

ART. 50 – APPALTI

Nei contratti di appalto le aziende committenti verificheranno l'idoneità dell'appaltatore fornendo, con un preavviso di almeno 15 giorni, alle RSA/RSU le informazioni circa l'applicazione del CCNL e delle normative previdenziali e di legge.

L'azienda committente farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare precedenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione precedente.

Quanto previsto al presente articolo si applica anche in caso di sub appalto da parte dell'impresa aggiudicataria dell'appalto.

ART. 56 – CESSIONE, TRASFORMAZIONE E SUBENTRO DELLA SOCIETÀ

La cessione la trasformazione o il subentro in qualsiasi modo della Società non risolve di per sé il rapporto di lavoro, che prosegue senza soluzione di continuità sia dal punto di vista retributivo, sia dal punto di vista normativo. I lavoratori ad essa addetti conservano i propri diritti nei confronti della Società subentrante quali:

- l'anzianità maturata ai fini economici e normativi;
- l'applicazione del presente CCNL;
- l'applicazione della contrattazione aziendale in vigore al momento della cessione/trasformazione/subentro;
- l'applicazione della normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e s.m.i. previgente a quella di cui al Dlgs 23/2015.

Il mantenimento della normativa di cui al suddetto art. 18 è altresì assicurato, previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 Marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'art. 1406 e seguenti del C.C.

ART. 52 – 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 22.6.1995.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 5, del D.Lgs. n.81/2008, gli strumenti per l'espletamento delle funzioni del R.L.S. sono stabiliti dalla contrattazione di 2° livello²².

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:

- 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 dalla parte prima, punto 3, dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 e in applicazione del D.M. 4 marzo 2013 e s.m.i.

La Commissione si riunirà di norma con cadenza ~~quadrimestrale~~ bimensile

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 settore²².

Note a verbale

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. (non si fa salvo l'accordo per la Consulta già sottoscritto e vigente?)

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 del 22 giugno 1995 che si intende integralmente richiamato.

Art....

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ambientale

1. Nell'ottica di coniugare le esigenze della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di rispetto dell'ambiente e di sviluppo della attività produttive, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, fermo restando, le attribuzioni della legge ed il numero complessivo previsto, svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale (RLSA), collaborando, nell'ambito delle proprie prerogative, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente anche con particolare riferimento alle tematiche collegate alla sicurezza stradale, all'antincendio, al tema dei rifiuti stradali e dei prodotti diserbanti.
2. Per consentire agli stessi, di svolgere il loro ruolo essi saranno destinatari, a livello aziendale, di apposite iniziative di informazione e formazione, così da disporre degli elementi conoscitivi necessari per la corretta comprensione delle strategie aziendali in materia ambientale, dei programmi di miglioramento e delle iniziative di valutazione e gestione degli aspetti di salute, sicurezza e ambiente.
3. A tal fine, le aziende nel corso della riunione periodica, oltre a quanto previsto in forza delle norme di legge, forniranno informazione anche a riguardo degli aspetti ambientali significativi finalizzati alla comprensione dei sistemi di gestione ambientale adottato nell'ambito dell'unità produttiva.
4. I RSLA sono destinatari della necessaria attività formativa integrata sui temi ambientali nell'ambito degli obblighi di formazione prevista dalle discipline vigenti, tenuto conto degli indirizzi diramati dall'Organismo paritetico di cui all'art....., per tale attività formativa sono previsti moduli formativi aggiuntivi di almeno 4 ore annue.

ART. 30 - TRASFERTE

La Società per esigenze di servizio può inviare il lavoratore in trasferta a svolgere la propria attività, in località diversa dalla ordinaria sede di lavoro, corrispondendo il seguente trattamento globale:

a) Rimborso spese viaggio

Il rimborso spese viaggio sarà oggetto di esame congiunto a livello aziendale in funzione della possibilità di armonizzarlo con i vigenti sistemi di prezzo del trasporto.

b) Rimborso spese vitto e alloggio

Il rimborso a piè di lista, nei limiti della normalità, delle spese documentate di vitto e alloggio sostenute in trasferta.

c) Indennità di trasferta

In caso di trasferta viene corrisposto il successivo trattamento economico rispetto alla prestazione di seguito descritta :

- i. 15€ per attività da 9 a 12 ore*
- ii. 20€ per attività superiori a 12 ore*
- iii. 30€ per ogni pernottamento*

Tale trattamento non si applica ai lavoratori a cui è assegnata una zona di lavoro per la quale viene corrisposta la specifica indennità (art. 43 comma C)

~~*In caso di trasferta che preveda la necessità di pernottamento, in aggiunta al trattamento di cui sopra, verrà corrisposta una indennità di trasferta pari a € 20*~~

La somma dei valori complessivi indicati al comma c) sono utili alla determinazione dell'indennizzo per il richiamo in servizio previsto dall'art.29 comma 11) e per i trasferimenti art.31 comma 4)

DICHIARAZIONE COMUNE DELLE PARTI SUL MERCATO DEL LAVORO

Nel quadro di una particolare attenzione alle problematiche dell'occupazione e del mercato del lavoro le parti confermano che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro – come previsto nell'Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18 marzo 1999 - e ritengono che gli istituti che disciplinano gli strumenti di flessibilità del mercato del lavoro debbano integrare tale forma rispondendo contestualmente ad obiettivi di funzionalità di sviluppo e crescita delle aziende e di appropriata tutela dei lavoratori interessati.

Le parti convengono che a partire dal 2016 l'insieme dei lavoratori regolati da un rapporto di lavoro ~~diverso~~ da quello del “contratto a tempo indeterminato” non possa superare in ciascun mese il 20% (35% per le Società fino a 200 dipendenti) del personale a tempo indeterminato in organico in Azienda al 31 dicembre dell'anno precedente. Nella suddetta percentuale non rientrano le sostituzioni di personale ai sensi della lettera g) del punto 2 dell'art.2.

Le Parti convengono che in assenza di specifici accordi tra le stesse, troveranno applicazione nel settore esclusivamente gli istituti normati nel presente contratto.

