativa nell'analisi dei dati climatici;
i. supporta il Responsabile Sala Operativa nell'acquisizione delle informazioni necessarie per il rilascio del parere del nulla osta tecnico relativo al transito di trasporti eccezionali;
j. predispone le statistiche periodiche sul traffico e sull'incidentalità;
k. assicura la gestione ordinaria delle apparecchiature in dotazione alla Sala Operativa.

Art. 95
Declaratoria area quadri

1. Rientrano nell'area quadri i dipendenti con:

a. compiti di studio, consulenza, programmazione, sperimentazione, ricerca, analisi ed applicazione di metodologie innovative;
b. funzioni direttive o che svolgono funzioni specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e competenza;
c. compiti di istruzione e predisposizione diretta di atti o procedure su materie di significativa complessità;
d. responsabilità economiche rilevanti connesse alla realizzazione di significativi programmi della Società, che comportano l'assunzione di decisioni, con un ampio grado di autonomia i cui risultati sono misurati periodicamente a consuntivo;
e. funzioni che prevedono anche la gestione di rapporti aventi rilevanza esterna;
f. conoscenza ed esperienza pluriennale maturata anche in posizioni appartenenti ad aree inferiori;
g. eventuale guida, controllo e organizzazione delle attività di un significativo gruppo di risorse umane.

Fanno parte dell'area quadri i seguenti profili:

Posizione organizzativa ed economica A1

Declaratoria:

a. Attività espletate attraverso conoscenze professionali e tecnico - specialistiche medio alte, con responsabilità diretta e autonomia decisionale in compiti complessi e altamente variabili, sulla base di direttive generali;
b. attività che possono prevedere il coordinamento ed il controllo di significativi gruppi di risorse umane e l'esecuzione diretta di prestazioni particolarmente qualificate anche di tipo istruttorio;
c. sostituzione, con assunzione delle relative responsabilità, del dirigente in caso di sua assenza o impedimento temporaneo.

A1 COORDINATORE AMMINISTRATIVO

a. Svolge attività istruttoria direttamente o coordinando l'attività di un gruppo di lavoro e impiegati di professionalità inferiore predisponendo provvedimenti ed atti riservati al settore di competenza, nell'ambito di procedure o direttive di massima;
b. istruisce, predispone, redige e sottoscrive atti e provvedimenti attribuiti alla sua competenza specifica da istruzioni generali;
c. è preposto ad una unità organica del settore amministrativo;
d. collabora all'attività di studio e di ricerca, svolgendo anche attività didattica e concorre direttamente alla formulazione di piani di intervento o di programmazione dell'ufficio;
e. collabora all'attività ispettiva, svolgendo in occasione di ispezioni anche attività di consulenza specifica;
f. nell'ambito della specifica competenza partecipa ad organi collegiali e/o svolge attività di segretario in comitati, commissioni con piena autonomia organizzativa; nonché attività di verifica e riscontro per operazioni di ispezione e collaudo;
g. svolge attività certificativa nell'ambito di disposizioni di carattere generale;
h. sottoscrive, su delega, atti e contratti.

A1 COORDINATORE CONTABILE

a. Istruisce, predispone, redige e sottoscrive atti e provvedimenti attribuiti alla sua competenza specifica direttamente o coordinando l'attività di un gruppo di lavoro e impiegati di professionalità inferiore, nell'ambito delle procedure e delle direttive;
b. collabora alla predisposizione del bilancio della Società in riferimento al proprio settore di competenza;
c. svolge mansioni di consegnatario od economo con responsabilità delle scritture;
d. è preposto ad una unità organica del settore contabile;
e. collabora all'attività di ispezione, verifica, revisione e controllo finalizzata all'accertamento della corretta applicazione della normativa vigente in materia contabile

nonché del regolare svolgimento delle operazioni contabili ovvero svolge attività di consulenza specifica in occasione di ispezione;

f. nell'ambito della specifica competenza o sulla base di istruzioni partecipa ad organi collegiali, a comitati e commissioni;
g. svolge attività certificativa nell'ambito di disposizioni di carattere generale, provvede alla autenticazione di documenti e firme;
h. svolge attività didattica;
i. agisce con autonomia rapportata al grado di responsabilità nell'espletamento dei compiti assegnatigli e nella formulazione dei programmi di lavoro nonché nella conseguente organizzazione dell'unità organica eventualmente affidatagli.

A1 ANALISTA

a. Effettua l'analisi tecnica delle procedure di automazione e collabora alla formulazione del piano di analisi del proprio settore;
b. analizza e definisce la suddivisione delle procedure affidategli, cercando le possibili soluzioni sotto l'aspetto tecnico e proponendo i relativi programmi da realizzare fornendo la documentazione necessaria;
c. descrive le funzioni dei diversi programmi preparando anche diagrammi a blocchi sintetici;
d. prefigura la struttura hardware necessaria e collabora alla definizione nei dettagli delle risorse e al conseguimento degli obiettivi prefissati;
e. propone eventuali modifiche alla struttura stessa nei casi in cui questa risultasse non in linea con i progetti in corso di studio;
f. in funzione della struttura hardware disponibile gestisce il software applicativo ai quali apporta le opportune modifiche;
g. provvede a compilare la documentazione necessaria;
h. determina i tempi di esecuzione della prova e scadenza gli impegni del progetto;
i. coordina la preparazione della documentazione della procedura analizzata;
j. verifica i risultati ed i costi dell'attività dell'unità organica del settore cui è preposto;
k. svolge attività didattica;
l. è applicato a sistemi centralizzati ovvero distribuiti nel territorio.

A1 COORDINATORE INFORMATICO

a. Gestisce il centro elaborazione e comunicazione dati ovvero uno o più settori nei quali è ripartito sia il sistema centrale che quello periferico, assicurando l'appropriato impiego dei mezzi ed il rispetto delle procedure approvate, segnalando al responsabile inconvenienti e difetti e proponendo eventuali modifiche;
b. partecipa alla pianificazione delle nuove attività di automazione e controlla tutte le nuove elaborazioni accertando che siano conformi agli standard ed alle risorse disponibili;

c. pianifica, guida e controlla l'uso delle apparecchiature del sistema di elaborazione, delle attrezzature per la trasmissioni dei dati e delle macchine sussidiarie;
d. propone l'installazione di nuove macchine e la sostituzione di quelle in dotazione al fine di migliorare tecnicamente ed economicamente le prestazioni del centro, assumendo le iniziative necessarie ad eliminare situazione anomale;
e. pianifica, coordina e controlla le attività del personale sistemistico, operativo e di supporto a lui sottoposto in relazione ai tempi richiesti per il rispetto delle priorità stabilite per le singole elaborazioni;
f. partecipa alla formulazione dei programmi di formazione, aggiornamento e specializzazione del personale addetto al sistema informativo, relativamente alla parte di propria competenza;
g. controlla le procedure operative, il piano per assicurare il rispetto delle date di esecuzione lavori ed effettua le registrazioni relative.

