

tra
Federreti, con la partecipazione delle aziende associate
Fise-ACAP, con la partecipazione delle aziende associate
e

FEDERAZIONE UGL VIABILITA' E LOGISTICA

Per quanto riguarda la parte economica a copertura dell'anno 2019, viene erogata una somma una tantum con le modalità di cui al presente accordo.

somma una tantum con le modalità di cui al presente accordo.

ART. 2 - ASSUNZIONE A TERMINE

1. Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.

2. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare il limite previsto dalla normativa vigente. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Un ulteriore contratto a termine che ecceda il limite complessivo di cui al precedente capoverso può essere stipulato fra gli stessi soggetti, presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio, per una sola volta e per una durata non superiore a 12 mesi.

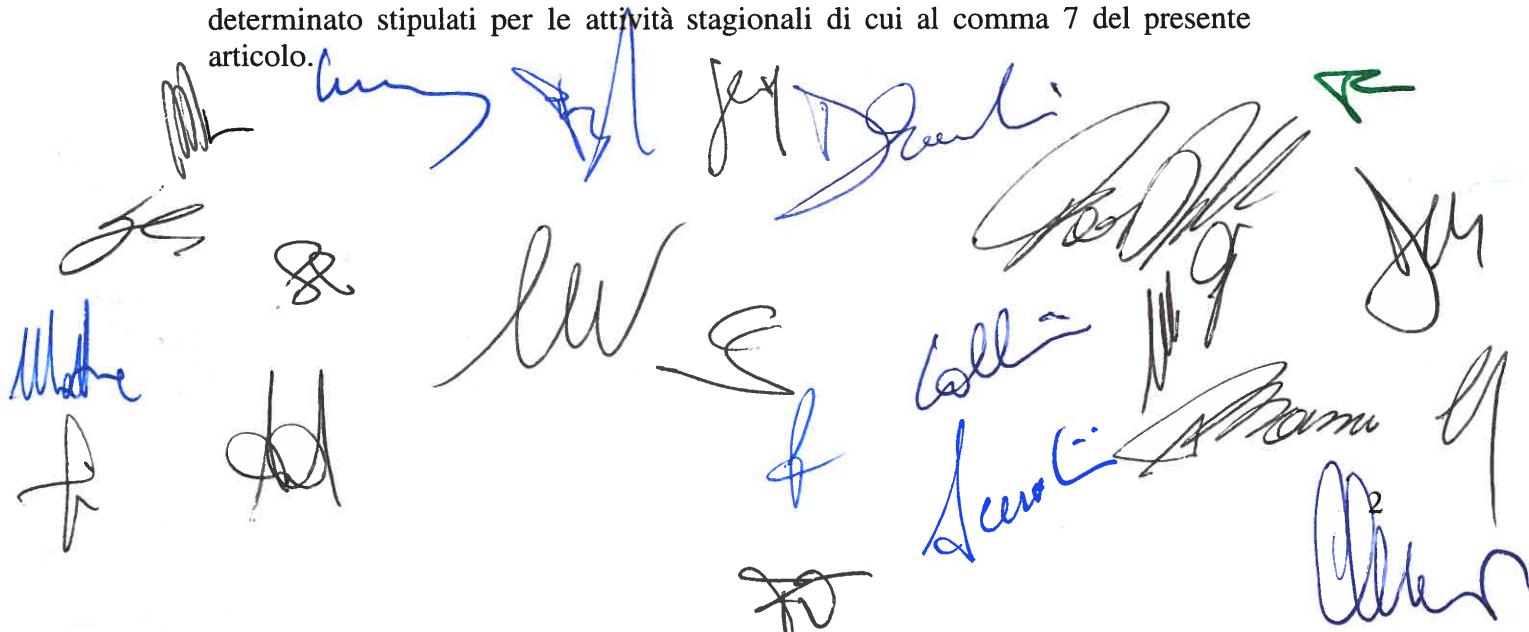
3. Gli accordi aziendali di cui all'art. 46 lettera B stipulati successivamente alla definizione del contratto del 15.07.2005 verranno riconosciuti anche al personale assunto con contratto a tempo determinato in proporzione al periodo prestato.

4. I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi ai fini della sicurezza del lavoro e con riguardo alle modalità di svolgimento del processo lavorativo di competenza.

5. Le assunzioni con contratto a termine per le attività stagionali non potranno risultare di durata inferiore a 30 giorni di calendario.

6. Con riferimento al numero di dipendenti a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, nelle aziende fino a 200 dipendenti la quota di assunzioni con contratto a termine non potrà superare mediamente nell'anno il 10%, e nelle aziende oltre 200 dipendenti detta quota non potrà superare mediamente nell'anno il 5%.

Nelle suddette percentuali non rientrano le sostituzioni di personale ai sensi dell'art. 23, comma 2, lettera e) del d. lgs. n. 81/2015 nonché i contratti a tempo determinato stipulati per le attività stagionali di cui al comma 7 del presente articolo.



ATTIVITA' STAGIONALI

7. I contratti stipulati in relazione ad attività stagionali sono quelli di cui al presente comma, all'interno dei periodi temporali ivi indicati.

I contratti a tempo determinato per attività stagionali, ai sensi di legge, possono essere stipulati per il personale addetto alle attività di esazione, all'interno del periodo aprile/settembre e nel periodo 7 dicembre/7 gennaio.

Le competenti parti, a livello di unità produttiva, potranno stipulare intese finalizzate alla definizione di una diversa collocazione temporale dei periodi di stagionalità, ferma restando la loro durata complessiva.

Le stesse parti potranno concordare l'eventuale estensione della normativa in materia di contratti a termine per attività stagionali a situazioni o settori che abbiano le identiche caratteristiche di quanto rappresentato per l'esazione.

8. Ai contratti a tempo determinato stipulati per le attività stagionali di cui sopra non si applica il limite di durata massima di cui al comma 2 del presente articolo. I predetti contratti possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 21, comma 1, secondo periodo, del d.lgs n. 81/2015.

Agli stessi non si applicano le disposizioni di cui all'art. 21, comma 2 del d. lgs. n. 81/2015.

9. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

DIRITTI DI PRECEDENZA E PRIORITA' PER IL PERSONALE DI ESAZIONE

10. Il personale che abbia prestato attività lavorativa come esattore con contratto a tempo determinato, anche per attività stagionali, e che abbia superato il periodo di prova, anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine, presso la stessa unità produttiva, per la medesima mansione, per la sola causale sostitutiva e purché la sommatoria dei contratti non determini il superamento del limite di cui al comma 2 del presente articolo.

La volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza dovrà essere manifestata in forma scritta entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano manifestato nei termini sopra previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità secondo i criteri che saranno individuati tra le parti a livello di unità produttiva. In caso di mancato accordo sui criteri di definizione di quanto sopra verranno attivate le procedure di composizione delle controversie di cui all'art. 48.

11. Il personale che abbia prestato attività lavorativa come esattore con contratto a tempo determinato, anche per attività stagionali, e che abbia superato il periodo

di prova anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo indeterminato per la medesima mansione. La volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza dovrà essere manifestata in forma scritta entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano manifestato nei termini sopra previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità secondo i criteri che dovranno essere definiti a livello di singola azienda.

12. In caso di assunzioni a tempo indeterminato in comparti lavorativi diversi dall'esazione e comunque per professionalità ricomprese fino al livello C, le Società terranno prioritariamente conto delle domande avanzate dal personale che abbia prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, anche per attività stagionali, come esattore, sempreché gli interessati risultino in possesso dei requisiti richiesti per svolgere la mansione e dopo aver valutato l'idoneità anche fisica dei candidati a ricoprire tali posizioni e avuto riguardo alla graduatoria in essere.

