

Addì 4 agosto 2011

Tra

Federreti, con la partecipazione delle Aziende associate

Fise ACAP, con la partecipazione delle Aziende associate

e

FILT CGIL

FIT CISL

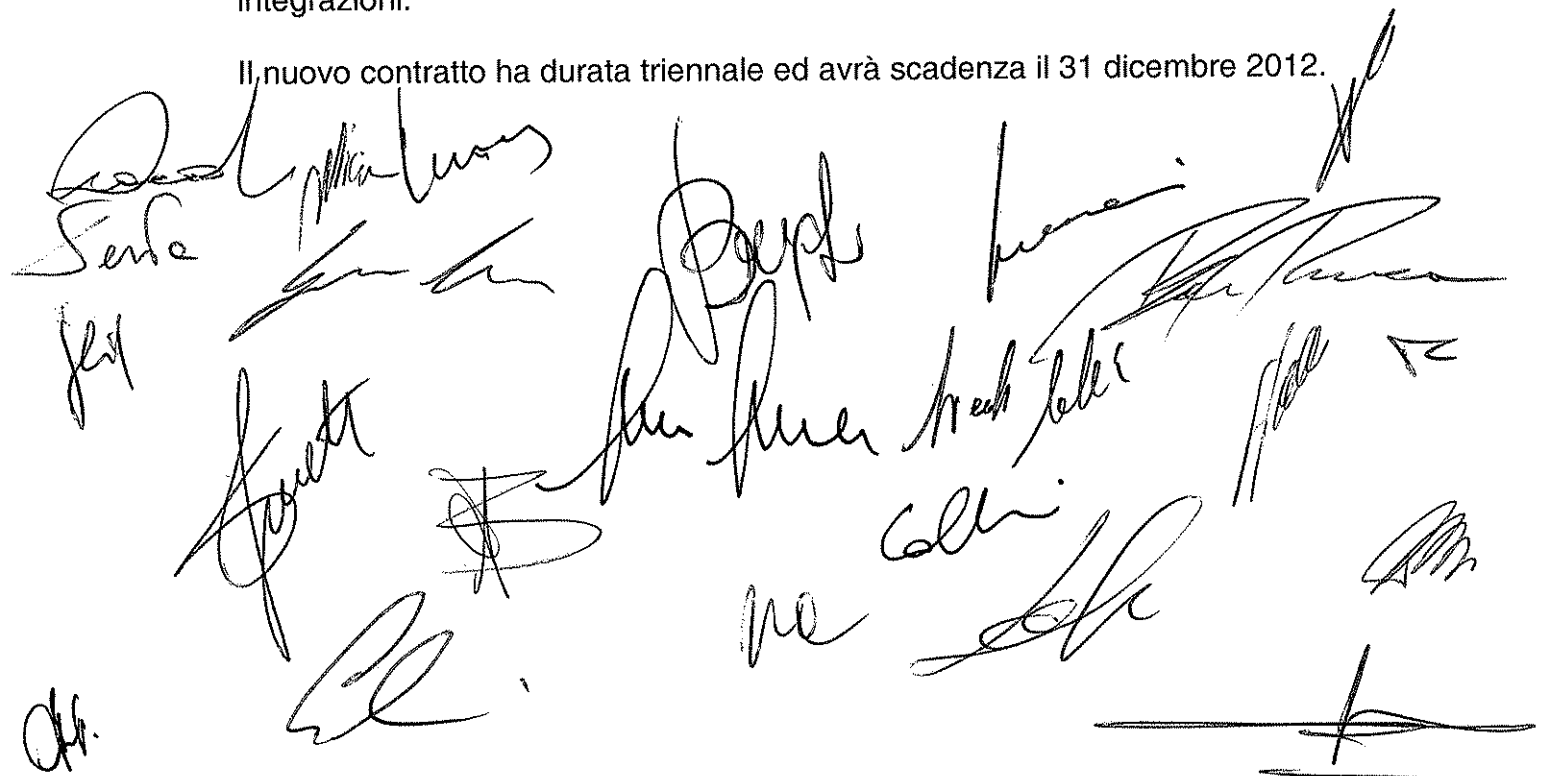
UILTRASPORTI

SLA CISAL

UGLTRASPORTI

è stato rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da Società e consorzi concessionari di autostrade e trafori del 15.07.2005 e del 18.12.2008, apportando le seguenti modifiche e/o integrazioni.

Il nuovo contratto ha durata triennale ed avrà scadenza il 31 dicembre 2012.