A1 TECNICO DI LABORATORIO

a. Nell'ambito di norme generali e di procedure tecniche di selezione che regolano le attività del centro sperimentale di Cesano e dei laboratori periferici della Società effettua, quale responsabile di unità organica cui eventualmente sia preposto, le prestazioni proprie della professionalità posseduta;
b. effettua in collaborazione con altre e superiori professionalità - ovvero direttamente se prescritto - sulla base di norme generali le analisi e le prove sui materiali di costruzione stradale;
c. coordina l'attività del personale addetto all'unità operativa di cui è responsabile, impartisce al personale stesso le istruzioni necessarie alla esecuzione delle analisi e delle prove in conformità alle indicazioni delle norme e limitatamente all'assolvimento di compiti determinati, coordina con responsabilità funzionale gruppi di lavoro per analisi e prove specifiche sui materiali;
d. esegue su indicazione di professionalità superiori, in collaborazione di pari ed inferiori professionalità, prove particolari su apparecchiature complesse;
e. collabora in gruppi di ricerca alla sperimentazione e allo studio di nuovi materiali applicati alle costruzioni stradali;
f. elabora i risultati delle prove e predispone il certificato ufficiale curandone tutti gli aspetti numerici, grafici ed amministrativi ed avallandolo con la firma;
g. valuta, congiuntamente alle professionalità di livello superiore, i risultati delle prove che richiedono una corretta interpretazione, particolari conoscenze teoriche e notevole esperienza di laboratorio;
h. concorre a determinare i fabbisogni in materiali e mezzi tecnici, necessari per le analisi e le prove, partecipando nell'ambito delle proprie attribuzioni ai procedimenti prescritti per la loro acquisizione.
i. cura l'aggiornamento delle nuove attrezzature e le nuove prove di laboratorio, e provvede a trasmettere periodiche informazioni e comunicazioni;

j. svolge attività di insegnamento teorico-pratico in corsi di formazione professionale per il personale. Rappresenta la Società in organi collegiali, commissioni e consigli.

A1 TECNICO SPECIALIZZATO

a. Svolge, con autonomia funzionale ed organizzativa e nei limiti delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnati, attività di direzione e di coordinamento del nucleo di manutenzione;
b. impartisce istruzioni e vigila sulle attività del personale addetto al nucleo circa le disposizioni date e i provvedimenti adottati, intese a garantire la regolarità del servizio di manutenzione e della circolazione e la tutela del patrimonio stradale;
c. svolge con autonomia funzionale ed organizzativa e nei limiti delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, attività di direzione e di coordinamento del proprio reparto specialistico, in relazione allo specifico indirizzo professionale;
d. visita con la frequenza ritenuta necessaria i tronchi stradali facenti parte del nucleo, eseguendo ispezioni ai manufatti stradali, agli edifici, ai depositi rientranti nell'ambito del nucleo, adottando i necessari provvedimenti dei quali informerà tempestivamente il Responsabile della Manutenzione;
e. esegue i rilievi di carattere generale tecnico ed il lavoro di ufficio per la compilazione di progetti, perizie ed atti relativi ai tonchi stradali in gestione;
f. effettua i controlli e le misurazioni relativi ai lavori, ai materiali impiegati ed ai mezzi utilizzati, redigendo i documenti contabili di sua competenza prescritti dalle vigenti norme per la direzione, contabilità e collaudo delle opere dello Stato e nel rispetto delle leggi, regolamenti e procedure della Società;
g. coadiuva il Responsabile della Manutenzione nella redazione di progetti e perizie afferenti le strade affidate al nucleo;
h. contesta le contravvenzioni alle leggi od ai regolamenti, in materia di circolazione stradale e di tutela delle strade ed aree pubbliche, redigendo i relativi verbali;
i. verifica le segnalazioni del personale dipendente, predisponendo o proponendo gli interventi necessari;
j. effettua gli interventi manutentori o di gestione per le strade e loro pertinenze, ritenuti necessari, redigendo le perizie, anche per i settori tecnici specifici, dei lavori in tutte le parti di competenza;
k. coordina ed eventualmente, se necessario, esegue sopralluoghi per rapporti instaurati od instaurandi con Enti o privati cittadini, sia che si tratti di rispetto e tutela del patrimonio della Società sia che si tratti di acquisizione di beni mediante esproprio;
l. nel Servizio "nuove costruzioni", adotta tutti i provvedimenti di competenza informando tempestivamente il Responsabile superiore;
m. esegue attività di progettazione e di direzione lavori ai fini dell'accertamento della regolare esecuzione in base alle norme e regolamenti vigenti, nonché alle istruzioni impartite dalle professionalità superiori; é addetto, direttamente o coordinando altre professionalità inferiori e, in relazione alla professionalità posseduta, al controllo e

verifica di progetti, perizie, elaborati revisionali e riserve e cura l'istruttoria delle gare anomale;

n. coordina le attività tecnico-progettuali della funzione e di elaborazione grafica della qualifica del livello immediatamente inferiore, coordina le attività di stime, misurazioni e rilevamenti topografici;
o. collabora con il direttore dei lavori nel verificare che lavorazioni da realizzare siano eseguite regolarmente e nell'osservanza delle clausole contrattuali;
p. in qualità di direttore operativo e su affidamento del direttore dei lavori espleta, fra gli altri, i compiti previsti dalle vigente normativa in materia di lavori pubblici.
q. è addetto al collaudo di lavori, opere e forniture, nei limiti delle norme che disciplinano l'esercizio della libera professione di geometra e di quella relativa alla specializzazione posseduta. Assiste i collaudatori nell'espletamento delle operazioni di collaudo;
r. se assolve ai compiti di coordinatore della progettazione dei piani di sicurezza risponde agli obblighi previsti dalle attuali disposizioni di legge e s.m.i. e verifica che i piani di sicurezza rispondono agli obblighi previsti dal D.lgs. 81/2008;
s. quando svolge le funzioni di coordinatore per l'esecuzione dei lavori, si applicano la normativa vigente in materia e s.m.i.
t. collabora con le professionalità superiori all'attività di alta sorveglianza di opere eseguite per conto della Società da Enti concessionari o Contraenti Generali.

A1 TECNICO PROFESSIONALE

a. Svolge la propria attività, con autonomia funzionale ed organizzativa e nei limiti delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnati, negli uffici tecnici, sul campo e nei laboratori di sperimentazione e ricerca della Società e nell'ufficio di progettazione;
b. ha la direzione dei lavori di nuove opere secondo la normativa vigente;
c. quando svolge i compiti di Direttore dei lavori, cura che i lavori cui è preposto siano eseguiti a regola d'arte ed in conformità al progetto e al contratto;
d. è responsabile del coordinamento e della supervisione dell'attività di tutto l'ufficio di direzione dei lavori, ed interloquisce in via esclusiva con l'appaltatore in merito agli aspetti tecnici ed economici del contratto;
e. è responsabile dell'accettazione dei materiali, sulla base anche del controllo quantitativo e qualitativo degli accertamenti ufficiali delle caratteristiche meccaniche di questi;
f. verifica periodicamente il possesso e la regolarità da parte dell'appaltatore della documentazione prevista dalle leggi vigenti in materia di obblighi nei confronti dei dipendenti;
g. cura la costante verifica di validità del programma di manutenzione, dei manuali d'uso e dei manuali di manutenzione, modificandone e aggiornandone i contenuti a lavori ultimati;
h. effettua gli accertamenti in ordine alle condizioni di stabilità dei ponti e manufatti stradali, con proposta al Responsabile dell'Ufficio tecnico dei provvedimenti occorrenti per il ripristino dei manufatti stessi;