ART. 29 - FERIE

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di riposo retribuito pari a:
 - 20 gg. lavorativi per anzianità di servizio fino ad 8 anni;
 - 25 gg. lavorativi per anzianità di servizio da oltre 8 a 15 anni;
 - 30 gg. lavorativi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.
2. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi nella misura di cui alla tabella "D". Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vengono considerate mese intero.
3. Ai soli effetti del presente articolo non si computano, pur non essendo considerati giorni festivi, la giornata non lavorata in ciascuna settimana a seguito della distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni e le giornate di riposo non di legge derivanti dall'applicazione della turnazione per il personale turnista.
4. Il periodo di prova, una volta ultimato, va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.
5. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie ed il lavoratore ha il diritto alle stesse o all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.
6. Qualora il lavoratore abbia invece goduto un numero maggiore di ferie superiore a quello maturato, la Società ha diritto di trattenere, in sede di liquidazione, l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.
7. Nel corso del periodo delle ferie al lavoratore viene corrisposta la retribuzione globale di fatto di cui all'art. 22, escluse dal computo le lettere b) e c) del punto 2, come se avesse lavorato.
8. L'epoca delle ferie deve essere programmata dalla Direzione Aziendale previo esame con la R.S.U. o R.S.A. entro i primi tre mesi dell'anno.
9. Nel periodo dell'anno compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre viene concesso al personale - salvo diversa richiesta scritta del lavoratore - un numero di giorni di ferie non inferiore al 55% di quelle spettanti.
10. Le ferie devono essere normalmente godute in via continuativa.
11. In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale al lavoratore compete, per il predetto periodo, *un rimborso giornaliero pari al 10% del minimo tabellare mensile ed indennità di contingenza del livello C1*
12. In caso di spostamento del periodo feriale precedentemente stabilito dalla Società il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute e regolarmente comprovate.
13. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiungano malattie di durata non inferiore a 6 giorni e sempre che il lavoratore ne dia tempestiva comunicazione alla Società per gli opportuni controlli.
14. Ove la malattia impedisca il godimento parziale o totale entro l'anno delle ferie maturate, le stesse saranno godute, a guarigione avvenuta, nell'anno successivo.
15. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
16. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Personale a tempo determinato di esazione

17. Poiché la brevità della durata e la particolarità della prestazione del personale a tempo determinato di esazione non consentono 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 dal punto 7 del presente articolo per ogni mese di servizio.

Personale a tempo parziale

18. Allo scopo di garantire parità di condizioni rispetto al lavoratore a tempo pieno, il personale a tempo parziale ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo retribuito di ferie pari a 1/12 della sua prestazione minima annua per anzianità di servizio fino a 8 anni. Tale periodo viene aumentato del 25% della prestazione minima annua per anzianità di servizio di oltre 8 anni e fino a 15 anni e del 50% della stessa per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

La retribuzione giornaliera in caso di ferie è corrispondente alla durata della prestazione programmata coincidente con la richiesta.

Qualora la prestazione media mensile, pari a 1/12 delle ore effettivamente lavorate nell'anno, sia superiore alla prestazione minima, ai soli fini retributivi sarà riconosciuta la relativa differenza che verrà liquidata nel mese di febbraio dell'anno successivo.

Disposizione transitoria

Al personale a tempo parziale assunto antecedentemente alla data del 4.4.1995, ai soli fini della corresponsione delle indennità sostitutiva di mensa e lavori complementari in caso di ferie, viene garantito lo stesso trattamento economico previsto a tale titolo dal c.c.n.l. 21.12.1990 in relazione allo scaglione di ferie di appartenenza. L'eventuale differenza verrà corrisposta unitamente a quanto previsto al comma 3 del precedente punto 18.

COMMI DA AGGIUNGERE:

- 1) *.Le ferie devono essere normalmente godute in via continuativa e deve essere garantito l'utilizzo minimo di 2 settimane consecutive.*
- 2) *.Superato il limite dei 18 mesi, previsto dalla Legge, le Aziende potranno assegnare d'ufficio il residuo delle ferie ancora di competenza del lavoratore con un preavviso di 1 mese*
- 3) *.Possibili chiusure collettive potranno essere concordate a livello aziendale e/o unità produttiva, entro i termini previsti dal precedente comma 8, utilizzando in via prioritaria le disponibilità stabilite dall'art. 15 comma 3) e tenendo presente la collocazione delle specifiche festività annuali riconosciute dalla legge e dal CCNL.*

ART. 21 – MUTAMENTO DI MANSIONI

1. Il lavoratore, in relazione alle esigenze della Società, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al livello di appartenenza purché tale mutamento non comporti un danno morale o un peggioramento economico-
2. Il lavoratore che sia assegnato a svolgere temporaneamente mansioni inerenti ad un livello superiore ha diritto per tutta la durata dello svolgimento di tali mansioni al trattamento corrispondente alla attività svolta. Gli eventuali superminimi (anche se derivanti da aumenti di merito) vengono assorbiti fino a concorrenza della differenza tra i due minimi tabellari.
3. Fatta eccezione per quanto previsto dalla normativa da valere per i quadri, trascorso un periodo di tre mesi consecutivi o ad intervalli per un periodo di 180 giorni nel corso di 12 mesi consecutivi in mansioni di livello superiore avviene il passaggio definitivo in detto livello, salvo che si tratti di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
Nell'ipotesi di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto il passaggio al livello superiore avviene solo quando la sostituzione oltrepassi di quindici giorni il termine massimo di assenza consentito dalle norme del presente contratto per ciascuna causale, purché il sostituto abbia svolto le mansioni di livello superiore per tre mesi.
4. Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli viene assegnato al livello superiore.

Nota a verbale

Nei casi di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidano sulla posizione di singoli o gruppi di lavoratori, le Parti concorderanno, in sede di Contrattazione Aziendale la disciplina e le modalità per l'assegnazione a nuove mansioni

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 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 i rinnovi del C.C.N.L. 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 C.C.N.L. e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il C.C.N.L. 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 presente 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.