**Premessa**

Le Parti convengono di inserire, in fase di stesura, nella attuale premessa del contratto collettivo nazionale di lavoro quanto segue:

“Le Parti stipulanti riconfermano la validità degli obiettivi condivisi nel Protocollo sottoscritto il 25 novembre 2008 e che non ha potuto produrre i suoi effetti per cause non dipendenti dalle Parti che lo hanno sottoscritto.

Le Parti stipulanti, pertanto, per quanto di loro competenza convengono di monitorare l'evoluzione della situazione per assumere, qualora dovessero sussistere le condizioni di praticabilità, determinazioni coerenti con quanto convenuto e con l'evoluzione del settore”.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. Some are clearly legible, such as 'Leri', 'G. L.', 'P. P.', 'M.', 'C.', 'S.', 'L.M.', and 'A.M.'. Others are more abstract scribbles or stylized names. The signatures are distributed across the page, with some clustered together and others isolated.

L'art. 1 punto 6 viene cassato e riscritto all'interno del testo dell'art. 2.

## 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. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:
  - a) maggiori esigenze di personale per l'espletamento del servizio nei periodi di espansione del traffico, da maggio a ottobre ovvero in uno o più periodi diversi in relazione alle particolari situazioni locali, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui effettiva collocazione sarà oggetto di esame preventivo congiunto per una sua definizione;
  - b) necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie e/o permessi nei periodi da giugno a settembre e da dicembre a gennaio, o nei diversi periodi, di durata complessivamente non superiore a sei mesi, la cui collocazione sarà oggetto di esame preventivo congiunto per una sua definizione;
  - c) attuazione di programmi di riorganizzazione o di revisioni tecnico-organizzative;
  - d) necessità derivanti da intensificazioni dell'attività lavorativa saltuarie o temporanee ovvero definite o predeterminate nel tempo, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
  - e) manutenzione straordinaria degli impianti;
  - f) esigenze connesse alla fase di avvio di nuove attività, intendendosi per tale anche l'avvio di un nuovo impianto o di un nuovo servizio, limitatamente a un periodo di 14 mesi, prolungabile a 24 mesi per effetto di negoziazione a livello aziendale;
  - g) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o di lavoratore temporaneamente adibito ad altre mansioni ovvero impegnato in attività formative, ovvero dichiarato temporaneamente inidoneo alla mansione in base al giudizio medico - legale.
3. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In tal caso la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato inizialmente stipulato. Con riguardo a tale ipotesi, la durata complessiva del contratto non può superare i tre anni.

Le assunzioni con contratto a termine di cui al punto 2, ad esclusione della lettera g), non potranno risultare di durata inferiore a 30 giorni di calendario. La quota di personale da assumere ai sensi delle lettere c), d) ed e) del precedente punto 2 non potrà superare mediamente

*[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]*

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

nell'anno il 5 % del personale in organico in Azienda al 31 dicembre dell'anno precedente.

4. Le prestazioni lavorative giornaliere del personale di esazione a tempo determinato vengono disposte in relazione alle ricorrenti maggiori esigenze del servizio esazione pedaggi connesse ai flussi del traffico nelle singole stazioni o gruppi di stazioni, fermo restando quanto previsto dal punto 28 dell'art. 9.
5. In calce ai singoli articoli del presente contratto vengono riportati gli adeguamenti applicativi di alcuni istituti contrattuali alle particolari modalità di effettuazione delle prestazioni da parte del personale di cui al presente articolo.
6. 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.
7. I lavoratori assunti a termine ricevono adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.
8. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi allo scopo di consentire l'affiancamento nei casi di assenze dal lavoro programmate, comprese quelle di congedo di maternità, paternità o parentale.
9. Ai sensi della vigente normativa e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 10, le Parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un ulteriore contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta presso la DPL, secondo le modalità previste dalla legge, per una durata non superiore a 8 mesi.
10. Tenuto conto delle peculiarità delle attività lavorative in esazione, ai sensi del D.Lgs. n. 368/2001, le Parti stabiliscono che i contratti a termine stipulati, per la mansione di esattore, nel periodo maggio - ottobre sono esclusi dal computo del limite massimo di cui all'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs n. 368/ 2001 e al punto 9) del presente articolo. Sono altresì esclusi dal computo del limite massimo di cui all'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs n. 368/ 2001 e al punto 9) del presente articolo, i contratti a termine stipulati, per la mansione di esattore, nei mesi concordati a livello locale in sostituzione e per la stessa durata del periodo maggio - ottobre.
11. 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

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Large handwritten signature at the bottom of the page]*

essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

12. Il personale che abbia prestato attività lavorativa come esattore con contratto a tempo determinato 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.