i. svolge attività di indagini, ricerche e rilevamenti geologici, geotecnici e geofisici di campagna e di fotointerpretazione per le carte geologiche e tecniche del territorio nazionale;
j. svolge la direzione dei lavori nell'ambito delle indagini geologiche e geofisiche relative alla prospezione ed alla interpretazione dei dati. In collaborazione con altre figure professionali esegue indagini geotecniche in attuazione di piani e progetti attribuiti alla competenza della Società;
k. redige le relazioni geologiche e geofisiche e collabora alla redazione di relazioni geotecniche a corredo di progetti e perizie di opere stradali e di edilizia;
l. collabora alla predisposizione di piani di indagini geologiche e geofisiche necessarie per la progettazione e realizzazione di opere sul territorio;
m. collabora alla progettazione, alla direzione lavori, al collaudo e al controllo delle opere di sistemazione di aree archeologiche vincolate e non, pianificazione territoriale, tutela ambientale e culturale del territorio, infrastrutture edilizie, nel rispetto dei vincoli di carattere paesaggistico e urbanistico;
n. svolge attività di studio, ricerca, analisi, elaborazione dati, progettazione e consulenza, anche per i settori tecnici specifici;
o. intrattiene, su delega dell'organo superiore, rapporti con le Autorità interessate alle attività dell'unità operativa con il fine di gestire e coordinare i servizi necessari per il buon funzionamento degli stessi, in relazione alle esigenze tecniche e tecnologiche ed a quelle inerenti alle forniture di materiali, mezzi meccanici ed attrezzature speciali;
p. coordina unità operative complesse, in ambito sperimentale e di laboratorio con valutazione tecnico-scientifica dei risultati di ricerca;
q. svolge prove di analisi ed accertamenti circa la natura chimica dei prodotti secondo le competenze professionali stabilite per legge;
r. valuta sul piano tecnico ed emana pareri, provvedimenti ed atti nell'ambito della propria competenza specifica;
s. svolge attività di consulenza e rappresentanza per la Società in organi collegiali, commissioni, comitati e consigli, nonché per congressi e convegni in Italia e all'estero;
t. svolge attività di verifica e di riscontro, nel rispetto di leggi e regolamenti sui lavori pubblici, per operazioni di ispezioni e collaudo delle opere;
u. se assolve ai compiti di coordinatore della progettazione dei piani di sicurezza, risponde agli obblighi dettati dalle disposizioni vigenti in materia e s.m.i. e verifica che i piani di sicurezza rispondano agli obblighi previsti dalla legge;
v. quando svolge le funzioni di coordinatore per l'esecuzione dei lavori si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia.

A1 ESPERTO DELLA PREVENZIONE

a. Collabora in modo specialistico e qualificato nelle attività preordinate all'applicazione delle norme di prevenzione degli infortuni, incendio, igiene e medicina del lavoro, nonché a quelle relative alla protezione ambientale;

b. nella sua attività, può richiedere di avvalersi di tecnici professionali, sia di organismi pubblici, sia interni alla Società;
c. collabora alla formulazione di proposte rivolte al miglioramento dell'organizzazione del lavoro, in relazione alla salute e sicurezza del lavoro, nell'ambito della più ampia attività di ricerca e progettazione procedurale per l'applicazione integrale delle normative in materia;
d. interviene, su richiesta dei superiori, nelle fasi di controllo di attuazione delle misure di sicurezza adottate nei vari settori di attività della Società;
e. svolge attività di ricerca, studio e, dopo specifica formazione, didattica;
f. partecipa ad organismi collegiali interni o esterni, convegni e commissioni anche in rappresentanza della Società;
g. utilizza, per la sua attività, anche strumenti informatici che prevedono operazioni di archiviazione di tipo statistico e di gestione di dati.

A1 COORDINATORE LEGALE

a. Collabora nella consulenza giuridica alle strutture centrali e periferiche, in ordine alla attività istituzionale della Società;
b. collabora con gli uffici centrali e periferici alla predisposizione di atti e provvedimenti;
c. partecipa alla stesura dei pareri legali su richiesta della sede Centrale e degli Uffici periferici della Società;
d. collabora alla difesa della Società nelle controversie dinanzi alle Autorità giudiziarie;
e. espleta funzioni di segretario di comitati, organi collegiali e commissioni;
f. agisce nell'ambito delle direttive e delle procedure predeterminate.

Posizione organizzativa ed economica A

Declaratoria:

a. attività di alta professionalità, con responsabilità diretta e sottoposta a verifica dei risultati; richiedente rilevanti capacità di tipo specialistico o acquisite attraverso maturata esperienza lavorativa;
b. funzioni rivolte alla gestione di complesse unità operative, sulla base di indicazioni di massima; attività gestionali aventi anche rilevanza esterna; prestazioni di carattere consulenziale;
c. sostituzione, con assunzione delle relative responsabilità, del dirigente in caso di sua assenza o impedimento temporaneo.

A RESPONSABILE AMMINISTRATIVO / CONTABILE

a. Agisce con autonomia diretta, salve le prerogative dei dirigenti, nell'ambito di disposizioni generali, per tutto ciò che concerne l'esercizio delle proprie funzioni e per la conseguente utilizzazione funzionale del personale assegnatogli;
b. collabora direttamente all'attività di direzione espletata dal dirigente;

c. dirige uffici di particolare rilevanza o di notevole complessità non riservati a qualifiche dirigenziali; coordina e promuove l'attività di più unità a rilevanza anche esterna, con l'emanazione di programmi di settore, direttive ed istruzioni specifiche volte alla individuazione degli obiettivi qualitativi, quantitativi e temporali da conseguire;
d. predispone ed emana atti e provvedimenti amministrativi/contabili;
e. assicura la regolare e tempestiva attuazione delle operazioni amministrative e di contabilità generale ed industriale di competenza delle strutture centrali e periferiche della Società e delle relative registrazioni, nel rispetto delle norme tributarie, legali, assicurative e delle politiche e procedure della Società;
f. assicura, con altre professionalità, la formulazione dei piani operativi e del budget definiti, l'elaborazione dei dati consuntivi e l'evidenziazione degli scostamenti;
g. è responsabile delle informazioni relative alla stesura dei documenti ufficiali amministrativi/contabili, nonché alla stesura di analisi statistiche, previsionali e consuntive;
h. coordina una struttura organizzativa anche a rilevanza esterna, ovvero coordina gruppi operativi di studio, ricerca, sperimentazione, vigilanza ed intervento, anche intersettoriali, finalizzati al conseguimento di obiettivi generali prefissati al miglioramento dei risultati nelle materie della salute, sicurezza ed igiene del lavoro, della protezione ambientale e della protezione civile;
i. effettua, anche con l'ausilio di tecnici specializzati e su disposizione, verifiche finalizzate ad accertare la rispondenza alla norma, al rapporto lavoro/salute e in materia ambientale;
j. esegue direttamente, se in possesso della relativa professionalità, visite, esami e rilievi per l'effettuazione di indagini nelle materie non riservate ai tecnici degli organismi pubblici preposti, anche con l'utilizzo di apparecchiature specializzate;
k. cura la tenuta e l'aggiornamento della normativa giuridica e tecnica da applicare anche ai fini della programmazione della formazione e dell'aggiornamento del personale in materia di salute e sicurezza del lavoro;
l. coordina e promuove la preparazione di programmi e progetti relativi all'intero servizio contabile, verificandone l'attuazione e partecipando alle necessarie valutazioni periodiche dei risultati;
m. cura la gestione di capitoli di bilancio nonché dei servizi contabili relativi all'amministrazione dei beni demaniali e patrimoniali di appartenenza o comunque in uso alla Società;
n. nell'ambito di indirizzi di massima concernenti l'amministrazione, la programmazione, la pianificazione, la gestione del bilancio, provvede in esecuzione di atti efficaci, alla liquidazione delle spese, dei rimborsi e dei trattamenti economici fissi, nonché all'assegnazione dei fondi;
o. nell'esercizio delle funzioni inerenti la contabilità industriale, sovrintende, assumendone le relative responsabilità, alla raccolta dei dati e dei documenti riguardanti tutti gli elementi di costo delle lavorazioni e relativa classificazione ed imputazione a ciascuna delle medesime; alla compilazione e resa della contabilità industriale dei lavori