B)

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 punto, sarà corrisposto a titolo di elemento perequativo una erogazione pari al 3% del minimo tabellare e contingenza 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 R.S.A, 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 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 R.S.U. o R.S.A. d'intesa con le strutture territoriali/regionali in caso di coincidenza tra unità produttiva e Azienda ai sensi dell'art. 57; alle Segreterie Nazionali e alle R.S.U. o R.S.A per la Società Autostrade per l'Italia.
8. Nel caso in cui si verifichino, 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 di sopra descritte.

Nota a verbale

Le Parti Torneranno a incontrarsi , una volta definite compiutamente le modalità di misura e certificazione della rappresentanza, ai fini della titolarità ed efficacia della contrattazione nazionale di categoria e aziendale, per il recepimento delle integrazioni previste dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 che si intende in ogni caso integralmente richiamato e recepito. .

ART. 49 - DIRITTI SINDACALI

Chiarimento a verbale (dopo il comma 28)

Le parti si danno atto che la normativa riportata alla presente lettera d) integra e specifica quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 così come integrato *dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014* per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie che si intende integralmente richiamato nel presente articolo.

Referendum

42. La R.S.U. congiuntamente alle Organizzazioni sindacali stipulanti, o la R.S.A., può indire referendum sia secondo quanto previsto dall'art. 21 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, *sia ai sensi degli accordi interconfederali vigenti...*

le aziende e per tutti i lavoratori per i quali si applica il presente contratto. A tal fine, onde

Blu le modifiche sino al 2013

**Rosso proposta di integrazione 2016 (d.lgs 6 febbraio 2007 n° 25 s.m.i.
informazione/consultazione)**

barrate le cancellazioni

ART. 48 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Nel quadro dei significativi mutamenti che connotano la situazione strutturale e congiunturale del settore e in considerazione dei profondi cambiamenti tecnologici ed organizzativi che contraddistinguono le prospettive produttive delle aziende, le parti ribadiscono la centralità strategica di un rinnovato rapporto con le Organizzazioni sindacali stipulanti e della valorizzazione e motivazione delle risorse umane nel processo di una più complessiva ridefinizione delle missioni e degli obiettivi aziendali.

A tal fine intendono recepire i principi ed i contenuti di cui al d.lgs 6 febbraio 2007 n° 25 s.m.i. in attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori e parimenti realizzare un sistema relazionale in grado di recepire ed attuare con efficacia e coerenza il Testo unico sulla Rappresentanza contenuto nell'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014 attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

Nel contesto indicato, a fronte delle esigenze di miglioramento dei livelli di servizio nonché di sviluppo e diversificazione di nuovi servizi a valore aggiunto rispetto a quelli tradizionalmente forniti, si pone corrispondentemente la necessità, condivisa dalle parti, di una riqualificazione e di un maggiore sviluppo di efficaci relazioni sindacali - anche attraverso l'individuazione di specifici ambiti partecipativi - che, fermi restando i distinti ruoli di ciascuna delle parti, consenta l'evoluzione del processo di cambiamento in coerenza con le finalità di incremento di qualità, efficienza e flessibilità dei servizi prestati, in una logica di crescita delle aziende e di positivi effetti sull'occupazione.

In relazione a quanto sopra, le parti hanno definito un sistema di relazioni sindacali ispirato a principi di responsabilizzazione e coinvolgimento e articolato in momenti di ~~concertazione~~, informazione **preventiva**, approfondimento congiunto, e confronto, **concertazione e consultazione** nel comune intento di conseguire i citati obiettivi di sviluppo e di prevenire l'insorgenza di conflitti.

A tal fine le Parti riconoscono in particolare che l'informazione e consultazione, come individuate e descritte dall'art. 2 del d.lgs 6 febbraio 2007 n° 25 s.m.i., costituiscono un diritto individuale e collettivo di ciascun lavoratore e dell'insieme di essi, rappresentati attraverso le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto. In tal senso il mancato rispetto di tali diritti, come disciplinato con dettaglio e livello temporale di attuazione dal presente contratto, è considerata dalle parti una forma di violazione contrattuale ed è soggetta alle sanzioni di cui all'art. 7 del d.lgs 25/2007 s.m.i..

E' fatto obbligo pertanto a ciascun lavoratore o suo rappresentante esercitare tali diritti e ai rappresentanti e procuratori di ciascuna azienda di renderli effettivi.

E' compito del sistema di relazioni industriali di primo livello nazionale la definizione e gestione congiunta bilaterale e paritetica di un Codice disciplinare unico a valere per tutte

le aziende e per tutti i lavoratori per i quali si applica il presente contratto. A tal fine, onde regolamentare in maniera univoca e condivisa le situazioni che determinino violazione di tale codice, è costituita una Commissione bilaterale paritetica al fine di definirne i contenuti e costituire una sede arbitrale nazionale al fine di gestirne l'applicazione.

Tale Commissione, composta da 10 membri per parte, si riunirà a partire dal con l'intento di terminare i suoi lavori entro e non oltre il

OSSERVATORIO NAZIONALE

Alla luce dei processi di trasformazione in atto, determinati dagli sviluppi tecnologici e dalle sempre maggiori esigenze di mobilità indotte anche dal processo di integrazione europea, nonché alla luce degli obiettivi sopra esposti, le parti convengono sull'opportunità di costituire un Osservatorio nazionale, che costituisce, nel quadro di un coerente sviluppo del metodo partecipativo, lo strumento per una comune conoscenza e per l'approfondimento congiunto del settore, delle sue linee evolutive e dei suoi punti di forza e di debolezza, avuto riguardo al suo specifico ruolo nel più generale comparto dei trasporti ed al suo posizionamento comparativo rispetto ad analoghe realtà operanti nei paesi dell'Unione Europea.

L'Osservatorio rappresenta la sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui seguenti argomenti:

- andamento e prospettive del settore autostradale (traffico, rete, ecc.) anche in connessione con le dinamiche che caratterizzano le altre modalità di trasporto;
- andamento e prospettive degli investimenti;
- evoluzione delle tecnologie e dei loro riflessi sul piano operativo e gestionale;
- andamento dell'occupazione, con particolare riferimento alle ricadute occupazionali connesse all'utilizzo delle flessibilità di contratto e di prestazione e con riguardo allo sviluppo delle professionalità ed alle esigenze formative;
- sicurezza stradale e qualità del servizio, anche con riferimento a significative esperienze aziendali;
- qualità e gamma dei servizi erogati;
- problematiche di carattere normativo, nazionale e comunitario, di particolare rilevanza per il settore;
- struttura e dinamiche del costo del lavoro;
- processi di efficienza gestionale e andamento della produttività, anche con riguardo al fattore lavoro.