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.

13. Il personale che abbia prestato attività lavorativa come esattore con contratto a tempo determinato 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, anche ai sensi del comma 4 quater dell'art. 5 del D. Lgs 368 / 2001, secondo i criteri che dovranno essere definiti a livello di singola azienda. 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. La graduatoria entrerà in vigore il 1 ottobre 2011.

14. Il diritto di precedenza di cui ai commi 12 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 sopra non sono esercitabili dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro a tempo determinato per licenziamento o dimissioni.

16. In caso di assunzioni a tempo indeterminato in comparti lavorativi diversi dall'esazione e comunque per professionalità ricomprese fino

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Large handwritten signatures at the bottom of the page]*

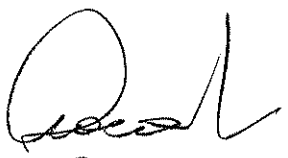
al livello C, le Società terranno prioritariamente conto delle domande avanzate dal personale che abbia prestato attività lavorativa a termine come esattore, sempreché gli interessati risultino in possesso dei requisiti richiesti a svolgere la mansione e dopo aver valutato l'idoneità anche fisica dei candidati a ricoprire tali posizioni e avuto riguardo alla graduatoria in essere.

17. A livello aziendale potrà essere concordata tra le parti l'eventuale estensione della normativa di cui ai commi 12, 13, 14, 15 e 16 per situazioni o settori che abbiano le identiche caratteristiche di quanto rappresentato per l'esazione.

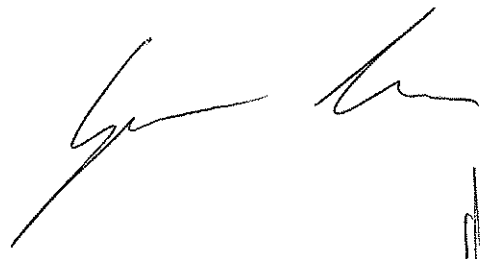
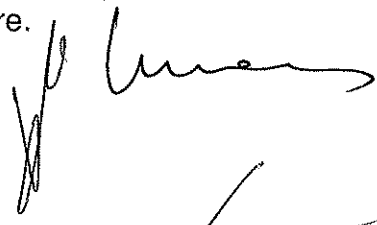
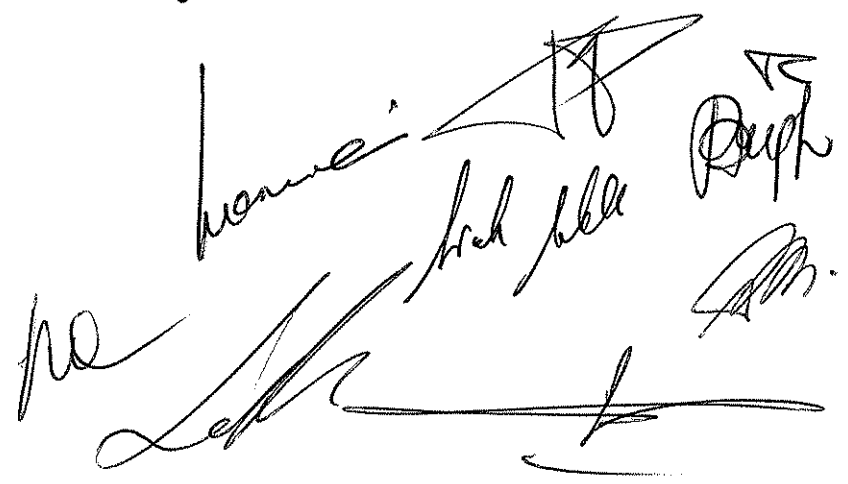
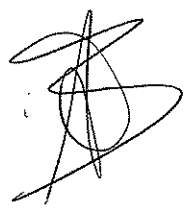
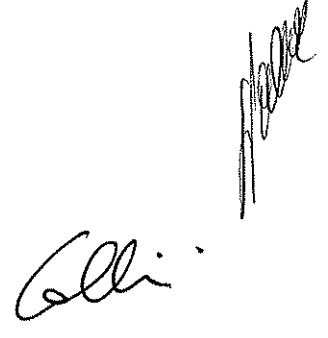
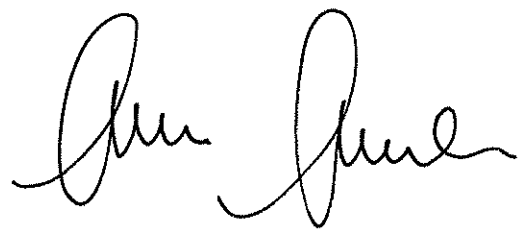