DIRITTI DI PRECEDENZA

13. Fermo rimanendo quanto previsto al punto 11, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato, anche per attività stagionali, presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi sei mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro i sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

14. Il diritto di precedenza di cui ai commi 10, 11 e 13 si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto. Si estingue altresì in caso di rifiuto dell'interessato ad accettare la proposta di lavoro. Qualora l'interessato per motivi non dipendenti dalla sua volontà non sia utilizzato nel corso di un anno solare con un rapporto di lavoro a tempo determinato, lo stesso potrà manifestare la sua volontà di avvalersi del diritto di precedenza in forma scritta entro il mese di giugno di ciascun anno, fino al terzo anno dalla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro.

15. I diritti di precedenza di cui al presente articolo non sono esercitabili dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro a tempo determinato per licenziamento, dimissioni o risoluzione consensuale.

16. Le Società informano i lavoratori a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Le informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

NOTA A VERBALE

In applicazione dell'accordo 14.11.2019, sono fatti salvi i contratti a tempo determinato per attività stagionali in corso alla data di stipula del CCNL, fino al 31.1.2020 o comunque fino alla diversa data eventualmente stabilita in applicazione di accordi aziendali.

DISCIPLINE SPECIFICHE PER I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

LAVORO SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

Le prestazioni di lavoro supplementare o straordinario possono essere svolte dai lavoratori con contratto a termine assunti a tempo parziale. Resta inteso che le ore di lavoro supplementare non potranno eccedere il limite massimo complessivo determinato moltiplicando 34 ore per il numero di mesi di durata del contratto.

Il limite massimo di lavoro straordinario per i lavoratori con contratto a termine viene determinato moltiplicando 24 ore per il numero dei mesi di durata del contratto, ferma restando la non applicabilità delle previsioni di cui ai punti 16 e 17 dell'art. 11.

CONGEDO MATRIMONIALE

I lavoratori con contratto a tempo determinato hanno diritto a 8 giorni consecutivi di congedo matrimoniale con corresponsione della retribuzione dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto con contratto di durata non inferiore a tre mesi. Per i contratti di durata inferiore a tre mesi resta, comunque, impregiudicato il diritto del lavoratore al trattamento INPS.

FERIE - PERSONALE DI ESAZIONE

Qualora, in considerazione della brevità della durata e la particolarità della prestazione del personale a tempo determinato di esazione, non sia possibile l'effettivo godimento delle ferie, si procederà a liquidare, in sede di trattamento di fine rapporto, i ratei maturati in ragione di giorni 1,65 della retribuzione globale di fatto prevista dall'articolo 29, comma 7, per ogni mese di servizio.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

I periodi a retribuzione intera ed a retribuzione ridotta vengono fissati - proporzionalmente - nella seguente misura: per ogni mese di durata del contratto il personale a tempo determinato ha diritto, in caso di malattia, a 7 giorni a retribuzione intera ed a 7 giorni a retribuzione al 75%. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si considerano come mese intero.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, che cumulino nell'arco dell'anno civile (1° gennaio-31 dicembre) periodi di lavoro almeno pari a tre mesi, potranno aderire al Fondo al compimento di tale periodo.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink are present throughout the bottom half of the page, including a large 'S' on the left, a 'P' on the right, and various other signatures at the bottom.]

ART. 11 – LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Personale a tempo parziale e lavoratori di cui all'articolo 9, commi 13 e seguenti

Dopo i punti 21 e 22, è inserito il punto 23: "A far data dall'1.1.2020, per i lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori di cui all'articolo 9, commi 13 e seguenti del presente CCNL le prestazioni di lavoro notturno effettivamente svolte vengono considerate utili ai fini della determinazione della tredicesima mensilità e del premio annuo nella misura convenzionale del 10% della retribuzione di cui al punto 1 dell'art. 22"

ART. 43 – INDENNITA'

A partire dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo del c.c.n.l., i commi 4 e 5 dell'articolo 43, lettera b), sono sostituiti dal seguente comma 4:

“b) Indennità turni spezzati

4. Al lavoratore che presta servizio in turni continui ed avvicendati, a quello di cui all'articolo 9, commi 13 e seguenti del presente c.c.n.l. ovvero al lavoratore assunto a tempo parziale applicato ad attività lavorative in turni ovvero, con prestazioni alternate diurne-notturne, al quale, per esigenze di servizio, venga richiesto di effettuare il proprio turno giornaliero in due soluzioni (turno spezzato), viene corrisposta, oltre a quanto dovuto per la precedente lettera a), una indennità pari a:

- 18% della retribuzione giornaliera di cui all'art. 22, punto 1 per i lavoratori che prestano servizio in turni continui ed avvicendati;
- 18% della quota oraria calcolata sugli elementi retributivi di cui all'art. 22, punto 1 per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestata per i lavoratori assunti a tempo parziale applicati ad attività lavorative in turni nonché per i lavoratori di cui all'articolo 9, commi 13 e seguenti;

Qualora l'intervallo tra le due soluzioni risulti pari a 4 ore, la misura dell'indennità viene elevata al 25%".

**La “Lettera Aggiuntiva” 15 luglio 2005 è così sostituita:
“Nuovi schemi di orario (articolo 9, punti 13 e seguenti)”:**

“1. Al fine di favorire l'utilizzo degli schemi di orario di cui ai punti 13 e seguenti dell'articolo 9 del vigente c.c.n.l., nei settori operativi collegati all'esercizio (esazione, viabilità, centro radio informativo, impianti), le cui attività già si svolgano su sette giorni, l'attivazione di contratti di lavoro a tempo pieno avverrà attraverso l'utilizzo dei predetti schemi.

Nell'ambito di ciascuna unità produttiva il personale operante con lo schema "4-2" o equivalente, non si attesterà al di sotto del 70% dell'organico a tempo pieno ed indeterminato definito dalle parti, con distinto riferimento ai quattro settori sopra indicati (esazione, viabilità, centro radio informativo, impianti).

Qualora tale percentuale, per ciascuno dei quattro settori sopra elencati, risulti inferiore, l'azienda provvederà agli interventi necessari atti al ripristino della percentuale stessa, per consentire il passaggio a full-time con lo schema "4-2" o equivalente, entro sette mesi dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l.

La definizione della base di calcolo, nonché i criteri e le modalità, comprensive anche delle cadenze di riallineamento, saranno definiti dalle competenti parti aziendali entro tre mesi dalla richiamata sottoscrizione.

In caso di mancato raggiungimento dell'accordo aziendale, saranno attivate le procedure di composizione delle controversie di cui all'articolo 48 del c.c.n.l.

2. Nelle nuove attività, intendendosi per tali quelle oggi non ancora esplicate nelle specifiche unità produttive, che si svolgano con una copertura su 7 giorni, l'applicazione degli schemi di orario di cui ai punti 13 e seguenti dell'articolo 9, avverrà con un presidio articolato con il 4-2 o equivalente.

3. In tale fattispecie, in caso di mobilità orizzontale, si terrà prioritariamente conto delle richieste avanzate dal personale impiegato in turni continui ed avvicendati secondo gli schemi di orario in essere, che abbia i requisiti necessari; allo stesso verranno mantenuti gli stessi schemi di orario.

4. Qualora le disponibilità espresse dal personale di cui al capoverso precedente non risultino sufficienti a garantire il 70% dell'organico a tempo pieno ed indeterminato necessario verrà attivato un confronto tra le parti per l'individuazione delle soluzioni da adottare.

necessario verrà attivato un confronto tra le parti per l'individuazione delle soluzioni da adottare.

A collection of approximately 15-20 handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the page. Some are clearly legible names like "W.", "Luis C.", and "Cris", while others are stylized or abbreviated. There is also a green checkmark-like symbol in the top right corner.