I lavori dell'Osservatorio - che si riunirà di norma ogni tre mesi - si svolgeranno sulla base di dati, anche disaggregati, e informazioni significative, raccolti anche mediante apposite rilevazioni o ricerche che potranno essere definite di comune accordo, ovvero di fonti pubbliche o private di natura economico-statistica.

I risultati dei lavori dell'Osservatorio verranno messi a disposizione delle parti, che potranno valutare congiuntamente l'attivazione di iniziative comuni in ordine alle possibili soluzioni dei problemi emersi. Essi costituiranno altresì una comune base di riferimento per promuovere interventi a favore del settore nei confronti delle Pubbliche Autorità nonché per le valutazioni delle parti nell'elaborazione delle rispettive linee di politica sindacale e contrattuale.

Un'apposita riunione dell'Osservatorio verrà dedicata, a cadenza annuale, al monitoraggio circa l'evoluzione delle azioni positive di cui alla Legge 10 aprile 1991, n.125, per le pari opportunità nonché ad una ricognizione in ordine alle più significative problematiche

affendenti l'applicazione del contratto collettivo di lavoro, con particolare attenzione alla costituzione ed al funzionamento degli organismi di partecipazione previsti dal vigente contratto a livello nazionale e aziendale (Osservatori e Commissioni). In relazione agli elementi di conoscenza acquisiti su tale ultimo aspetto ed agli eventuali problemi emersi, l'Osservatorio solleciterà le parti stipulanti a livello nazionale a promuovere, nell'ambito dei rispettivi ruoli, gli interventi per superare eventuali situazioni di difficoltà. La prima ricognizione al riguardo verrà effettuata nel corso del primo trimestre del 2006.

Apposite sessioni, a cadenza almeno annuale, dell'Osservatorio verranno dedicate ad una ricognizione:

- sullo stato complessivo di applicazione **del Decreto Legislativo 4 aprile 2008, n. 81** e successive modifiche ed integrazioni anche al fine di elaborare indirizzi comuni in ordine alle problematiche generali di maggiore rilevanza per il settore e di consentire, nell'esercizio dei ruoli propri di ciascuna delle Parti, gli interventi che si rendessero opportuni in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 52 del presente contratto. In tale ambito una particolare attenzione sarà dedicata a specifici aspetti concernenti la sicurezza dell'ambiente di lavoro nell'espletamento delle prestazioni lavorative su strada ed in galleria;
- degli interventi di formazione, di aggiornamento e riqualificazione professionale, nonché dei progetti attuati nel quadro dei Fondi interprofessionali per la formazione continua anche al fine di elaborare specifici rapporti che favoriscano nelle realtà aziendali lo sviluppo di una cultura della formazione e delle competenze distintive.

Per quanto concerne la composizione e le modalità di funzionamento dell'Osservatorio Nazionale resta fermo quanto al riguardo stabilito dall'Accordo 19 Maggio 2004.

MODALITÀ DELL'INFORMAZIONE E DELLA CONSULTAZIONE

1. Ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori attuate a livello di Gruppo, azienda e/o unità produttiva, il contratto collettivo definisce con le procedure a seguire le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.
2. L'informazione e la consultazione riguardano:
 - a. l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
 - b. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
 - c. le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e nell'applicazione contratti di lavoro.
3. L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.
4. E' facoltà di ciascun livello di informazione / consultazione e pertanto, ove presente, del livello di Gruppo, di quello aziendale e di unità produttiva regolamentare la tempistica dell'informazione, che in qualsiasi caso, dovrà essere preventiva rispetto alla messa in atto delle azioni previste dal datore di lavoro.
5. La consultazione avviene:
 - a. secondo modalità di tempo e contenuto definite nel presente articolo e comunque appropriate allo scopo;

- b. tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- c. sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
- d. in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
- e. al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro.

In assenza di esito favorevole del percorso di consultazione, le parti hanno facoltà di adire la Procedura di composizione delle controversie di cui a seguire nel presente articolo

ENTE BILATERALE

~~E' costituito fra le Parti costituiranno un~~ l'Ente Bilaterale Nazionale Trasporti (E.Bi.NA.T.) 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 relative 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~~

DICHIARAZIONE

Le parti condividono che, nell'ambito dei processi di apertura al mercato della composizione azionaria che stanno coinvolgendo il comparto, la partecipazione azionaria dei dipendenti al capitale aziendale costituisce una espressione di coinvolgimento e di responsabilizzazione degli stessi nello sviluppo dell'Azienda, da favorire nelle singole realtà, come auspicato dal Sindacato, nelle forme più opportune.

RELAZIONI A LIVELLO DI AZIENDA O DI GRUPPO

Le relazioni tra le Aziende e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si articoleranno nel seguente modo:

1) Incontro annuale

L'incontro annuale viene effettuato a livello di singola Società concessionaria ovvero, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, a livello di Gruppo qualora una Società che applica il presente contratto detenga partecipazioni azionarie di maggioranza o di riferimento di più Aziende che svolgano attività autostradali.