### CHIARIMENTO INTERPRETATIVO

Le parti si danno atto che, in relazione alle particolari connotazioni degli assetti organizzativi aziendali, alla disposizione contrattuale in ordine all'assegnazione di ferie e all'esigenza di programmare con congruo anticipo le assunzioni con contratto a termine necessarie per l'espletamento del servizio, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto le assunzioni con contratto a termine effettuate per ferie e/o permessi, anche prescindendo dall'indicazione nominativa del lavoratore da sostituire.

  
ferie

Microm

  
feil

### ART. 3 - ASSUNZIONE A TEMPO PARZIALE

omissis

11. Ogni qualvolta si renda necessario assumere, nell'ambito della stessa unità produttiva, personale a tempo pieno, per la stessa mansione o per mansioni equivalenti, l'azienda darà precedenza al lavoratore che abbia in precedenza trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

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 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.

Il passaggio da tempo parziale a tempo pieno è subordinato all'espressa richiesta del dipendente, al quale, pertanto, è esclusivamente riservata l'iniziativa di porre la propria candidatura.

In caso di passaggio da tempo parziale a tempo pieno ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti contrattuali i periodi di servizio prestati a tempo parziale vengono computati nella misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata a mese, della prestazione di cui al precedente punto 3 risulti superiore a 80 ore. La frazione di mese viene computata come mese intero.

12. In assenza di richieste avanzate ai sensi di quanto previsto al comma 11, l'Azienda, sempre nell'ambito della stessa unità produttiva, darà precedenza in caso di assunzioni a tempo pieno ed 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.

13. Ogni qual volta si renda necessario assumere, nell'ambito della stessa unità produttiva, personale a tempo parziale per la stessa mansione o per mansioni equivalenti l'azienda darà la precedenza ai lavoratori a tempo pieno che ne facciano espressa richiesta scritta, utilizzando in caso di pluralità di richieste, gli stessi criteri di cui al comma 11.

Resta inteso che, a decorrere dalla data del passaggio a tempo parziale trovano conseguentemente applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*  
S  
Real  
Sente  
fey  
A  
Pier Paolo  
Colli  
Lunari

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*  
bu  
L  
M  
B  
TC  
M

computati per intero.

14. Il personale che abbia ottenuto la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà fare richiesta di passare nuovamente a tempo pieno. La società si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

15. Il lavoratore affetto da grave patologia oncologica ha diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso.

16. L'azienda accoglierà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, le domande di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, presentate dal lavoratore per casi di comprovate necessità familiari di cui al successivo capoverso.

Qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- a) patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice 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, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della Sanità 5 febbraio 1992;
- b) presenza di figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) patologie gravi, così come classificate dal Decreto ministeriale n. 278/2000, riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
- d) rientro dal periodo di astensione obbligatoria.

A parità di condizioni si darà precedenza all'anzianità di servizio.

17. In casi di particolare necessità del lavoratore, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 12 e non superiore a 36 mesi.

18. Nel corso degli incontri di cui all'art. 48, le Aziende forniranno informazioni circa l'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare, con specifico riferimento a quanto previsto sub e) ed i) lettera A del punto 4) - Relazioni a livello di Unità Produttiva.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

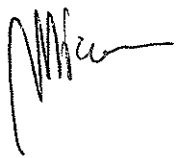
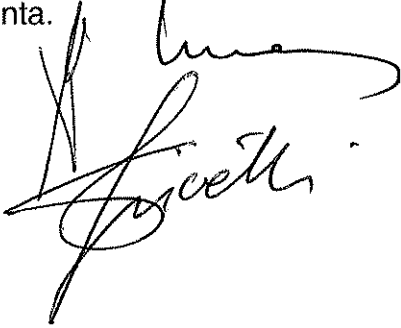
*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Large handwritten signature at the bottom of the page]*



19. L'individuazione di diverse modalità di preavviso e ulteriori esigenze di flessibilità relativamente alle clausole elastiche e flessibili nonché l'individuazione di un ampliamento di quanto previsto come limite quadrimestrale/annuo per il lavoro supplementare, potrà formare oggetto della contrattazione aziendale di secondo livello ai fini di una sua definizione congiunta.