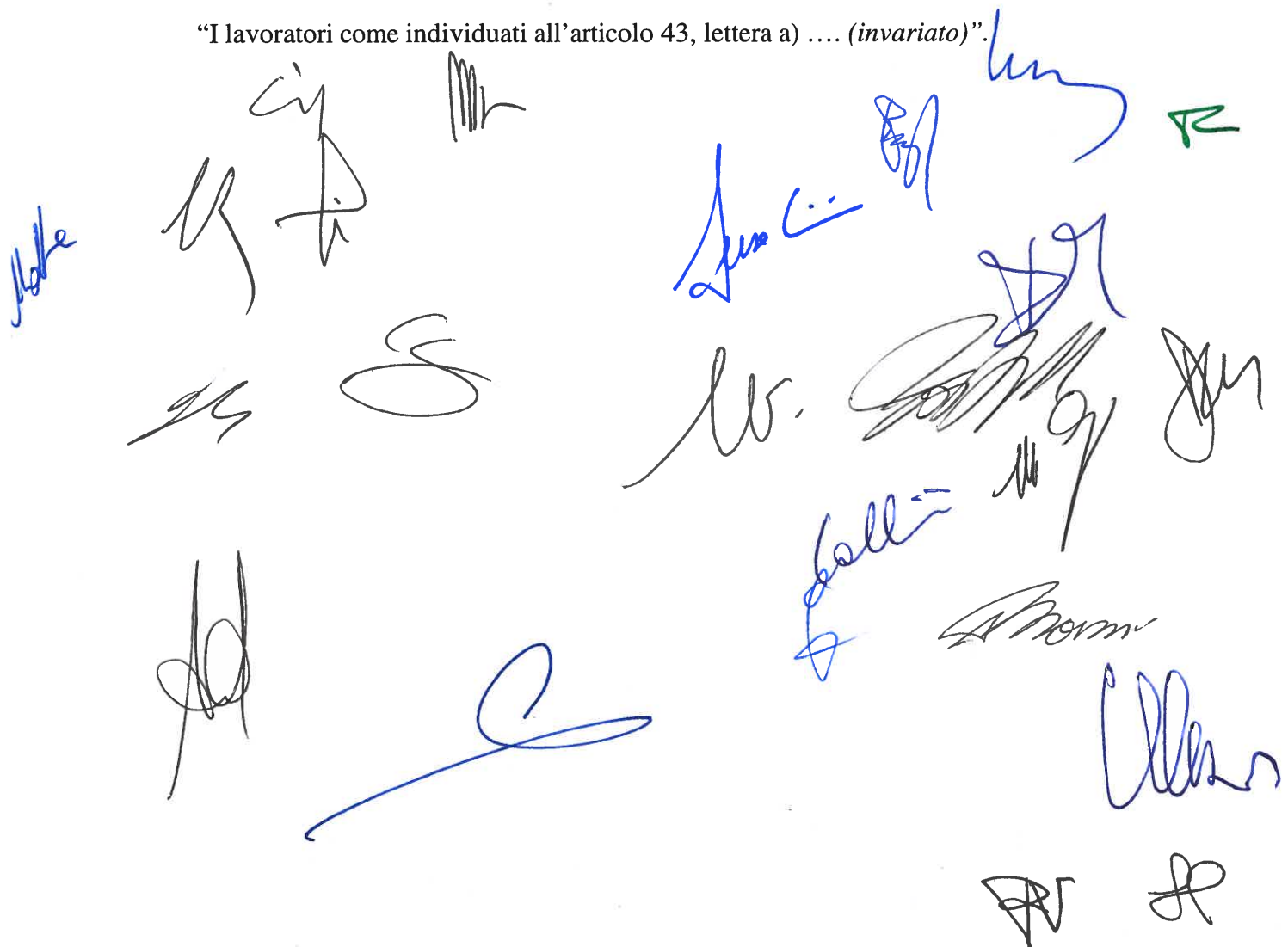
ART. 9 – ORARIO DI LAVORO

In calce all'articolo 9 del presente c.c.n.l., i Chiarimenti a verbale sono integrati dal seguente punto 3:

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

L'articolo 9, punto 8, è così sostituito:

“I lavoratori come individuati all'articolo 43, lettera a) (invariato)”.



ART. 11 – LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

In calce è aggiunto il seguente paragrafo “Lavoratori di cui all’articolo 9, commi 13 e seguenti”, con il comma 24:

“24. A decorrere dal 1° gennaio 2020, il lavoro notturno e notturno festivo viene compensato con le maggiorazioni rispettivamente del 40% e dell’80% della retribuzione di cui al punto 1 dell’art. 22, da corrispondersi per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato”

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including:

- ci
- ML
- ***
- TR
- SH
- CG
- W
- SG
- 88
- Colle
- 5
- Ad
- 75

ART. 4 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è regolata dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.
2. La stipula dei contratti di somministrazione di lavoro è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità all'assunzione a tempo determinato, nella stessa mansione, del personale di esazione che abbia prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato.
3. La somministrazione a tempo determinato non è applicabile alle attività stagionali di cui al comma 7 dell'articolo 2 del presente c.c.n.l.
4. La percentuale massima dei lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare, per ciascun trimestre, la media dell'8% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'impresa stessa, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione pari o superiore allo 0,5%.
5. I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 37 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n.81, con riferimento all'esperienza lavorativa e alle mansioni svolte.
6. La Società utilizzatrice fornisce l'informazione/formazione dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione per gli eventuali rischi specifici connessi all'espletamento delle mansioni, come individuati dal documento aziendale di valutazione dei rischi.
7. In ordine al trattamento retributivo dei lavoratori di cui al presente articolo trovano applicazione, in proporzione ai periodi di lavoro prestato, le disposizioni del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
Gli accordi aziendali di cui all'art. 46 lett. B) stipulati successivamente alla definizione del presente contratto verranno riconosciuti anche al personale assunto con contratto di somministrazione di lavoro in proporzione al periodo prestato.
8. La Società utilizzatrice comunica preventivamente alla R.S.U. o R.S.A il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto. Inoltre, una volta l'anno, la Società utilizzatrice comunica allo stesso destinatario il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including "Mette", "Prom.", "Lun", and others, along with a green checkmark and the number 12.]

ARTICOLO NUOVO - LAVORO AGILE

PREMESSA

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

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

In tale presupposto, le parti intendono avviare una fase di sperimentazione del lavoro agile, secondo quanto di seguito disciplinato.

Tale opportunità sarà utilizzabile, previo accordo individuale, a partire dalla stipula dell'accordo di rinnovo del vigente ccnl.

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

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

1. INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI ORGANIZZATIVI - PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

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

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

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

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

2. LUOGO DELLA PRESTAZIONE

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

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

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

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

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

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

Ciò premesso, ai sensi di legge sarà riconosciuta progressiva priorità alle richieste formulate:

- dalle dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità (art. 16, D.lgs n. 151/2001)
- da dipendenti con parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tale da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (art. 3, comma 3, legge n. 104/1992);
- da dipendenti con parenti in situazioni di gravità, quali individuate dall'art. 34, lettere B), C), E) del vigente ccnl;
- da dipendenti residenti o domiciliati a distanza significativa dalla sede aziendale.

In tale premessa, saranno altresì privilegiate le richieste presentate:

- dai dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari a titolo esemplificativo e non esaustivo quali: disabilità, stato di gravidanza (escluso il periodo obbligatorio), presenza di figli fino a 6 anni, familiari in condizioni di grave disabilità, figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento, anziani conviventi con problemi di salute debitamente certificati.

4. ACCORDO INDIVIDUALE

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

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

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

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

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

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

- il numero di giornate lavorative nel mese in cui la prestazione sarà svolta, di norma, con modalità in lavoro agile;
- la distribuzione, anche in modo non continuativo, dell'orario di lavoro nell'arco

delle giornate, della settimana o del mese, tenuto conto anche dei tempi di riposo;
- i predeterminati luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa, ai sensi del punto 2);
- la necessaria strumentazione informatica e telefonica, assegnata al lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore da tale strumentazione, nel corso e al termine della giornata lavorativa.