A tal fine le Parti individuano come Gruppo

L'Azienda ovvero la Società Capo Gruppo esporrà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nazionali stipulanti, nel corso di un incontro da tenersi entro il primo trimestre dell'anno di riferimento:

- a) le prospettive di sviluppo e produttive conseguenti a programmi di investimenti, anche con riguardo alle problematiche dell'ambiente e del territorio, nonché i relativi aggiornamenti dei programmi precedenti e le previste nuove attività;
- b) i programmi di ammodernamento ed ampliamento di strutture, impianti e servizi, con particolare riferimento all'introduzione di nuove tecnologie;
- c) le linee dell'azione diretta a garantire la qualità dell'ambiente e la sicurezza sul lavoro ;
- d) le informazioni globali relative ai dati quantitativi dell'occupazione, distinti per le singole Aziende del Gruppo, anche con riferimento alle diverse tipologie di contratto e all'andamento delle assunzioni;
- e) gli orientamenti in materia di appalti avuto riguardo alla natura delle attività conferite nonché gli ambiti in cui esse si esplicano o si prevede possano esplicarsi. A tale scopo verrà indicata la tipologia degli appalti aventi carattere nazionale e verranno fornite, entro dieci giorni dalla richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti, le motivazioni e le caratteristiche dell'appalto stesso;
- f) i programmi delle attività di formazione, aggiornamento e/o addestramento professionale del personale, con particolare riferimento a quelli individuati a sostegno delle innovazioni tecnico-organizzative;
- g) le informazioni globali relative all'andamento del traffico e della produttività aziendale;
- h) gli eventuali processi di articolazione societaria in programma o di concentrazione/ aggregazione societaria e le eventuali ripercussioni nei confronti del personale;
- i) qualità e gamma dei servizi erogati.

E' facoltà delle Organizzazioni Sindacali nazionali, ovvero delle Rappresentanze operanti a livello aziendale, secondo pertinenza di livello di interlocuzione, di richiedere un percorso di consultazione sulle materie oggetto dell'elencazione a precedere entro 5 giorni dall'informazione preventiva nei confronti dei rappresentanti nazionali. Le riunioni in oggetto dovranno essere convocate entro e non oltre 10 giorni dalla richiesta motivata delle Organizzazioni sindacali e non potranno essere intraprese azioni da nessuna delle parti sino al termine della fase di consultazione.

Nel corso del secondo semestre potrà essere effettuato un ulteriore incontro nell'ambito del quale verrà fornita un'informativa sugli eventuali aggiornamenti dei programmi sopra indicati.

In casi di particolare rilevanza le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno richiedere un incontro che sarà accordato nei tempi necessari.

2) Progetti di Intervento sugli assetti tecnologici ed organizzativi

Nel caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che comportino modifiche all'assetto produttivo (es.: introduzione di nuove tecnologie, modifiche agli impianti, ecc.)

L'Azienda ne darà apposita preventiva ~~comunicazione~~ **informazione** alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti ed alle Rappresentanze sindacali unitarie, cui potrà fare seguito, a richiesta di una delle parti da avanzarsi entro 5 giorni, un incontro **di consultazione** per l'esame in ordine ai riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. Tale esame – salvo diversi accordi raggiunti dalle parti - dovrà essere condotto nei 10 giorni successivi alla richiesta stessa. In tali circostanze saranno illustrati gli eventuali programmi di aggiornamento e/o addestramento professionale individuati a sostegno dell'innovazione tecnico organizzativa.

L'Azienda, comunque, non darà luogo all'attuazione delle modifiche suddette prima che sia trascorso il termine in parola.

Quando si pongono problemi di riconversione e ristrutturazione che comportino riqualificazione professionale, i problemi relativi formeranno oggetto di esame **preventivo** con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti.

Allo scopo di favorire soluzioni consensuali, le parti potranno attivare negli ambiti e comunque nei limiti temporali previsti dal compiuto espletamento delle procedure sopra indicate, specifiche Commissioni tecniche paritetiche finalizzate all'assunzione di elementi di conoscenza ed approfondimento su circoscritte problematiche di particolare complessità.

3) Osservatorio paritetico aziendale

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare uno strumento utile a favorire una più ampia e consapevole partecipazione alla vita aziendale e al conseguimento degli obiettivi strategici aziendali e l'attuazione dei progetti finalizzati al miglioramento della qualità del servizio, dell'organizzazione del lavoro e della produttività, in un contesto di ottimizzazione delle risorse e di contenimento dei costi, nonché di sviluppo delle professionalità e di tutela occupazionale.

A questo scopo, nelle aziende che occupano complessivamente più di 150 dipendenti, sarà costituito tra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali stipulanti un Osservatorio paritetico aziendale. Di intesa tra le parti tale Osservatorio potrà essere costituito a livello di Gruppo.

L'Osservatorio costituisce la sede per realizzare forme sistematiche di informazione, monitoraggio e approfondimento congiunto sulle seguenti tematiche:

- 1.** l'andamento dei programmi aziendali che hanno costituito oggetto dell'incontro di cui al punto 1) e dei risultati conseguiti nella loro realizzazione, nonché degli interventi volti al miglioramento del sistema tecnico, dei processi aziendali e della qualità del servizio;
- 2.** le iniziative aziendali dirette al miglioramento dei livelli di efficienza/efficacia nonché quelle finalizzate a risultati di incremento della produttività attraverso l'ottimizzazione delle risorse ed il corretto utilizzo dei diversi strumenti contrattuali;
- 3.** i progetti formativi finalizzati a riconversione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alla diversificazione dei servizi forniti dalle aziende; le iniziative qualificanti la formazione e l'aggiornamento professionale anche in relazione all'assetto tecnologico delle aziende ed ai riflessi sull'occupazione e sulla qualificazione del personale, in connessione con la evoluzione della tecnologia; l'accertamento dei processi di standardizzazione dei percorsi formativi al fine di cogliere nei confronti del personale interessato le potenzialità esistenti; i ritorni qualitativi degli interventi di addestramento e di aggiornamento effettuati per favorire il cambiamento culturale e l'adeguamento ai livelli di professionalità coerenti con l'evoluzione organizzativa e tecnologica aziendale.

L'Osservatorio potrà procedere, anche in relazione a possibili finanziamenti pubblici e/o comunitari, all'elaborazione di specifiche proposte e sperimentazioni sulle materie sopra riportate.

Una apposita riunione dell'Osservatorio sarà dedicata, a cadenza annuale, al monitoraggio del complessivo utilizzo degli strumenti del mercato del lavoro attraverso l'esame dell'andamento dell'occupazione, delle assunzioni e delle cessazioni di lavoro, disaggregato per tipologie di contratto, livelli di inquadramento, settori di attività e sedi di lavoro.