omissis

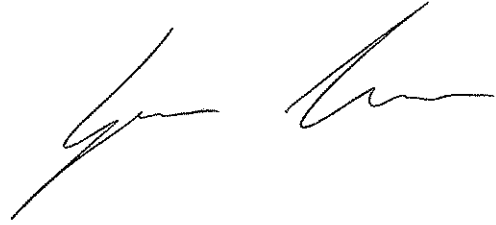
  


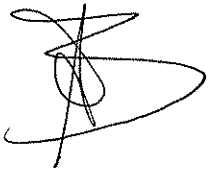


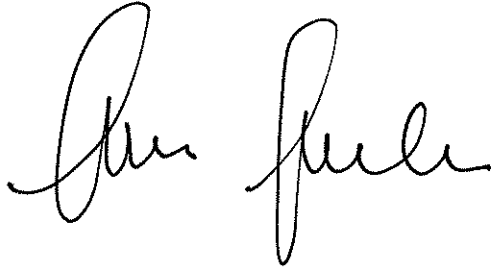






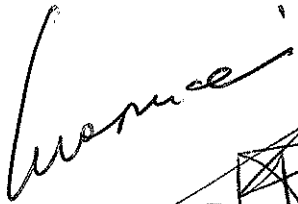













TC













## Contratto di apprendistato professionalizzante

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante è a tempo indeterminato a contenuto qualificante e può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età. Per le assunzioni con contratto a termine non si potrà utilizzare il presente istituto.
2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del Decreto Legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. Il contratto di apprendistato è contemporaneamente un periodo di lavoro, perché il lavoratore è chiamato a fornire il proprio contributo lavorativo collaborando alla realizzazione dei servizi dell'Azienda, e un periodo di formazione in quanto tale contratto prevede che l'azienda, oltre a retribuire l'attività svolta dall'apprendista, impartisce le conoscenze e gli insegnamenti necessari per l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.
4. Il contratto di apprendistato viene stipulato mediante atto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati, secondo la disciplina prevista dal c.c.n.l.: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro anche sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato, il livello di inquadramento, il trattamento economico, nonché il piano formativo individuale articolato sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione nazionale viene disciplinato dal c.c.n.l. Verrà parimenti indicato il periodo di prova che ha una durata secondo quanto previsto dal c.c.n.l. e in ogni caso non superiore ai due mesi
5. I profili formativi del contratto di apprendistato andranno definiti tra le parti entro il 30 ottobre ed allegati al presente contratto.
6. Ai fini della durata, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve esser computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto - dovere di istruzione e formazione.
7. In relazione alla qualificazione da conseguire, il contratto di apprendistato professionalizzante può avere una durata massima di 36 mesi, così come individuata nei profili professionali di cui al comma 5 del presente articolo.
8. Per quanto concerne la retribuzione, la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

80% per i primi 12 mesi;  
85% per i secondi 12 mesi;  
95% per i successivi mesi.

Agli apprendisti, oltre l'indicato trattamento economico, spetta ogni altro istituto economico - normativo - assistenziale previsto dal presente CCNL per i lavoratori a tempo indeterminato.

9. Con riferimento agli accordi di secondo livello sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione ai lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante dei relativi effetti economici avviene nella misura percentuale corrispondente a quella della retribuzione spettante.
10. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.
11. Le aziende non potranno dar corso all'assunzione di nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
12. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.
13. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
14. L'apprendista maggiorenne 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 su turni diurni.
15. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal presente CCNL.
16. Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento. La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente.
17. La formazione formale può essere erogata utilizzando modalità quali: aula, formazione a distanza, affiancamento, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, visite aziendali, ecc. La sua durata e le modalità di erogazione saranno oggetto di definizione congiunta tra le parti stipulanti il presente c.c.n.l.
18. Nel primo anno del contratto di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata all'organizzazione aziendale, alla sicurezza del lavoro e alla normativa inerente il rapporto di lavoro.
19. Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda; fermo restando che per erogare la formazione, in tutto o in parte, all'interno l'azienda deve disporre di capacità formative come di seguito specificato.
20. Qualora disponga di propria capacità formativa interna, l'azienda potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le

idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture formative la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.