e dei servizi, al fine del riscontro tecnico-contabile, nonché alla compilazione di prospetti concernenti l'attività della Società;

p. è direttamente responsabile degli atti a rilevanza esterna, cui provvede autonomamente, del conseguimento degli obiettivi assegnatigli, della complessità, regolarità e tempestività degli adempimenti istruttori, nonché della regolarità ed esattezza degli atti e provvedimenti sottoposti alla firma dei dirigenti;
q. assicura l'attuazione delle procedure di pianificazione delle attività e del controllo di gestione nelle fasi di individuazione degli obiettivi, la collaborazione dei piani e la verifica del loro stato di attuazione;
r. svolge attività ispettive, anche sulla gestione di progetti obiettivi e di attività programmate, in funzione del conseguimento dei risultati e verifica degli stessi;
s. adotta provvedimenti volti a migliorare l'organizzazione del lavoro, valuta le proposte di modifiche delle procedure, proponendo, altresì, procedure alternative e/o il ricorso a nuove o diverse tecnologie per il lavoro d'ufficio;
t. in relazione agli adempimenti connessi alla contrattazione decentrata, sulla base di obiettivi prefissati e delle direttive del dirigente, fornisce il necessario supporto tecnico per la definizione degli incrementi di produttività, di efficienza e di efficacia dei servizi;
u. cura la formazione e l'aggiornamento professionale del personale addetto alla struttura organica, cui sia eventualmente preposto, e svolge attività didattica altamente qualificata;
v. partecipa ad organi collegiali in rappresentanza della Società, cura le relazioni esterne e i rapporti istituzionali con gli Enti territoriali e la stipula di accordi di programmi nell'ambito di norme e disposizioni di carattere generale;
w. espleta funzioni di segretario di comitati, commissioni con autonomia organizzativa rispetto alle attività di supporto;
x. sottoscrive, su delega, atti, provvedimenti e contratti.

A RESPONSABILE INFORMATICO

a. Definisce le macroanalisi delle procedure e dei sistemi complessi, in funzione delle strutture dei sistemi complessivi e delle reti di comunicazione;
b. analizza e controlla le caratteristiche dei sistemi complessivi hardware e software di reti di comunicazione;
c. concorre alla organizzazione e pianificazione per la realizzazione di progetti complessi ed in articolazione in più settori;
d. provvede al coordinamento di differenziate professionalità che concorrono all'automazione ed ai progetti di singoli settori;
e. esplica attività di collaborazione con il dirigente;
f. programma, verifica e segnala eventuali carenze adottando o proponendo le soluzioni di funzionalità;
g. è tenuto a partecipare periodicamente a corsi di aggiornamento; rappresenta, su delega, la Società in convegni e congressi;
h. è responsabile delle attività relative alla rete dati, sia centrale che periferica.

A RESPONSABILE DI LABORATORIO

a. Svolge la propria attività, in modo prevalente nel Centro Sperimentale di Cesano, nei laboratori di analisi, sperimentazione e di ricerca;
b. dirige e coordina gruppi operativi formati da personale delle qualifiche professionali inferiori;
c. concorre, per la parte di competenza, alla realizzazione di programmi generali, ovvero, nell'ambito di tali programmi, imposta e realizza progetti di fattibilità specifici attribuiti al laboratorio al quale è preposto, ovvero esegue analisi e sperimentazioni connesse anche alla ricerca;
d. istruisce, predispone, redige e sottoscrive gli atti relativi alla propria professionalità, collabora e partecipa sia alla redazione che alla connessa attività tecnica di laboratorio degli atti di competenza;
e. svolge attività di studi e ricerca di nuove metodiche e tecniche di analisi e di prova, sia personalmente nell'ambito dei programmi della Società che partecipando ai lavori di gruppi specifici di studio, ricerca e sperimentazione. Valuta, modifica e sceglie, sulla base dell'avanzamento della dottrina e della sperimentazione relative al settore di applicazione, materiali, strumentazioni, applicazioni e norme tecniche, sia in rapporto all'impostazione di progetti ed alla loro attuazione e verifica sia in rapporto alle caratteristiche tecniche ed alle prestazioni dei materiali;
f. imposta lo studio ovvero sviluppa, sulla base di direttive di massima, anche in collaborazione con altre professionalità, progetti di particolare complessità per articolazione o dimensione o per interdisciplinarietà;
g. concorre, anche con altre professionalità, alla determinazione delle caratteristiche tecniche delle forniture richieste dalla Società ed alla valutazione della relativa documentazione di supporto;
h. effettua interventi in proprio e in collaborazione con altre professionalità differenziate, anche per l'espletamento di perizie giudiziali per conto ed in rappresentanza della Società;
i. svolge attività di consulenza e di collaborazione con gli uffici periferici della Società per i problemi relativi ai nuovi materiali stradali e alle nuove applicazioni del materiale tradizionale;
j. propone al dirigente del Centro l'adozione di metodi specifici, nuovi ed aggiornati, sulle analisi della qualità dei materiali relativi alle costruzioni stradali;
k. collabora alla determinazione del fabbisogno dei materiali e mezzi tecnici, partecipando, nell'ambito delle proprie attribuzioni, ai procedimenti prescritti per la loro acquisizione, pianificandone nel medesimo ambito l'impiego anche sulla base di studi di fattibilità, che prevedano verifiche di tipo tecnico ed operativo;
l. collabora alle fasi di esecuzione di progetti, verificandone la rispondenza alle prescrizioni ed agli obiettivi;
m. redige rapporti e relazioni relativi agli studi intrapresi ed ai risultati conseguiti;
n. effettua corsi di formazione e aggiornamento professionale al personale della Società;
o. partecipa a commissioni di collaudo.