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

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

Nelle giornate effettivamente prestate di lavoro agile viene erogata l'indennità di mensa di cui all'art.43 del presente CCNL ovvero in caso di prestazioni in altra sede aziendale la possibilità di fruire dei servizi mensa se presenti.

E' confermato il godimento dei diritti sindacali previsti dalla legge e dal ccnl.

6. RECESSO

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

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

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

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

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

7. SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

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

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

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

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

8. FORMAZIONE

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

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

9. DOTAZIONE E CURA DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E TELEFONICI

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

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

10. RELAZIONI SINDACALI

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

- agli ambiti organizzativi, alle qualifiche professionali e al numero dei dipendenti che sono stati interessati;
- al numero medio mensile delle giornate effettuate in lavoro agile;
- alle eventuali disfunzioni organizzative e/o operative riscontrate.

ART. 12 - BANCA ORE

Il secondo periodo del punto 9 è così sostituito:

“Sempre al fine di favorirne la fruizione, per le ore richieste e non assegnate in detto periodo, questo si intende prorogato, in via eccezionale, per ulteriori 12 mesi”.

More

Premi

Lus...

C...

M...

G...

R

S

ART. 15 – PERMESSI

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

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

Con l'esclusivo fine di realizzare una mera semplificazione illustrativa della normativa attualmente vigente le Parti condividono il seguente testo, che contiene ai punti 3 e 4 le innovazioni introdotte con i rinnovi del 1° agosto 2013 e 16 dicembre 2019.

1. Al lavoratore che ne faccia domanda la Società può accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.

2. Al lavoratore che contragga matrimonio viene concesso un periodo di congedo di:

– 15 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione, dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto a tempo indeterminato;

– 8 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto con contratto a termine della durata non inferiore a tre mesi. Per i contratti a termine di durata inferiore a tre mesi resta, comunque, impregiudicato il diritto del lavoratore al trattamento INPS.

3. A decorrere dall'1.1.2020, in occasione della nascita di un figlio o dall'ingresso di un minore in famiglia o in Italia in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale, il dipendente ha diritto a 5 giornate di permesso retribuito per paternità, da godere, anche in via non continuativa, entro il quinto mese dall'evento. Qualora la normativa di legge sia di maggior favore, dette giornate verranno assorbite da quanto previsto dalla stessa normativa.

4. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figlio, fratello, convivente more uxorio) viene concesso un permesso retribuito, da utilizzarsi in unica soluzione, di cinque giorni più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, per un massimo di dieci giorni complessivi. Detto trattamento assorbe quanto previsto per le medesime fattispecie dal successivo art. 34 lettera b).

5. La retribuzione corrisposta in occasione di permessi retribuiti è quella riportata dall'art. 22 punto 1.

6. Per la concessione dei permessi per donazione di sangue e per svolgere la funzione di presidente di seggio, scrutatore o rappresentante di lista in occasione di consultazioni elettorali si fa riferimento alle norme di legge in vigore.

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

AR

JH

97

8. A tutto il personale, ad eccezione di quello di cui al punto 13 dell'art.9 che utilizza quanto sotto riportato per conseguire l'orario di 37 ore medie settimanali, vengono attribuite:

a) una giornata di permesso retribuito in sostituzione del trattamento economico applicato per la ex festività civile del 4 novembre. La giornata di permesso viene riconosciuta in relazione alla frazione di anno lavorata.

b) una giornata di permesso retribuito di 8 ore; detta giornata, in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, viene attribuita in relazione ai mesi di servizio prestati.

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

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

10. Al personale non turnista vengono attribuite:

a) 4 giornate di permesso individuale retribuito, con riferimento alla vigente normativa in materia di festività religiose soppresse;

b) 28 ore di permesso retribuito, in ragione d'anno, che verranno attribuiti in relazione ai mesi di servizio prestato, provvedendosi al computo per dodicesimi.

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

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

a) due giornate per il personale operante in turni continui e avvicendati. La relativa fruizione avverrà per frazioni intere di quattro ore;

b) sei giornate e mezza per il personale non turnista, utilizzando, in quanto spettanti, le ore di permesso di cui al punto 10 lettera b) e i giorni di permesso di cui al punto 8 del presente articolo nonché, sempre in quanto spettanti, una delle giornate di cui al punto 10 lettera a) ovvero, in alternativa, le prime due semi giornate di cui al punto 9. Detti permessi potranno essere utilizzati, anche parzialmente, per la fruizione collettiva previa intesa a livello di unità produttiva tra la Direzione aziendale e le competenti strutture sindacali.

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

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

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

ART. 19 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Prima del paragrafo "Quadri" è aggiunto il seguente nuovo paragrafo:

"Individuazione nuovi parametri – Contrattazione di secondo livello"

1. Fermo restando l'attuale sistema classificatorio articolato su 7 livelli, con le declaratorie e profili professionali contrattualmente definiti, al fine di dotare le parti aziendali di uno strumento utile ad apprezzare le evoluzioni tecnico-organizzative delle singole aziende, viene istituito, a far data dalla stipula dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l., all'interno delle declaratorie dei livelli C, B1 e B, un valore parametrico aggiuntivo rispetto al parametro standard.
2. Tale valore parametrico, non conseguibile per automatismo, non costituisce un nuovo livello di inquadramento, rientrando nell'ambito della declaratoria del livello di appartenenza.
3. Fermo restando le attività attualmente svolte aziendali, regolate dal vigente sistema classificatorio, a far data dalla stipula dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. è attribuita all'esclusiva competenza della contrattazione di secondo livello la facoltà di definire l'individuazione di competenze professionali qualitativamente nuove relative ad attività innovative, non presidiate dal vigente sistema di classificazione del personale, alle quali attribuire i valori parametrici aggiuntivi definiti nel presente paragrafo.
4. La copertura di tali nuove posizioni potrà comportare l'attivazione di preliminari percorsi formativi.
5. Le Parti concordano che la successiva attribuzione individuale di tali valori parametrici aggiuntivi, in attuazione dell'accordo di secondo livello di cui al precedente comma 3, non potrà essere utilizzata per sanare situazioni vertenziali, anche individuali, né potrà, in alcun modo, essere sostitutiva rispetto all'attribuzione del livello superiore.
6. Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia in atto alla data di stipula dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l.



Handwritten signatures and initials in blue and black ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are clearly legible, while others are stylized or abbreviated. There are also some small green marks, possibly initials, in the upper right area.

Livello	Parametro
A	235
A1	210
B	192
	185
B1	176
	169
C	155
	148
C1	135
D	100

2

21

ART. 26 - AUMENTI DI ANZIANITA'

Dopo il punto 8, è inserito il seguente punto 9:

Passaggio da tempo pieno a tempo parziale e successivo ripristino a tempo pieno

“9. Il lavoratore a tempo pieno, il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato a tempo parziale, mantiene l'importo degli aumenti di anzianità precedentemente maturato e, ai fini dell'eventuale maturazione del successivo scatto, il periodo trascorso a tempo parziale è calcolato al 60/70% come previsto dall'articolo 3, comma 11, del presente c.c.n.l.”

cy ***** *AL* *un* *AD* *R*
more *h* *S* *lo* *Colle* *ma* *dm*
sh *da* *Pran* *Lus* *Clan*
8

ART. 32 – TRATTAMENTO DI MALATTIA

Al comma 4 è aggiunto il seguente quarto capoverso:

“Ai sensi del decreto del Ministero della salute 11.1.2016, sono esclusi dall’obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l’assenza è etiologicamente riconducibile a:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
- b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.