In sede di Osservatorio si procederà, sempre a cadenza annuale, ad una valutazione circa le modalità di funzionamento della Banca ore, anche in relazione alla fase di avvio del nuovo istituto, con particolare riferimento ai dati consuntivi concernenti sia il lavoro straordinario e quello supplementare del personale part-time effettuati oltre i limiti massimi, sia la fruizione dei permessi contrattuali, con riferimento a ciascuna unità produttiva e distinti per settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento. L'Osservatorio potrà richiedere dati più particolareggiati.

L'Osservatorio costituisce altresì la sede per una ricognizione degli eventuali problemi insorti a livello aziendale o di singoli ambiti organizzativi aziendali in ordine all'evoluzione applicativa degli istituti contrattuali, con particolare riferimento a quelli riguardanti la flessibilità di prestazione e l'utilizzo delle diverse tipologie di contratto. La comune valutazione degli esiti di tale ricognizione, nella prospettiva di favorire possibili soluzioni, costituirà oggetto degli interventi da porre in essere nell'ambito dei rispettivi ruoli, anche al fine di rafforzare il consolidarsi di comportamenti coerenti con il raggiungimento - in relazione alle specificità proprie di ciascuna realtà - delle finalità perseguite dalle parti come richiamate nella Premessa.

Entro tre mesi dalla stipula del presente contratto le Parti costituiranno l'Osservatorio Paritetico Aziendale definendone la composizione. A partire dalla prima riunione, che si terrà entro 15 giorni dalla costituzione, si provvederà a disciplinarne le modalità di funzionamento, la cui definizione dovrà essere completata entro il mese successivo.

I servizi di segreteria sono assicurati dall'Azienda.

Le Parti stipulanti a livello nazionale si impegnano ad intervenire, nell'ambito dei rispettivi ruoli, per superare eventuali situazioni di difficoltà in ordine alla costituzione o al funzionamento dell'Osservatorio.

Nota a verbale

Nelle aziende che occupano fino a 150 dipendenti le tematiche indicate nel presente punto 3) formeranno oggetto di informativa ai sensi del successivo punto 4) lettera A).

4) Relazioni a livello di unità produttiva

In caso di instaurazione di Relazioni a livello di Gruppo, quanto qui di seguito previsto vale sia per le singole Aziende, sia per le singole unità produttive ove l'Azienda sia organizzata in più realtà produttive e/o di tronco

A) Le Aziende informeranno **preventivamente**, nel corso di appositi incontri trimestrali, con la partecipazione delle Segreterie territoriali e delle R.S.U./**R.S.A.** circa :

- a) le linee di programmazione aziendale in ordine agli investimenti relativi all'unità produttiva;
- b) i programmi relativi agli ammodernamenti delle strutture e degli impianti aventi riflessi sull'ambiente di lavoro;
- c) i programmi di addestramento e di aggiornamento professionale, con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- d) la consistenza numerica del personale distinta per sesso e tipologia di contratto nonché l'andamento delle assunzioni;
- e) i dati a consuntivo relativi alle ore di lavoro straordinario nonché, per il personale part-time, alle ore di lavoro supplementare effettuate nel trimestre precedente, disaggregati per

settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento, nonché i dati relativi alle assenze per malattia ed infortunio. In relazione all'art. 12 – Banca ore, a cadenza semestrale verrà, altresì, comunicato l'ammontare complessivo dei conti individuali, delle ore di permesso fruite disaggregati per settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento. **Le Segreterie territoriali e la R.S.U./R.S.A.** potranno richiedere dati più particolareggiati che, nel rispetto del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196, rappresentino più compiutamente i dati di consuntivo di cui sopra.

Nota a verbale

Restano ferme le condizioni in atto nelle aziende che forniscono dati di maggior dettaglio rispetto a quanto previsto nella presente lettera e).

- f) le innovazioni tecnico-organizzative di cui al precedente punto 1), aventi carattere locale. In tale occasione saranno esaminati anche i riflessi che le stesse innovazioni possano eventualmente avere sull'inquadramento del personale;
- g) i dati del traffico e della produttività riferiti a livello di unità produttiva;
- h) gli orientamenti in materia di appalti aventi carattere locale, avuto riguardo alla natura delle attività conferite nonché agli ambiti in cui esse si esplicano o si prevede possano esplicarsi. A tale scopo le aziende indicheranno la tipologia degli appalti e forniranno, entro 10 giorni dalla richiesta delle **Segreterie territoriali e R.S.U./R.S.A.**, le motivazioni e le caratteristiche dell'appalto stesso.
- i) le ricadute degli effetti degli interventi di automazione su orari e tipologie di contratto applicati al fine di consentire il monitoraggio.

Sono fatte salve diverse intese in ordine ad una maggiore frequenza di incontri di informazione preventiva.

Resta inteso fra le parti che l'elusione della comunicazione delle informazioni e dei dati di cui alla presente lettera A), costituisce violazione degli obblighi di cui al d.lgs 25/2007 s.m.i.

A richiesta delle **Segreterie territoriali e R.S.U./R.S.A.** sarà effettuato un esame congiunto su particolari aspetti concernenti tali problemi **attraverso la consultazione.**

B) L'utilizzazione complessiva dei diversi regimi di orario di lavoro di cui all'art. 9 ai fini della copertura delle esigenze di servizio costituirà oggetto di verifica congiunta **e consultazione** con la R.S.U./R.S.A., in coerenza con il condiviso impegno a perseguire sempre maggiori livelli di efficienza e di ottimizzazione delle risorse, assicurando, attraverso la piena esigibilità delle flessibilità, la necessaria articolazione delle presenze in servizio in funzione della variabilità e della consistenza dei flussi di traffico.