A RESPONSABILE TECNICO E NUOVE COSTRUZIONI

a. Svolge i compiti e le funzioni del Responsabile del Procedimento nell'ambito delle Nuove Costruzioni;
b. ha la direzione e il coordinamento, con autonomia funzionale ed organizzativa e nei limiti delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnati, di unità organiche complesse comportanti responsabilità ed autonomia nella trattazione delle pratiche affidate;
c. dirige e coordina l'ufficio di progettazione;
d. coordina le attività di verifica dei progetti secondo le disposizioni e le procedure del Sistema interno di controllo qualità ai sensi dell'art. 19 della Legge 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni;
e. ha la direzione e il coordinamento dei lavori di nuove costruzioni, richiedenti specifica preparazione professionale o rilevanti contenuti specialistici, ovvero provata esperienza;
f. quando svolge i compiti di Direttore dei lavori cura che i lavori cui è preposto siano eseguiti a regola d'arte ed in conformità al progetto e al contratto.
g. se assolve ai compiti di coordinatore della progettazione dei piani di sicurezza risponde agli obblighi previsti dalla legge e s.m.i. e verifica che i piani di sicurezza rispondano agli obblighi previsti dalle disposizioni vigenti in materia di sicurezza;
h. quando svolge le funzioni di coordinatore per l'esecuzione dei lavori si applicano le disposizioni di legge in materia e s.m.i.
i. quale Responsabile della Qualità svolge attività di supporto al Responsabile del Procedimento ed all'Ufficio Direzione Lavori, in modo da assicurare che il funzionamento della Stazione appaltante sia conforme ai livelli di qualità richiesti all'appaltatore, coordinando i servizi affidati a soggetti esterni qualificati;
j. ha la titolarità di posizioni organizzative e/o funzionali tra la struttura dirigenziale e il restante personale;
k. verifica le segnalazioni in ordine alle condizioni di stabilità delle opere d'arte, effettua gli accertamenti e individua gli interventi ritenuti necessari e propone al dirigente dell'Area Tecnica i provvedimenti occorrenti per il ripristino dei manufatti stessi;
l. predispone piani relativi alla specifica attività dell'unità operativa cui è preposto; ha compiti di studio e ricerca in merito alle conoscenze delle tecniche più avanzate riferite alla progettazione, alla conduzione dei lavori, alle analisi, ai mezzi e alle attrezzature necessarie allo svolgimento del lavoro di competenza del settore delle nuove costruzioni;
m. intrattiene rapporti con le autorità interessate alle attività dell'unità operativa, con il fine di programmare, gestire e coordinare tutti i servizi necessari, in relazione alle esigenze tecniche e tecnologiche ed a quelle inerenti alle forniture di materiali, mezzi meccanici ed attrezzature speciali;
n. predispone piani di indagini geologiche e geofisiche necessarie per la progettazione e realizzazione di opere sul territorio, servendosi e collaborando con specifiche figure professionali di pari livello; ha attività di studio indagine e progettazione nell'ambito di piani settoriali e generali d'intervento, riguardanti la sistemazione del territorio nelle aree interessate delle strade di competenza, al fine di evitare il verificarsi di guasti e

dissesti in conseguenza delle opere da realizzare, ovvero in relazione ad eventi naturali; ha la direzione dei lavori delle relative indagini. Redige relazioni geotecniche, anche a corredo di progetti e perizie di opere da realizzare;

o. redige perizie e progetti, anche complessi, ricadenti nel territorio di competenza. Cura la direzione dei lavori, su designazione del dirigente, di opere particolarmente complesse, anche fuori dal territorio di competenza;
p. coordina unità operative complesse in ambito sperimentale e di laboratorio con valutazione tecnico-scientifica dei risultati di ricerca;
q. svolge e coordina l'attività di alta sorveglianza di opere eseguite per conto della Società da enti concessionari. Partecipa, su delega, alla Conferenza dei Servizi prevista dalla normativa vigente;
r. svolge attività di studio, programmazione dei lavori, ricerca, analisi, elaborazione dati, progettazione, consulenza e direzione dei lavori afferenti all'unità operativa sottoposta, anche per i settore tecnici specifici;
s. svolge attività di pianificazione e di definizione delle procedure di meccanizzazione;
t. svolge azione di coordinamento, controllo e verifica delle attività di programmazione;
u. svolge attività di gestione dei centri di elaborazione e, previa formulazione dei piani gestionali, svolge attività di comunicazione e gestione degli stessi;
v. svolge attività di consulenza e rappresentanza per la Società in organi collegiali, comitati, commissioni e consigli, nonché per congressi e convegni in Italia e all'estero;
w. svolge attività di verifica e di riscontro nel rispetto di leggi e regolamenti sui lavori pubblici per operazioni di ispezione e collaudo delle opere. Valuta sul piano tecnico ed emana pareri, provvedimenti ed atti, nell'ambito della propria competenza specifica ovvero delle attribuzioni proprie del settore al quale è preposto. Effettua corsi di formazione e aggiornamento professionale al personale della Società.

A RESPONSABILE MANUTENZIONE

a. Svolge i compiti e le funzioni del Responsabile del Procedimento nell'ambito dei lavori di ordinaria manutenzione ricadenti nel Centro di Manutenzione;
b. svolge, con autonomia funzionale e organizzativa e nei limiti delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnati, attività di direzione e coordinamento di più nuclei di manutenzione con verifica dei risultati e costi dell'attività svolta;
c. provvede alla impostazione dei programmi di intervento sulla base delle direttive generali ricevute e delle proposte dei capi nucleo, dando attuazione ai programmi anzidetti dopo l'approvazione del dirigente l'ufficio periferico;
d. coordina, direttamente o attraverso personale preposto, le squadre di emergenza e di pronto intervento;
e. impartisce le istruzioni affinché i servizi affidati alla propria competenza territoriale siano compiuti con tempestività, nel rispetto delle disposizioni vigenti e delle direttive della Società;
f. verifica i rapporti dei capi nucleo in ordine alle condizioni di stabilità dei manufatti stradali, effettua gli accertamenti e dispone gli interventi ritenuti necessari e propone

agli organi superiori i provvedimenti necessari per il riassetto definitivo dei manufatti stessi;

g. cura la direzione e il coordinamento dei lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria richiedenti specifica ed approfondita esperienza tecnico-progettuale, nei limiti consentiti dalla propria qualificazione di geometra;
h. svolge attività di coordinamento progettuale, nonché di valutazione delle proposte di modifica dell'organizzazione del lavoro delle unità sottoposte;
i. partecipa, su delega, alla Conferenza dei Servizi prevista dalla normativa vigente;
j. coordina e dirige più reparti tecnici;
k. svolge attività di verifica e di riscontro nel rispetto di leggi e regolamenti sui lavori pubblici per operazioni di ispezione e collaudo delle opere;
l. svolge attività di controllo, anche sulla gestione di progetti-obiettivo e di attività programmata, in funzione del conseguimento dei risultati e di verifica degli stessi;
m. formula proposte di direttive ed istruzione specifiche, volte alla individuazione degli obiettivi qualitativi, quantitativi e temporali da conseguire nell'ambito dell'unità di competenza;
n. svolge attività di formazione e aggiornamento professionale del personale addetto all'unità organica nel settore di sua competenza;
o. svolge opera di collaborazione e consulenza con le strutture periferiche della Società per ciò che attiene a nuove tecniche ed a nuovi materiali costruttivi;
p. predispone, anche in collaborazione con professionalità differenziate, studi di fattibilità, verifica e formulazione della normativa tecnica del settore, ai fini della omologazione e del collaudo di materiali, opere, strumenti, apparecchiature e mezzi della Società;
q. quando svolge i compiti di Direttore dei lavori cura che i lavori cui è preposto siano eseguiti a regola d'arte ed in conformità al progetto e al contratto;
r. se assolve ai compiti di coordinatore della progettazione dei piani di sicurezza risponde agli obblighi previsti dalle disposizioni vigenti in materia e s.m.i. e verifica che i piani di sicurezza rispondano agli obblighi previsti dalla legge;
s. quando svolge le funzioni di coordinatore per l'esecuzione dei lavori si applicano le disposizioni di legge in materia e s.m.i.