Ai fini dell’applicazione della normativa in materia, l’Inps si attiene a specifiche linee guida, approvate dal Ministero della salute e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

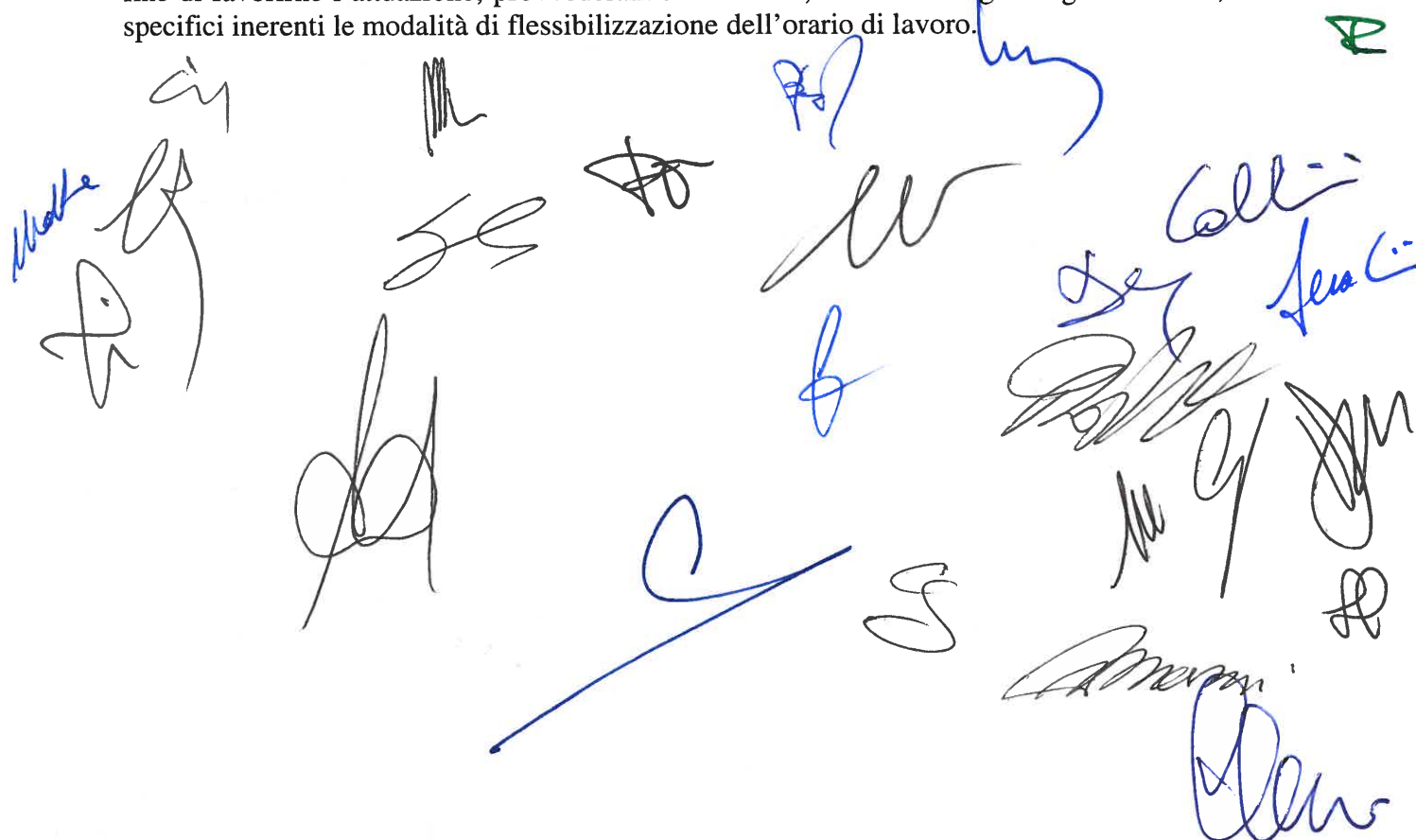
[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue and black ink.]

ART. 34 – TUTELA DELLA MATERNITA', PATERNITA' E CONGEDI

All'articolo 34 è aggiunta la seguente lettera "F":

F) – Tutela dei familiari con disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico

26. Nei confronti dei dipendenti che rientrano nell'ambito di applicazione della legge 8 ottobre 2010, n. 170 "Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico", le parti, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 6 della legge in parola, al fine di favorirne l'attuazione, provvederanno a definire, a livello di ogni singola azienda, accordi specifici inerenti le modalità di flessibilizzazione dell'orario di lavoro.



ART. 36 – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le parti concordano la costituzione di una apposita commissione tecnica che avrà il compito, entro giugno 2020, di definire un articolato che definisca in via esplicita le casistiche a cui associare le tipologie dei provvedimenti disciplinari presenti nel vigente contratto.

[illegible]

ART. 43 – INDENNITA'

All'articolo 43, lettera a), il comma 1 è così sostituito:

“Per l'espletamento dei lavori complementari di cui all'art. 9, al personale sotto indicato viene corrisposta un'indennità da calcolarsi sulla retribuzione giornaliera di cui all'art. 22 punto 1, lettera a) e sull'indennità di contingenza in vigore al 31 marzo 1980, pari a € 98,71 per tutti i lavoratori, nelle seguenti misure:

- al personale di esazione delle stazioni con impianti da 6 porte e oltre, il 17,5%;
- al personale di esazione delle stazioni con impianti fino a 5 porte ed agli operatori di centro radio-informativo il 14,5%;
- agli esattori della Società Tangenziale di Napoli il 16% ;
- agli esattori delle Società Traforo del Monte Bianco e Traforo del Frejus il 14,5%.

La predetta indennità viene corrisposta per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, intendendosi per tale anche le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni.

I minimi tabellari utili ai fini del computo della predetta indennità sono quelli in vigore al 31 dicembre 1986, riportati nella tabella A1 allegata al presente contratto”

A collection of handwritten signatures and initials in blue and black ink, scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'Mare' in blue at the bottom left, and others are more stylized or scribbled. A green 'TR' mark is visible in the upper right area of the signature cluster.

ART. 43 – INDENNITA'

All'articolo 43, lettera f) "Indennità di reperibilità", il comma 19, secondo capoverso, è così sostituito:

"Le Parti, a livello di unità produttiva, esamineranno in un apposito incontro specifiche modalità, le professionalità impiegate, il numero dei lavoratori coinvolti, nel rispetto delle normative vigenti".

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including names like "More", "cy", "SS", "S", "b", "DT", "19", "Gelli", "Pommi", "Lus", and "Pleu", along with a green mark resembling a stylized 'A' or 'R' in the top right corner.]

ART. 49 – DIRITTI SINDACALI

C) Contributi sindacali (nuovo testo)

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore, nella misura fissata dal comma 5 del presente articolo.

2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti, e dovrà essere conforme alla normativa di cui al d.lgs n. 196/2003 e s.m.i..

3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro qualora pervenga entro il 5 del mese e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato, salvo quanto previsto al capoverso successivo.

La sottoscrizione di una delega a favore di una Organizzazione Sindacale in conformità con quanto previsto al punto 2 che precede, determina anche la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali. In tal caso, sia l'efficacia della revoca, sia l'efficacia della nuova delega avranno decorrenza dal primo giorno del mese successivo al quadrimestre in cui viene inoltrata la comunicazione (gennaio-aprile, maggio-agosto, settembre-dicembre).

4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi e, fatto salvo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in tema di rilevazione della rappresentatività, avrà effetto dal primo giorno del mese successivo al quadrimestre in cui viene inoltrata la comunicazione (gennaio-aprile, maggio-agosto, settembre-dicembre).

5. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e alla 14° mensilità, è pari allo 0,70% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:

- minimo tabellare;
- ex indennità di contingenza;
- EDR Protocollo 31.07.1992;
- EDR Protocollo 18.04.1997.

Regime transitorio

Nelle aziende ove l'importo del contributo sindacale a beneficio di una o più Organizzazioni Sindacali risulti inferiore su base annua all'importo minimo calcolato ai sensi del primo capoverso del presente comma, l'azienda procederà, a decorrere dal 1° maggio 2020 e per effetto del presente accordo, all'allineamento del contributo a detto importo minimo annuo.

Fermi restando l'importo minimo di cui al presente comma ed il termine del 1° maggio 2020 per l'allineamento del contributo sindacale, la procedura di cui al precedente capoverso non si attiva qualora a livello aziendale vengano nel frattempo definite modalità applicative diverse con accordo sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, debitamente notificato all'azienda.

L'allineamento dell'importo del contributo sindacale operato ai sensi del secondo, ovvero del terzo capoverso del presente comma, ha luogo sulle deleghe inoltrate all'azienda fino alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL, che restano valide, salvo revoca individuale.

6. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto

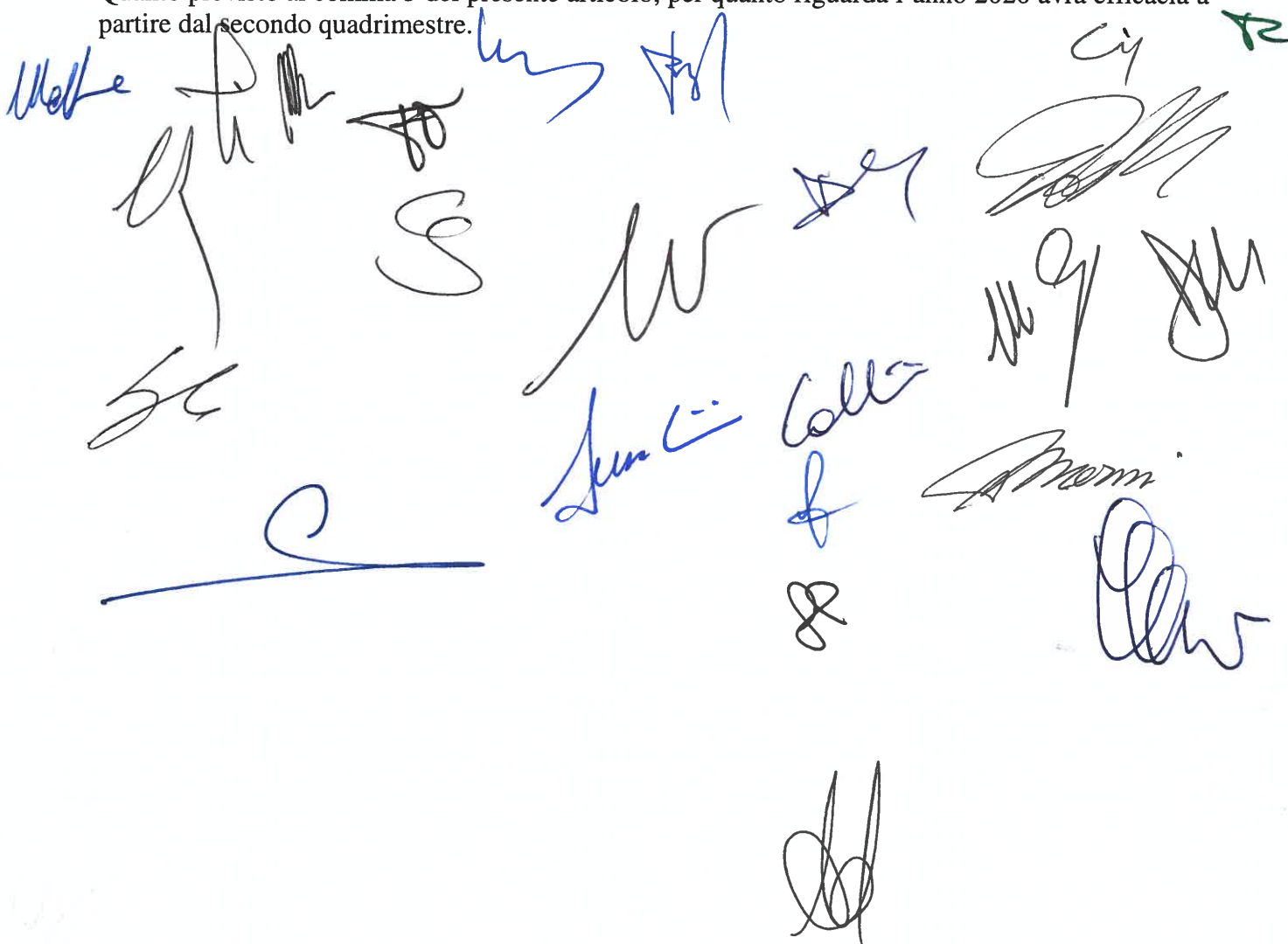
corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.

Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

7. In funzione del perseguimento degli scopi statuari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i..

NOTA A VERBALE

Quanto previsto al comma 3 del presente articolo, per quanto riguarda l'anno 2020 avrà efficacia a partire dal secondo quadrimestre.



ART. 53 – DIGNITA' DELLE PERSONE, MOLESTIE E VIOLENZA SUI LUOGHI DI LAVORO

L'articolo 53 è così integralmente sostituito:

“Le Parti nazionali stipulanti, in recepimento di quanto previsto dall’Accordo quadro interconfederale 25.1.2016 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestia o violenza sul luogo di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che le hanno poste in essere.

Pertanto, nel richiamare:

- l’art. 2087 cod. civ. (“*Tutela delle condizioni di lavoro*”);
- la legge 20.5.1970, n. 300 (“*Statuto dei diritti dei lavoratori*”);
- il D.lgs 8.6.2001, n. 231 (“*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”);
- il D.lgs 11.4.2006, n. 198 (“*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”);
- il D.lgs 81/2008 (“*Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”);
- l’Accordo quadro delle parti sociali europee 26.4.2007 sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro;
- l’Accordo quadro interconfederale 25.1.2016, di recepimento del predetto Accordo quadro europeo,
- l’Accordo interconfederale c.d. “patto di fabbrica” del 9 marzo 2018 e l’accordo attuativo del 12 dicembre 2018,