C) Tra la Direzione Aziendale e la R.S.U./R.S.A. costituiscono oggetto di **informativa preventiva, consultazione ed** esame congiunto, per una loro definizione:

- a) l'ambiente di lavoro e la tutela della salute secondo quanto stabilito dall'art. 52, nonché l'igiene e la sicurezza sul lavoro, avuto particolare riguardo agli aspetti connessi alle attività in presenza di traffico ed in gallerie;
- b) una eventuale diversa distribuzione dell'orario di lavoro anche introducendo turni continui ed avvicendati per particolari categorie di personale (fatta eccezione per il personale di cui all'art. 9, punto 4, il cui orario è fissato contrattualmente), in relazione a specifiche esigenze aziendali e la regolamentazione dell'effettuazione della pausa di cui all'art. 9, punto 10;
- c) i programmi delle ferie;

- d) l'eventuale necessità di determinare le priorità - di cui all'art. 53, punto 4 - nella concessione dei permessi per frequentare corsi di studio;
- e) le eventuali dotazioni di vestiario rese necessarie da particolari situazioni ambientali, nonché quelle di attrezzature e/o indumenti protettivi necessari alla sicurezza dei lavoratori;
- f) l'esame delle vertenze individuali e plurime relative all'applicazione delle norme di legge e di contratto regolanti le norme di lavoro, ivi comprese quelle relative all'inquadramento, eccezione fatta per quelle riguardanti l'applicazione degli artt. 36, 37 e 38 secondo quanto previsto dalle "Procedure e sedi di composizione delle controversie";
- g) le eventuali ricadute a livello locale delle intese raggiunte in accordi nazionali nonché gli effetti riguardanti le singole realtà locali e l'articolazione dei nuovi servizi offerti all'utenza.
- h) le modalità applicative di nuovi modelli di organizzazione dell'attività aventi rilevanti riflessi sulle condizioni di lavoro e degli eventuali percorsi formativi necessari ad agevolare i connessi processi di riconversione e riqualificazione dei lavoratori interessati, anche con riferimento all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- i) l'individuazione dei fabbisogni e dei tempi prevedibili di utilizzo delle assunzioni con contratto a tempo determinato correlate all'attuazione di programmi di riorganizzazione o di revisioni tecnico-organizzative di cui alle lettere c) e f) del punto 2 dell'art. 2. In caso di disaccordo la questione sarà sottoposta - in deroga a quanto stabilito - all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti secondo quanto previsto dalle "Procedure e sedi di composizione delle controversie".

In ordine alle materie di cui alla lettera C) verrà redatto, ~~a richiesta di una delle parti,~~ apposito verbale conclusivo dell'incontro, **anche nel caso di disaccordo.**

Le parti si danno atto che a livello di unità produttiva ~~non~~ potranno essere trattate **esclusivamente** materie diverse da quelle espressamente previste ~~dalla presente lettera C) e in ogni caso quelle rientranti~~ nella competenza delle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori stipulanti.

Nel caso che a livello di unità produttiva o territoriale sorgano divergenze in ordine alla competenza negoziale, la questione dovrà essere rimessa alle Organizzazioni nazionali per la verifica, da attuarsi nei 30 giorni successivi alla richiesta di esame, del livello negoziale di competenza.

PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

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

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come viene regolata dal c.c.n.l., può chiedere che la questione venga esaminata tra la competente Direzione e la R.S.U./**R.S.A.** interessata.

Per controversie plurime si intendono le controversie sui diritti derivanti da contratto riguardanti una pluralità di dipendenti.

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla R.S.U./**R.S.A.**.

La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

La competente Direzione, entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda, fissa un incontro con il lavoratore e la R.S.U./R.S.A. interessata per l'esame della controversia. Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale

In caso di controversia insorta a livello di unità produttiva, le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale interessata e le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del contratto.

Tale incontro dovrà essere svolto entro i 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede di unità produttiva.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale

Permanendo il disaccordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali che si incontreranno entro i 10 giorni successivi.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'autorità Giudiziaria sulle materie oggetto delle controversie, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia.

~~In relazione alle richieste avanzate dalle Associazioni datoriali sulle tematiche delle controversie e dei diritti sindacali, le Parti, tenuto conto della complessità e della delicatezza dei temi, su cui ad oggi si sono rilevate posizioni non convergenti, convengono sulla necessità di un adeguato approfondimento dei molteplici profili che connotano complessivamente le problematiche in questione, con l'obiettivo di ricercare soluzioni condivise.~~

~~Le parti si incontreranno a partire dal mese di settembre con l'impegno di concludere il confronto entro il termine del 31 dicembre 2005~~

ART.5 - TELELAVORO

Valgono le norme di legge vigenti in materia.

1. Compatibilmente con le necessità del servizio, è ammessa l'utilizzazione di forme di telelavoro con particolare attenzione alle lavoratrici madri e/o ai lavoratori padri nonché ai lavoratori che comprovino specifiche necessità di cura per sé e/o per soggetti del proprio nucleo familiare.
2. I costi relativi alle connessioni telematiche e le apparecchiature e i programmi necessari alla realizzazione di attività in telelavoro sono ad esclusivo carico aziendale.
3. L'organizzazione connessa alle attività prestate in locali aziendali e la definizione degli orari e delle prestazioni effettuabili in telelavoro sono oggetto di definizione congiunta del secondo livello aziendale di contrattazione.
4. Le Parti si incontreranno allo scopo di definire, entro dicembre 2016, un accordo quadro in materia.