A RESPONSABILE LEGALE

a. Garantisce la consulenza giuridica alle strutture centrali e periferiche in ordine alla attività istituzionale della Società;
b. formula pareri legali su richiesta della sede Centrale e degli Uffici periferici della Società;
c. assiste gli uffici centrali e periferici nell'impostazione e predisposizione di contratti, convenzioni, transazioni e gare;
d. garantisce la difesa della Società, gestendone le controversie dinanzi a tutte le Autorità giudiziarie, in ogni fase, ordine e grado;
e. cura le relazioni con le Autorità giudiziarie in collaborazione con gli uffici interessati;
f. coordina l'attività del personale addetto all'unita operativa di cui è responsabile e impartisce al personale stesso le istruzioni necessarie;

g. partecipa ad organi collegiali in rappresentanza della Società. Espleta funzioni di segretario di comitati e commissioni con autonomia organizzativa rispetto alle attività di supporto;
h. agisce con autonomia diretta nell'ambito di direttive e procedure;

A. RESPONSABILI SALA OPERATIVA

a. è Responsabile della gestione delle Sale Operative Compartimentali;
b. gestisce le risorse della Sala Operativa Compartimentale organizzando i turni e supervisionando le relative attività;
c. supervisiona le attività di raccolta, gestione e diffusione delle informazioni relative al traffico ed alle condizioni del piano viabile provenienti dall'interno (sorveglianti, utenti, videocamere, sensori) e dall'esterno (utenti, partner istituzionali quali Prefettura, Polizia, Vigli del Fuoco ecc.);
d. supervisiona il monitoraggio della situazione viabilità;
e. effettua il monitoraggio degli impianti di telecontrollo e di telegestione attivando le risorse interne e/o esterne;
f. partecipa alla definizione delle procedure operative da seguire in caso di sinistri;
g. partecipa alla definizione, in caso di emergenze, delle priorità di intervento supportando il Capo Centro nel coordinamento delle squadre (interne ed esterne) al fine di garantire tempestività degli interventi e ridurre i rischi di intralci alla circolazione causati da incidenti e/o eventi naturali;
h. garantisce l'aggiornamento, in tempo reale, dei pannelli a messaggio variabile;
i. analizza i dati raccolti inerenti la sicurezza stradale, le condizioni climatiche collaborando nella definizione dei piani di emergenza in caso di codici di preallarme;
j. fornisce pareri relativi all'attività istruttoria finalizzata al rilascio del Nulla Osta tecnici per il transito di trasporti eccezionali;
k. garantisce la predisposizione delle statistiche periodiche sul traffico e sull'incidentalità;
l. partecipa periodicamente a corsi di aggiornamento in materia di gestione delle Emergenze e Protezione Civile; rappresenta, su delega, la Società in organi collegiali, commissioni e consigli nonché congressi e convegni;
m. verifica l'applicazione delle procedure di gestione inerenti lo svolgimento del servizio di Soccorso Meccanico.

Se incaricato della responsabilità della Sala Operativa Nazionale (SON) svolge anche le seguenti mansioni:

a. assicurare supporto per la gestione delle emergenze attraverso l'ascolto continuo e l'immediata possibilità di mobilitazione delle rete organizzativa;
b. assicurare la gestione dei rapporti con gli organi di polizia stradale e soccorso;
c. assicurare la proposta di corsi ed altri interventi di formazione ed aggiornamento per il personale di Sala Operativa, nazionale e compartimentale;

d. contribuire alla gestione delle attività del Sistema di Coordinamento delle Emergenze, gestisce le attività necessarie al corretto funzionamento delle procedure, in coordinamento con le sale operative compartimentali.

Art. 96
Surrogabilità di applicazione

1. Nell'ambito di posizioni organizzative ed economiche omogenee delle aree di base e operativa e di esercizio, nelle quali il contenuto di specializzazione funzionale non costituisce elemento ostativo, deve essere garantita, in presenza di necessità di servizio, l'intercambiabilità temporanea del personale tra i vari settori di attività, salvo i limiti posti all'esercizio di mansioni tecniche.
2. In tale evenienza compete al dipendente l'eventuale retribuzione variabile prevista per l'attività cui è stato assegnato.

TITOLO VII
RAPPORTI DI NATURA ECONOMICA

Art. 97
Trattamento economico

1. Criteri

La retribuzione del personale della Società viene individuata sulla base dei seguenti criteri:

1. garantire un recupero del potere di acquisto dei salari;
2. riconoscere la professionalità e la responsabilità;
3. assicurare una connessione con il livello di prestazione individuale o per gruppi o unità produttive della Società;
4. assicurare una connessione con il livello di prestazione complessiva della Società;
5. accertare il conseguimento dei risultati di efficienza e qualità del servizio viario stradale.

2. Struttura della retribuzione

La retribuzione è strutturata in "FISSA", "VARIABILE" ed eventuale assegno per il nucleo familiare.

A. La retribuzione FISSA comprende:

1. minimo tabellare;
2. indennità integrativa speciale (contingenza);
3. tredicesima mensilità;
4. indennità operativa;
5. retribuzione individuale di anzianità;
6. aumenti periodici di anzianità;
7. arricchimento esperienza professionale;
8. elemento distinto della retribuzione;
9. elemento retributivo differenziato;
10. assegno "ad personam" non riassorbibile.

All'atto dell'eventuale passaggio in una diversa posizione organizzativa o di Area superiore sarà conservata la retribuzione individuale di anzianità, l'arricchimento per esperienza professionale in godimento, l'elemento distinto della retribuzione, l'elemento retributivo differenziato e l'assegno "ad personam".

B. La retribuzione VARIABILE comprende:

1. Straordinario;
2. Maggiorazioni orarie;
3. Premio di produzione;
4. Trasferta;
5. Indennità di turnazione;
6. Indennità di reperibilità;
7. Indennità di bilinguismo;
8. Indennità di rischio;
9. Indennità di maneggio valori;
10. Indennità di funzione;
11. Indennità di zona.

C. Assegno per il nucleo familiare

3. Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato mensilmente, accompagnato dalla busta paga, che resta in possesso del lavoratore, con l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione stessa e delle relative trattenute.
Il pagamento verrà effettuato il 27 di ogni mese. Qualora il giorno 27 coincida con la giornata di sabato o di un giorno festivo, il pagamento verrà anticipato al giorno lavorativo precedente.

4. Miglioramenti contrattuali.

A. Al personale in servizio spettano rispettivamente i seguenti aumenti contrattuali espressi in euro:
   a. Adeguamento inflattivo per il triennio 2016 – 2018 come riportato nella seguente tabella:

Parametri	Posizioni economiche	dal 1/1/2017	dal 1/10/2017	dal 1/3/2018	a regime
240	A	61,94	58,84	61,94	182,71
200	A1	51,61	49,03	51,61	152,26
170	B	43,87	41,68	43,87	129,42
155	B1	40,00	38,00	40,00	118,00
140	B2	36,13	34,32	36,13	106,58
115	C	29,68	28,19	29,68	87,55
100	C1	25,81	24,52	25,81	76,13

b. relativamente all'esercizio 2016, di una indennità "*una tantum*", a copertura del periodo pregresso, per un importo pari ad € 250,00 riferito convenzionalmente alla posizione organizzativa ed economica B1, da corrispondersi nella mensilità di febbraio 2017 e che, riparametrato, produce i seguenti importi:

Parametri	Posizioni economiche	Una Tantum
240	A	387,10
200	A1	322,58
170	B	274,19
155	B1	250,00
140	B2	225,81
115	C	185,48
100	C1	161,29

B. L'indennità integrativa speciale viene corrisposta nelle seguenti misure:

Livello retributivo	Indennità Integrativa Speciale
A	553,45
A1	545,44
B	531,78
B1	527,76
B2	524,03
C	520,24
C1	517,06

C. Rimangono confermati gli importi relativi all' "Elemento Retributivo Differenziato", all'"Assegno ad Personam" ed all' "EDR" nelle misure già fissate e corrisposte a decorrere dal 1° luglio 1999.