21. La capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.
22. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, definiti come ai precedenti commi, e il nome del tutor.  
Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.
23. Qualora il candidato ne sia sprovvisto, il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.
24. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di 120 ore annue, anche raggiungibili come media nell'intero periodo di durata del contratto, di cui 40 di formazione professionalizzante in modalità teorica ed almeno 40 di formazione trasversale (competenze relazionali, organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro e sicurezza del lavoro).  
Viene demandata alla condivisione tra le parti la facoltà di articolare le ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto.  
Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali.
25. E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna, in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.
26. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte, fermo restando quanto previsto ai commi 28 e 30 del presente articolo.
27. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.
28. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle di cui al D.M. Lavoro 28.2.2000 ed alle regolamentazioni regionali. Per il tutor aziendale sono previste un'anzianità lavorativa di almeno tre anni e almeno 12 ore retribuite di formazione.
29. Il tutor contribuisce, per la parte di sua competenza, alla definizione del Piano formativo individuale (PFI).  
Il tutor attesta il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa che viene firmata anche dall'apprendista per presa visione.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]*

30. La funzione di tutor può essere svolta da un unico referente formativo aziendale che affianca non più di 5 apprendisti.
31. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.
32. Le disposizioni di cui al presente articolo sono applicabili, per quanto compatibili e fatte salve successive intese, anche all'apprendistato per l'esercizio del diritto/dovere di istruzione e formazione e per l'apprendistato di alta formazione.
33. Eventuali successive modifiche legislative in materia saranno oggetto di tempestivo confronto tra le Parti per la necessaria armonizzazione.

*M. M.* *Luigi* *[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]* *[Signature]*

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

## ART. 9 – ORARIO DI LAVORO

27. omissis

### Contrattazione aziendale

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

In caso di accordo, nel nuovo schema di orario confluiranno, in via prioritaria, con le modalità ed i tempi che dovranno essere concordati, i lavoratori cui si applica l'art. 9 punto 14 e seguenti.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are in various styles, some appearing to be names like 'Luisa', 'Gey', 'Fornetti', 'B', 'Pelle', 'Mancini', and 'Calli'. There are also several initials and scribbles, including a large 'B' and a signature that looks like 'Mancini' with a long horizontal line underneath.

## Art. 19 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le Parti, fermo restando l'attuale impianto classificatorio articolato su 7 livelli professionali e l'attuale collocazione delle diverse figure professionali, convengono di istituire una Commissione paritetica nazionale, composta da 5 componenti di parte datoriale e 5 componenti di parte sindacale, con il compito di individuare eventuali ulteriori posizioni parametriche nell'ambito dello stesso livello di inquadramento, inferiori e superiori rispetto alle attuali, in grado di favorire nuovi inserimenti ovvero di apprezzare attività aggiuntive rispetto alle mansioni normalmente svolte.

La Commissione inizierà i suoi lavori entro ottobre e li terminerà entro dicembre 2011.

*Paul F. ...* *Man* *[Signature]* *[Signature]*  
*Terbo*  
*fy* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

## ART. 46 - ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Anche in applicazione di quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 nonché dall'art.48 in materia di relazioni sindacali, il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e sul livello aziendale.

### A)

1. Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica, è efficace per tutto il personale in forza e vincola tutte le Associazioni sindacali/datoriali firmatarie.
2. Il contratto nazionale ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, definendo, altresì funzioni, ambiti e tempi della contrattazione aziendale.
3. Le proposte per il rinnovo 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. Nel corso del terzo anno di vigenza si procederà alla verifica di eventuali scostamenti tra l'inflazione preventivata in fase di rinnovo e quella realmente osservata. A condizione che siano stati rispettati i tempi e le procedure di cui al punto 3, in caso di ritardato rinnovo del c.c.n.l., dalla data di scadenza del contratto precedente sarà erogata una copertura economica pari al 30% dell'inflazione annuale programmata relativa all'anno di riferimento, da calcolarsi su minimi e contingenza; dopo 6 mesi dalla scadenza tale copertura passerà al 60%. Gli importi corrisposti a tale titolo non hanno alcun riflesso su altri istituti contrattuali e di Legge, ivi compreso il TFR. Di quanto erogato si dovrà tenere conto in sede di accordo di rinnovo.

1. La contrattazione aziendale di secondo livello è titolare esclusiva per la definizione delle erogazioni previste al punto 6 della presente lettera B. E' inoltre titolare per le materie espressamente delegate dalla Legge e/o dalla contrattazione nazionale, nei limiti della delega affidata. Esercita la sua piena capacità negoziale su argomenti ed istituti non ripetitivi e diversi rispetto a quelli negoziati ai livelli superiori.
2. Oltre a quanto già previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro come materie delegate alla contrattazione aziendale, le parti individuano in termini esemplificativi le linee guida sulle quali potrà essere esercitata la contrattazione aziendale di secondo livello, sempre nel rispetto di quanto stabilito al punto precedente: welfare aziendale, salute e sicurezza, previdenza e assistenza sociale, occupabilità, occupazione, formazione, conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, supporto allo studio.



3. Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale. La loro collocazione temporale sarà armonizzata in modo da evitare sovrapposizioni tra i due livelli di contrattazione. La richiesta di rinnovo di tali accordi deve essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale almeno due mesi prima della sua scadenza. La parte destinataria della richiesta di rinnovo dovrà darne riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della stessa. Durante i due mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza dell'Accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto di tale previsione, la parte interessata può richiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto. Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, a favore dei lavoratori dipendenti da Aziende nelle quali non viene esercitata la contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici collettivi oltre a quanto spettante per il contratto collettivo nazionale, qualora non si addivenisse ad un accordo entro i termini previsti dalla procedura di cui al comma 2 del presente articolo, sarà corrisposto a titolo di elemento perequativo una erogazione pari al 3% del minimo tabellare e contingenza a decorrere dall'1.1.2012.

4. I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto operanti all'interno dell'Azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti. In caso di presenza delle rsa, trova applicazione quanto previsto nel punto 5 dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011.

5. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente contratto operanti all'interno dell'Azienda e non per i singoli lavoratori.

6. La contrattazione di secondo livello aziendale con contenuti economici basati sul premio di produttività e redditività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le Parti. Per quanto concerne il premio di risultato, le Parti a livello aziendale esamineranno le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento e delle condizioni di redditività dell'azienda. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Large handwritten signature at the bottom of the page]*

assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione. Le parti, al secondo livello aziendale, concordano altresì le forme, i tempi e le altre clausole per l'informazione e la verifica circa i risultati d'impresa per il riesame degli obiettivi se in presenza di rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

7. La titolarità della contrattazione aziendale fa capo alle rappresentanze sindacali unitarie d'intesa con le strutture territoriali/regionali in caso di coincidenza tra unità produttiva e Azienda ai sensi dell'art. 57; alle Segreterie Nazionali d'intesa con le rappresentanze sindacali unitarie per la Società Autostrade per l'Italia.
8. Nel caso in cui si verificano, in singole Aziende, andamenti anormali nella correlazione tra la produttività realizzata e i benefici economici da erogare, la situazione verrà rimessa alla valutazione congiunta delle parti stipulanti.
9. Le parti nel convenire che il rispetto delle disposizioni sopra definite costituisce condizione essenziale per assicurare stabilità e certezza ai reciproci rapporti, si impegnano conseguentemente ad assumere comportamenti coerenti ed a rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere relativamente ad ambiti, tempi e livelli definiti dal presente articolo. In tale ottica, al fine di garantire l'inderogabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione aziendale, le parti convengono di attenersi alle procedure sopra descritte.

Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) scattered across the bottom half of the page. Some legible fragments include "Senta", "ci", "Off.", "Delli", "L'inc", and "M.". There are also several crossed-out signatures and a large red signature at the bottom right.

## Art. 48 ENTE BILATERALE

Le Parti costituiranno un Ente Bilaterale Nazionale con il compito di svolgere le seguenti attività:

- analisi dei fabbisogni formativi, studi di settore, ricerca;
- interventi a favore del personale, la cui prestazione richieda autorizzazione alla guida di mezzi, a cui sia stata sospesa e ritirata la patente di guida e per effetto di tale situazione subisce riflessi negativi sulla retribuzione;
- interventi di sostegno al reddito nella gestione delle crisi aziendali per figure specifiche;
- riqualificazione professionale;
- verifica e monitoraggio dell'andamento sulla stabilità occupazionale;
- promozione di studi e ricerche relativi alle materie della salute e sicurezza con iniziative che consentano alle aziende di formare i lavoratori e contemporaneamente di ridurre i premi INAIL;
- 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.

Al finanziamento dell'intervento per la istituzione dell'Ente Bilaterale, è destinata, a partire dal gennaio 2012, una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità ) di 7 euro per ciascun lavoratore in forza.

Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie il presente CCNL e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente Bilaterale ( Euro 7 per dodici mensilità ) devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore ( EAR, "elemento aggiuntivo della retribuzione" ) pari ad Euro 7 mensili per dodici mensilità.

Le parti stipulanti costituiranno una commissione composta da 5 membri di parte datoriale e 5 membri di parte sindacale al fine di definire unanimemente la bozza di statuto e di regolamento attuativo.