le Parti condividono la seguente

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

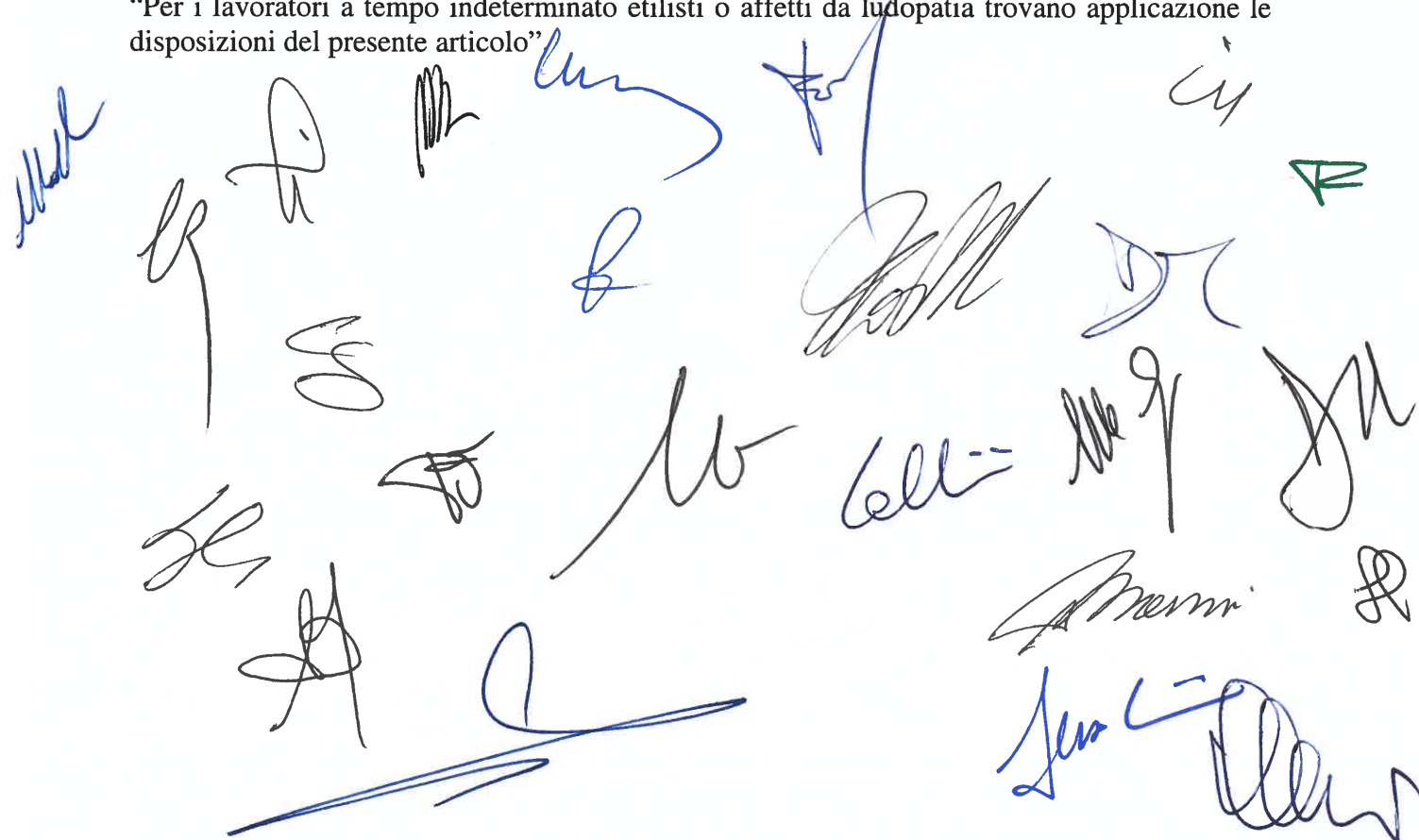
Nella convinzione che sia interesse reciproco dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici contrastare le molestie, la violenza e le discriminazioni nei luoghi di lavoro, che possono determinare rilevanti danni individuali e gravi conseguenze di carattere sociale ed economico, Federreti,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

Le Parti, in termini non esaustivi, qualificano:

**Articolo 55 – TUTELA TOSSICODIPENDENTI, ETILISTI,
MALATI DI AIDS E AFFETTI DA LUDOPATIA**

L'ultimo capoverso dell'articolo 55 è così sostituito:

“Per i lavoratori a tempo indeterminato etilisti o affetti da ludopatia trovano applicazione le disposizioni del presente articolo”



- ✓ mobbing lavorativo: una pluralità di comportamenti, deliberatamente ripetuti nel tempo, di carattere persecutorio, discriminatorio e con intento vessatorio (ad es.: umiliazioni, svalutazioni, minacce) da parte del datore di lavoro o di soggetti aziendali in posizione sovraordinata o di colleghi sottoposti al potere direttivo dei predetti, finalizzati a svilire la dignità personale e/o professionale del dipendente - anche creando un ambiente lavorativo avverso - con compromissione della sua integrità psico-fisica;
- ✓ molestie, comprese quelle di natura sessuale: comportamenti indesiderati, attraverso manifestazioni fisiche e/o verbali che offendono la dignità di uomini e donne e in grado di determinare un persistente clima intimidatorio, umiliante, offensivo finalizzato a violare la dignità e/o la libertà della persona.

In tale premessa:

- a) affermano che, a tutti i livelli della struttura organizzativa aziendale, devono essere praticate e favorite relazioni interpersonali basate sul rispetto della persona, sul diritto alla dignità e alla tutela della salute psico-fisica della persona e della vita, sui principi di non discriminazione, solidarietà, onestà, fiducia, senza distinzioni di sesso, identità di genere, orientamento sessuale, provenienza etnica, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali;
- b) si impegnano a rafforzare le iniziative informative/formative già in atto nelle Società - mirate a prevenire e contrastare comportamenti indesiderati, connotabili come discriminazioni, violenze e molestie sessuali, psicologiche e morali - attraverso specifici interventi formativi indirizzati ai lavoratori, alle lavoratrici, alle/ai dirigenti e a chi gestisce le Risorse Umane allo scopo di supportare e di diffondere la cultura del rispetto della persona con l'intento di prevenire tali fenomeni, anche utilizzando l'Ente Bilaterale del settore, il quale potrà predisporre materiale informativo e promuoverà un'azione di monitoraggio;
- c) ribadiscono che, ai sensi di legge, la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestie non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa aventi effetti negativi diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli, il mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 del c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Tali tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di 1° grado, la responsabilità penale del denunciante per reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

ART. 57 – IGIENE, SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

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

In attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 5, del D.Lgs. n.81/2008, le agibilità sindacali aggiuntive e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni del R.L.S. sono stabiliti dalla contrattazione di 2° livello.

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

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

3. Viene costituita in ogni singola azienda una Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro, composta da rappresentanti della Società e dai Rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.

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

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

La Commissione si riunirà di norma con cadenza quadrimestrale.

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

Note a verbale

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

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

Disposizione transitoria

Nelle unità produttive nelle quali la R.S.U. non sia ancora costituita ed operino le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza da eleggere sarà stabilito a livello locale con la competente Direzione aziendale e non potrà eccedere quello fissato dal punto 2 del presente articolo.

E

[Numerous handwritten signatures in blue ink, including names like "Call", "Mami", and "Daw", along with a large stylized signature at the bottom center.]

ARTICOLO 59 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

A decorrere dal mese di giugno 2021, la quota a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 59, commi 5, 6 e 9, del presente CCNL è aumentata dello 0,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2022, la quota a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 59, commi 5, 6 e 9, del presente CCNL è aumentata di un ulteriore 0,5%.

Chiarimento a verbale

Società non aderenti al Fondo Astri e aderenti ad altri Fondi negoziali preesistenti nel comparto.

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

UNA TANTUM

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di stipulazione del presente accordo verrà corrisposto a integrale copertura dell'anno 2019 un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure e modalità di seguito riportate:

LIV	PAR	IMPORTO
A	235	€ 793,92
A1	210	€ 709,46
B	185	€ 625,00
B1	169	€ 570,95
C	148	€ 500,00
C1	135	€ 456,08
D	100	€ 337,84

Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di gennaio 2020, verranno proporzionalmente determinati in funzione dei mesi di effettivo servizio prestati nell'anno 2019. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

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

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

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nell'anno 2019, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.