D. L'"Elemento Retributivo Differenziato" non ha effetti sulla retribuzione mensile ai fini dei seguenti istituti:

a. Tredicesima mensilità;
b. Indennità Operativa;
c. Straordinario;
d. Trattamento di fine rapporto.

E. L' "EDR" e l' "Assegno ad Personam" hanno effetto sulla retribuzione mensile e sono assoggettate al regime previdenziale, al pari degli altri istituti facenti parte della retribuzione fissa e continuativa.

Art. 98
Minimi tabellari

Coerentemente con il precedente Art. 97, comma 4, i minimi tabellari mensili espressi in euro saranno i seguenti:

MINIMI TABELLARI - VOCE RETRIBUTIVA 0F01			
POSIZIONE ECONOMICA	DAL 01.01.2017	DAL 01.10.2017	DAL 01.03.2018
A	2.580,94	2.639,78	2.701,72
A1	2.150,81	2.199,84	2.251,45
B	1.828,20	1.869,88	1.913,75
B1	1.666,84	1.704,84	1.744,84
B2	1.505,50	1.539,82	1.575,95
C	1.236,68	1.264,87	1.294,55
C1	1.075,43	1.099,95	1.125,76

Art. 99
Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera ed oraria

1. La retribuzione oraria si determina sommando i seguenti elementi retributivi mensili:

a. minimo tabellare;
b. indennità integrativa speciale (contingenza);
c. retribuzione individuale di anzianità;
d. arricchimento esperienza professionale;
e. elemento distinto della retribuzione;
f. ulteriori posizioni organizzative ed economiche oltre i minimi tabellari e dividendo tale importo per 156.

2. Ai fini del calcolo del lavoro straordinario la retribuzione oraria di cui al comma precedente è determinata sui valori in vigore al momento dell'effettuazione della prestazione ed è maggiorata di 1/12 di tredicesima diviso per 156.
3. Per determinare la retribuzione giornaliera si moltiplica la retribuzione oraria - di cui al punto 1 che precede - per le ore di prestazione giornaliera previste.

Art. 100
Arricchimento esperienza professionale

Si conferma il maturato economico conseguito al 31/12/1997.

Art. 101
Retribuzione del lavoro straordinario

1. Le ore di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione oraria determinata come all'art. 99, comma 2, maggiorata delle percentuali seguenti:

   a. diurno feriale 30%;
   b. notturno feriale 50%;
   c. diurno festivo 65%;
   d. notturno festivo 85%.

Art. 102
Maggiorazione oraria

1. Ogni ora di lavoro festivo viene compensata con la retribuzione oraria di cui all'art. 99, comma 2, maggiorata delle percentuali sotto riportate:

   a. diurno 65%;
   b. notturno 85%.

2. Ogni ora di lavoro notturno non festivo viene compensata con la maggiorazione del 45% della retribuzione oraria di cui all'art. 99, comma 1.
3. Ogni ora prestata oltre il minimo garantito dal personale a tempo parziale verrà retribuita con la maggiorazione del 15%, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro full-time. Superato tale orario, sarà corrisposta la maggiorazione prevista per la retribuzione del lavoro straordinario di cui all'art. 101 del vigente CCNL.

Art. 103
Indennità di turnazione

1. L'indennità di turnazione, viene fissata come segue:

    a. Indennità di turno diurno:
       a1) H24 euro 9,00;
       a2) restanti tipologie euro 3,62.
    b. Indennità per turno notturno:
       b1) H24 euro 15,00;
       b2) restanti tipologie euro 6,20.

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 45 minuti non è prevista alcuna maggiorazione.

Art. 104
Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità viene confermata come segue:

a. indennità di reperibilità diurna euro 15,49;
b. indennità di reperibilità notturna e/o festiva euro 20,66.

Gli importi di cui sopra si riferiscono alla turnazione massima di 12 ore. Turni di reperibilità di durata inferiore sono compensati con riduzioni proporzionali dell'indennità.

Art. 105
Indennità di funzione

1. Al personale appartenente all'Area Quadri, fermo restando quanto disciplinato in materia di orario di lavoro, in considerazione della specificità del ruolo funzionale ricoperto e della conseguente necessità di garantire una presenza in servizio svincolata dalla limitazione giornaliera dell'orario di lavoro prevista per il restante personale, viene attribuita l'indennità di funzione le cui misure sono individuate come segue.
2. Al personale dipendente in posizione economica A dell'area quadri è attribuita una indennità di funzione mensile, secondo le seguenti fasce economiche:

   Fascia A: euro 285,00
   Fascia B: euro 242,00

   Al personale dipendente in posizione economica A1 dell'area quadri è attribuita una indennità di funzione mensile, secondo le seguenti fasce economiche:

Fascia A: euro 242,00
Fascia B: euro 195,00

A tutti i dipendenti in posizione economica A ed A1 è corrisposta l'indennità di funzione di Fascia B. Per ciò che attiene i criteri e le modalità di assegnazione della indennità di funzione di fascia A al personale dipendente in posizione economica A ed A1, si fa riferimento al verbale di accordo del 7 novembre 2003.

3. L'indennità di funzione è corrisposta in 12 mensilità.

Art. 106
Tredicesima mensilità

1. Entro il 20 dicembre di ciascun anno la Società corrisponde ai dipendenti una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile in godimento dal giorno 1° dello stesso mese, costituita dalla retribuzione individuale minima tabellare, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità integrativa speciale (contingenza) in godimento, dall'arricchimento esperienza professionale e dall'elemento distintivo della retribuzione.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno o di assenza non retribuita, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.
3. Per i periodi trascorsi in una posizione che comporti riduzione o maggiorazione della retribuzione, il relativo rateo di tredicesima è ridotto o maggiorato nella stessa proporzione.

Art. 107
Indennità operativa

1. In relazione ad un maggior riconoscimento degli apporti professionali dei lavoratori l'indennità operativa è commisurata alla retribuzione individuale mensile e cioè, al minimo tabellare, all'indennità integrativa speciale, all'elemento distinto della retribuzione, alla retribuzione individuale di anzianità e all'arricchimento esperienza professionale. Detta indennità, che fa parte della retribuzione fissa e continuativa, è utile ai fini previdenziali.
2. L'indennità operativa è corrisposta a tutto il personale entro il 30 giugno di ogni anno.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno o di assenza non retribuita, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi di indennità operativa per quanti sono i mesi di servizio prestati tra il 1° luglio e il 30 giugno dell'anno successivo, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

Art. 108
Indennità di rischio – Indennità di maneggio valori

Gli istituti dell'indennità di rischio e dell'indennità di maneggio valori sono disciplinati dall'apposito Protocollo stipulato il 14 febbraio 1997.