La Commissione inizierà a riunirsi entro Novembre 2011 e concluderà i lavori entro il primo trimestre del 2012.

Celli

DA

Luigi

Luigi

Luigi

Maria

Paolo

Paolo

↑

↑

↑

## Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti concordano sulla opportunità di costituire una apposita Commissione, composta da 5 membri di parte datoriale e 5 di parte sindacale, che, partendo da un monitoraggio della situazione in essere nel settore in materia di assistenza sanitaria integrativa, individui gli elementi di un sistema di tutele sanitarie integrative da applicare al settore. Le modalità operative e gli strumenti attuativi utili ai fini di cui sopra saranno definiti in sede di rinnovo dell'attuale c.c.n.l.

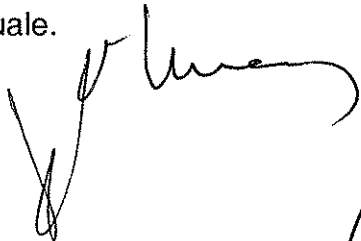

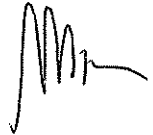



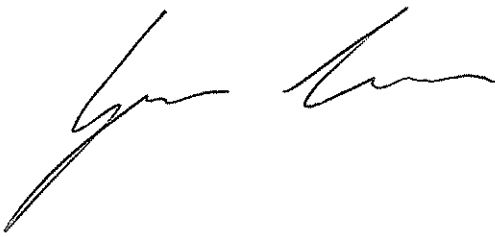




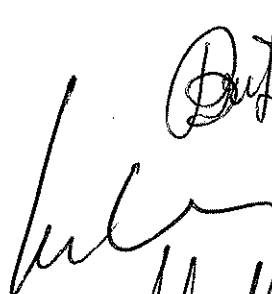





Le Parti altresì convengono che a decorrere dal mese di giugno 2012 le Aziende verseranno un importo pari a 13 euro per dodici mensilità. Detti importi per le Aziende che già hanno un sistema di assistenza sanitaria integrativa verranno utilizzati per le implementazioni delle coperture previste; per le Aziende che ne siano sprovviste verranno accantonate, per una loro utilizzazione sempre in materia di assistenza sanitaria integrativa, che dovrà essere decisa dalla contrattazione di secondo livello.

Detta Commissione inizierà i lavori ad ottobre 2011

The document contains several handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in a loose, non-organized manner across the lower half of the page. Some signatures are more legible than others, but most are stylized and difficult to read. There are approximately 15-20 individual signatures scattered throughout the bottom section.

Dichiarazione

Le Parti si danno atto che ogni norma dove sia prevista a qualsiasi titolo la RSU va integrata anche con la dizione RSA. Le eventuali integrazioni avverranno in fase di stesura del rinnovo contrattuale.



  

  

  
  
 Q.F.F.  
  


  



  





## UNA TANTUM

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 agosto 2011 verrà corrisposto, a copertura del periodo 1° gennaio 2010 -31 dicembre 2010, un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure di seguito riportate:

LIVELLI	Euro
A	2.064
A1	1.845
B	1.625
B1	1.484
C	1.300
C1	1.186
D	878

Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di agosto 2011, verranno proporzionalmente determinati, per i lavoratori assunti successivamente al 1 gennaio 2010, in funzione dei mesi di servizio prestati dalla data di assunzione.

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio 2012, non in prova, verrà corrisposto, con la retribuzione del mese di Gennaio, un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure di seguito riportate:

LIVELLI	Euro
A	318
A1	284
B	250
B1	228
C	200
C1	182
D	135

Per il personale a tempo parziale gli importi di cui alle tabelle sopra indicate verranno corrisposti nella misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata a mese, della prestazione di cui al punto 3 dell'art. 3 del c.c.n.l. 4 agosto 2011 risulti superiore a 80 ore. La frazione di mese viene computata come mese intero.

Ai fini di cui al comma precedente non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

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 nel periodo 1° gennaio 2010 -31 dicembre 2011 che hanno dato luogo a pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle Aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.



Spett. le FEDERRETI  
Dott. Maresca

Spett. le FISE  
Dott. Cipullo

Le Scriventi OO.SS. dichiarano di sciogliere la riserva sulla firma del rinnovo del CCNL siglato in data 4 agosto 2011 a seguito delle assemblee che si terranno entro il mese di settembre.

Roma lì 4 agosto 2011

Le Segreterie Nazionali