TC

AUMENTO MINIMI TABELLARI

Liv	Parametri	Minimo al 31/12/2018	Nuovi Minimi			
			dal 1/01/2020	dal 1/08/2020	dal 1/01/2021	dal 1/01/2022
A	235	2.486,08	2.541,65	2.589,29	2.644,86	2.700,43
A1	210	2.221,61	2.271,27	2.313,84	2.363,50	2.413,16
B	185	1.957,10	2.000,85	2.038,35	2.082,10	2.125,85
B1	169	1.787,88	1.827,85	1.862,11	1.902,08	1.942,05
C	148	1.565,70	1.600,70	1.630,70	1.665,70	1.700,70
C1	135	1.428,18	1.460,11	1.487,47	1.519,40	1.551,33
D	100	1.057,89	1.081,54	1.101,81	1.125,46	1.149,11

Liv	Parametri	Incremento complessivo	Incrementi			
			dal 1/01/2020	dal 1/08/2020	dal 1/01/2021	dal 1/01/2022
A	235	214,35	55,57	47,64	55,57	55,57
A1	210	191,55	49,66	42,57	49,66	49,66
B	185	168,75	43,75	37,50	43,75	43,75
B1	169	154,17	39,97	34,26	39,97	39,97
C	148	135,00	35,00	30,00	35,00	35,00
C1	135	123,15	31,93	27,36	31,93	31,93
D	100	91,22	23,65	20,27	23,65	23,65

12

100

100

100

100

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

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

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

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

12

12

12

12

12

12

12

12

12

12

12

12

12

12

12

12

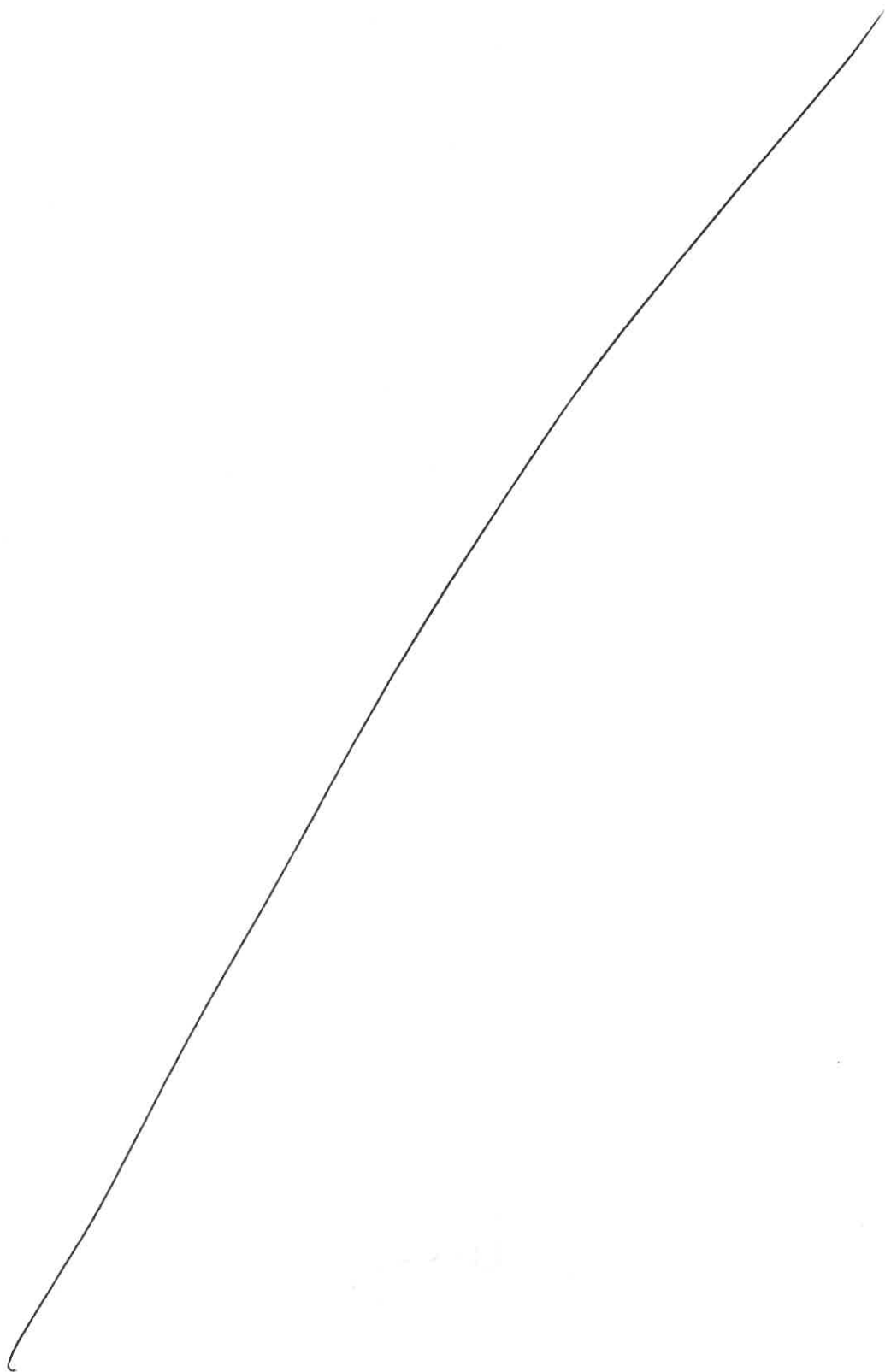
**PROTOCOLLO D'INTESA
ALLEGATO AL CCNL AUTOSTRADE E TRAFORI**

Addì 16 dicembre 2019

Federreti e le società concessionarie di autostrade e trafori,
Fise Acap e le società concessionarie di autostrade e trafori,
le Associazioni sindacali Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Sla Cisl, Ugl Viabilità e Logistica
dichiarano e convengono quanto segue.

1. Al fine di promuovere la stabilità occupazionale nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, le parti consapevoli dell'importanza che il settore riveste, data anche la rilevanza del servizio svolto a favore della collettività, convengono nel presente Protocollo, che è parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro, la definizione di una "clausola sociale" da applicarsi nel caso di affidamento e/o assegnazione di nuove concessioni.
2. Il presente Protocollo, parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori, recepisce integralmente il contenuto e le disposizioni della lettera U 0011911 del 5 novembre 2019 del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti – Direzione Generale per le strade e le autostrade e per la vigilanza e la sicurezza nelle infrastrutture stradali.
Pertanto, in ogni caso di affidamento e/o assegnazione di nuove concessioni, le parti concordano riguardo all'obbligo in capo al nuovo concessionario del mantenimento di tutto il personale, regolato dal predetto contratto nazionale, già dipendente dalla società concessionaria uscente, in continuità e con la conservazione dei vigenti diritti retributivi e normativi di ciascun lavoratore, esistenti alla data di sottoscrizione della nuova concessione e nel pieno rispetto del vigente "CCNL per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori" stipulato da Federreti, Fise Acap, e Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Sla Cisl, Ugl Viabilità e Logistica, essendo il contratto di riferimento del settore così come definito dall'art. 51 del d. lgs 15 giugno 2015, n. 81.
3. Entro tre mesi dalla stipula dell'accordo di rinnovo del ccnl, le Parti nazionali definiranno una procedura, che prevederà uno specifico esame congiunto finalizzato ad attuare gli obblighi del comma 2 del Protocollo d'intesa.

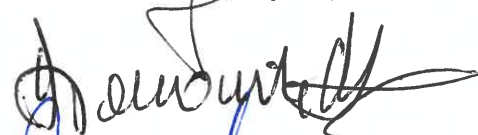
Il presente Protocollo viene trasmesso, a cura delle Associazioni datoriali, alla richiamata Direzione Generale, unitamente alla richiesta di adesione congiunta all'Osservatorio permanente sulla qualità del lavoro, di cui al Protocollo d'intesa sottoscritto il 13 aprile 2018 dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e dalle Organizzazioni sindacali Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, e alla richiesta di incontro per meglio rappresentare la comune posizione delle Parti nazionali in ordine ai commi 2 e 3 del Protocollo medesimo.



Le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL, ULTRASPORTI-UIL, SLA-CISAL e UGL Viabilità e Logistica sottoscrivono la presente intesa con riserva e la stessa sarà sciolta a seguito della consultazione dei lavoratori entro il 31 gennaio 2020

Roma, 16 dicembre 2019

Le Segreterie Nazionali

Crastefelli  
Gianmarta 
Val. Lotti 
Wers 
Colli 
Mormi 
G. G. 
Colli 