Art. 109
Indennità di zona

1. Relativamente al disagio dovuto all'espletamento con carattere di continuità dell'attività di servizio ricadenti in una zona diversa dalla sede normale di lavoro, viene istituita 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 di riferimento entro il quale il lavoratore, per ragioni connesse all'esercizio delle attività, è tenuto a svolgere le mansioni affidategli.
4. Le figure professionali cui spetta tale indennità ed i relativi criteri di economicità e funzionalità, sono individuati nel protocollo di intesa del 19 dicembre 2016. A livello di Unità Produttiva, potranno essere individuati ulteriori destinatari secondo i criteri fissati dall'accordo di cui al punto 2 del citato Protocollo.
5. L'indennità di zona assorbe l'indennità di trasferta, all'interno dell'ambito regionale di competenza.
6. Al dipendente, cui compete l'indennità di zona, viene riconosciuto un rimborso pasto forfetario pari ad euro 82,64 mensili.

Art. 110
Aumenti periodici di anzianità

1. A decorrere dal 1° gennaio 1998 il dipendente ha diritto, per ogni biennio di effettivo servizio prestato, a titolo di scatto di anzianità, ad un aumento retributivo mensile in cifra fissa pari a:

Posizione economica	Importo
A	euro 39,97
A1	euro 33,31
B	euro 28,30
B1	euro 25,82
B2	euro 23,32
C	euro 19,16
C1	euro 16,66

2. Agli effetti della determinazione dell'anzianità, ogni anno iniziato si computa pro rata in relazione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.
3. I nuovi importi degli scatti di anzianità, previsti a decorrere dal 1° gennaio 2000, sono da prendere in considerazione esclusivamente per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1998.
4. In caso di passaggio di posizione economica organizzativa, la frazione di biennio, in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.
5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non per giusta causa, lo scatto in corso di attuazione viene liquidato, ai fini dell'indennità di anzianità, in base a 1/24 per ogni mesi di anzianità, computando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Art. 111
Premio di produzione

1. La misura degli importi del premio di produzione, commisurato a 12 mensilità da erogare secondo i criteri in vigore, è la seguente:

Posizione economica	Importo mensile
A	euro 338,80
A1	euro 281,47
B	euro 196,00
B1	euro 180,63
B2	euro 168,37
C	euro 142,41
C1	euro 132,74

Art. 112
Assegno per il nucleo familiare

La Società corrisponde a coloro che ne abbiano titolo l'assegno per il nucleo familiare, secondo le disposizioni vigenti.

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 dell'importo di 5,16 euro.

Art. 114
Incentivi per funzioni tecniche

Le Parti nel recepire i contenuti normativi introdotti in materia di incentivi per funzioni tecniche dal D.lgs. 50/2016, si impegnano ad avviare un confronto entro 60 giorni dalla stipula del presente CCNL, finalizzato all'individuazione delle figure interessate.

Art. 115
Indennità per bilinguismo

1. Le misure dell'indennità di bilinguismo, spettante ai dipendenti in servizio presso le regioni Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta, sono confermate nei seguenti importi mensili lordi:

   Dipendenti appartenenti alle posizioni economiche A e A1: euro 174,11;
   Dipendenti appartenenti alle posizioni economiche B e B1: euro 145,10;
   Dipendenti appartenenti alle posizioni economiche B2 e C: euro 116,08;
   Dipendenti appartenenti alla posizione economica C1: euro 104,47.

2. Gli importi sono oggetto di rideterminazione secondo la vigente normativa.

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 e che non abbiano in busta paga cessioni per prestiti o pignoramenti, possono avvalersi della facoltà di richiedere delle anticipazioni sui fondi accantonati per le casistiche e con le modalità di seguito individuate:

    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 accantonamento 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.

Art. 117
Norma finale

Per quanto non espressamente previsto le Parti concordano di fare riferimento alle procedure previste dal precedente art. 6 del vigente CCNL.

Protocollo del 19 dicembre 2016 Indennità di zona

Il giorno 19 dicembre 2016, presso la sede Anas di via Monzambano 10, i rappresentanti Anas con le Segreterie Nazionali FILT CGIL, FIT CISL, UILPA ANAS, UGL VIABILITA' E LOGISTICA, SADA FAST CONFSAL, SNALA CISAL, in attuazione dell'art. 109 del CCNL vigente, inerente l'istituto dell'indennità di zona, concordano quanto segue:

1. Destinatari

I destinatari dell'indennità di zona sono individuati, in questa fase, sulla base delle esperienze e dei dati monitorati negli anni precedenti. Pertanto, relativamente al disagio dovuto all'espletamento delle funzioni affidate con carattere di continuità in una zona diversa dalla sede normale di lavoro, viene riconosciuta una indennità di zona 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

2. criteri di attribuzione

a) L'indennità di zona è corrisposta all'interno dell'ambito regionale di competenza, in sostituzione dell'indennità di trasferta. Oltre tale ambito, le indennità di zona e di trasferta sono cumulabili.
b) Al fine dell'attribuzione dell'indennità di zona, si dovrà tenere conto di criteri di economicità e funzionalità.

c) Il principale indicatore di economicità, che conferisce il diritto all'indennità di zona, è il parametro relativo al numero delle uscite giornaliere fuori dalla normale sede di lavoro, calcolate su una media annua e rapportate a criteri di economicità rispetto alle uscite per trasferta.
d) L'attribuzione dell'indennità di zona è correlata all'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.

3. Ulteriori Destinatari

A livello di unità produttiva, previo confronto sindacale, potranno essere individuate ulteriori destinatari dell'indennità di zona, secondo i criteri di economicità riportati al precedente punto 2.
Le parti concordano circa la necessità di effettuare un primo confronto presso le sedi territoriali competenti entro 60 giorni dalla sottoscrizione del contratto, per una verifica circa l'attribuzione dell'indennità di zona. Tale verifica si dovrà effettuare con cadenza almeno annuale.

ACCORDO INTEGRATIVO ANAS su "permessi ed aspettative sindacali"

tra ANAS SPA e

Filt Cgil, Fit Cisl, Uilpa Anas

Ugl Viabilità e Logistica, Sada Fast Confsal, Snala Cisal

Le Parti firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti Gruppo Anas, in riferimento a quanto previsto dall'art. 18, comma 5, sottoscritto in data odierna, ferme restando le modalità di fruizione dei permessi e delle aspettative sindacali retribuiti fissate negli artt. 18 e 19 del presente contratto, al fine di ottimizzare l'utilizzo dei permessi e delle aspettative sindacali, stabiliscono di rimodulare le titolarità previste dagli articoli citati, senza ulteriori aggravi per la società, pertanto:

1. I permessi di cui all'art. 18 comma 4 sono definiti per ciascun dirigente sindacale nel limite di 12 giorni annuali, con la possibilità di cumulo, nell'ambito della medesima RSA od OS territoriale, fino ad un limite individuale di 36 giornate annuali.
2. Alle organizzazioni sindacali nazionali vengono attribuite n.14 aspettative sindacali, oltre a quelle previste dal comma 1 art. 18 del CCNL di Gruppo.
3. La ripartizione avverrà nel numero di n. 12 aspettative in quota alle tre organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, prevedendone un numero massimo di 6 per ciascuna organizzazione e comunque secondo equa proporzione tra le stesse; nel numero di 2 in quota alle restanti organizzazioni sindacali secondo il criterio della maggiore rappresentatività o secondo accordi tra le stesse;
4. Ciascuna aspettativa sindacale potrà essere convertita, su richiesta dell'organizzazione sindacale, in permessi sindacali giornalieri retribuiti pari a 250 giorni lavorativi.