ART. 31 - TRASFERIMENTI

1. Il lavoratore può essere trasferito per motivi tecnici, organizzativi e produttivi. La Società, nello spirito della Legge 20 maggio 1970 n. 300, comunicherà all'interessato nella lettera di trasferimento detti motivi. La Società cercherà, inoltre, di contemperare le proprie esigenze con l'interesse personale del lavoratore.
2. Il lavoratore trasferito non a sua domanda conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità che siano inerenti alle condizioni locali e alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.
3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto; il trasferimento d'ufficio deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 60 giorni.
4. In caso di trasferimento per i motivi di cui al punto 1, viene corrisposto un rimborso spese giornaliero. ~~L'indennità di trasferta~~ per 10 giorni al lavoratore senza congiunti conviventi a carico e per 20 giorni al lavoratore con congiunti conviventi a carico. *Tale rimborso è convenzionalmente commisurato al 10% del minimo tabellare mensile ed indennità di contingenza del livello C1*
5. Al lavoratore con congiunti conviventi a carico vengono, altresì, corrisposti, al momento in cui i predetti congiunti con lui si trasferiscano, 5 giorni di indennità di trasferta per ognuno dei primi 3 congiunti e 2 giorni per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i 3.
6. Inoltre la Società accorda al lavoratore le seguenti licenze straordinarie retribuite da utilizzare per effettuare il trasloco:
 - giorni 3 oltre il viaggio al lavoratore senza congiunti conviventi a carico;
 - giorni 6 oltre il viaggio al lavoratore avente congiunti conviventi a carico che con lui si trasferiscano.
7. Il tempo minimo computabile per il viaggio è fissato in mezza giornata.
8. Qualora, per effetto del trasferimento per i motivi di cui al punto 1, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi di pigione.
9. Al lavoratore che viene trasferito vengono corrisposte le spese di viaggio per il trasporto per sé e per le persone di famiglia conviventi a carico e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previo accordo da prendersi con la Società. Il trasporto dei mobili e delle masserizie deve essere assicurato a carico della Società contro il rischio dei danni.
10. Viene, altresì, corrisposto - per i soli trasferimenti d'ufficio - un compenso aggiuntivo in misura fissa forfetizzata di € 51,65 per le spese di carattere generale attinenti al trasloco,
11. Al lavoratore trasferito a domanda compete il 50% *del rimborso convenzionale di cui al punto 4 del presente articolo*, oltre alla licenza straordinaria.
12. Al lavoratore trasferito a domanda nell'ambito della stessa unità produttiva vengono rimborsate solo le spese dell'effettivo trasloco, secondo quanto previsto al precedente punto 9. Lo stesso trattamento si applica ai lavoratori trasferiti a domanda tra due diverse unità produttive, purché la distanza tra la sede di provenienza e quella di destinazione non sia superiore ad 80 chilometri.
13. Se entro un anno e mezzo dalla data di trasferimento il lavoratore non ha provveduto a trasferire i congiunti conviventi a carico perde il diritto al trattamento economico e normativo previsto, salvi i casi di giustificato impedimento che devono essere resi noti - entro lo stesso termine - alla Direzione interessata a pena di decadenza dal diritto stesso.
14. Al lavoratore trasferito non a domanda, che venga licenziato non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di fine rapporto di cui all'art. 40, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza quando tale rientro sia effettivamente avvenuto. Inoltre, quando il lavoratore di cui al presente

punto abbia provveduto entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, all'effettivo movimento delle masserizie, ha pure diritto al rimborso, sulla base di quanto preventivamente concordato con la Società, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza.

ART. 32 - TRATTAMENTO DI MALATTIA

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata nei termini di cui all'art. 14, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione. In mancanza l'assenza si considera ingiustificata.
2. Il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico a richiesta della Società e ad osservare ogni altro obbligo di legge.
3. La Società ha diritto di far controllare la malattia da un medico degli istituti assistenziali competenti. Qualora il dipendente durante l'assenza debba per particolari motivi risiedere in luogo diverso da quello noto alla Società, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.
4. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, ai sensi del punto 3 del presente articolo, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.
Il lavoratore che - per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi - non possa osservare tali fasce orarie è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.
La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite, potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di leggi vigenti.
Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui al precedente punto 3 ed al presente punto, comporta la perdita del trattamento di malattia.
5. **Ai sensi del decreto 11 gennaio 2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:**
 - a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;**
 - b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.****Le patologie di cui alla lettera a) devono risultare da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare.**
Per beneficiare dell'esclusione dell'obbligo di reperibilità, l'invalidità di cui alla lettera b) deve aver determinato una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 67 per cento.
6. Nel caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia non determinata da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore viene accordato al lavoratore non in prova il seguente trattamento:
 - per anzianità di servizio fino a 10 anni: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione per 6 mesi e del 75% di essa per altri 6 mesi ;
 - per anzianità di servizio oltre 10 anni: conservazione del posto per 14 mesi e corresponsione dell'intera retribuzione per 7 mesi e del 75% di essa per altri 7 mesi.
7. I periodi di assenza per infortunio non sono cumulabili con quelli per malattia a tutti gli effetti previsti dal presente articolo.
8. Per l'effettuazione delle cure termali concesse dagli Enti a proprio carico nei casi in cui sia consentito dalle leggi vigenti il ricorso al trattamento di malattia in luogo dell'utilizzo

delle ferie, al lavoratore autorizzato, con motivata prescrizione, dai competenti organismi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di 2 settimane) sarà applicato, per ogni residua giornata di assenza, il trattamento economico di malattia di cui al precedente punto 5 nella misura del 90% della retribuzione.

La domanda alla Società dovrà essere avanzata con sufficiente anticipo rispetto all'inizio del previsto periodo di cure, onde consentire al lavoratore di richiedere eventuali integrazioni all'accertamento dei predetti requisiti presso le competenti strutture pubbliche, qualora gli stessi non risultino chiaramente indicati nella certificazione prodotta.

Ove la certificazione sanitaria rilasciata dai competenti organismi non contenga esplicita dichiarazione di accertata indifferibilità del ciclo autorizzato, le cure termali verranno effettuate nei giorni che dovranno essere concordati tra il lavoratore e l'Azienda in relazione alle esigenze di servizio e, comunque, in un arco di tempo non superiore a tre mesi dalla data della richiesta presentata all'Azienda.

9. Dal trattamento economico di malattia viene dedotto quanto il lavoratore abbia eventualmente diritto a percepire da istituti assicurativi, previdenziali ed assistenziali.
10. Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini del computo dei periodi di conservazione del posto e dei conseguenti trattamenti economici di cui al punto 5 del presente articolo si terrà conto delle assenze complessivamente verificatesi nei 18 mesi precedenti ogni ultimo episodio morboso.

In presenza di gravi patologie del lavoratore, come individuate nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000, il calcolo del periodo di comportamento è sospeso.

11. **L'azienda ha l'obbligo di comunicare la scadenza del periodo di comportamento a mezzo della busta paga.** I lavoratori, una volta superati i limiti di conservazione del posto, potranno usufruire - a richiesta ~~da far pervenire entro i predetti limiti~~ - di un periodo di aspettativa non retribuito di durata complessivamente non superiore a 4 mesi continuativi. Detto periodo non è valido ad alcun effetto contrattuale.
12. In presenza di gravi patologie del lavoratore, come individuate nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lettera d), del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000, il periodo di aspettativa del presente punto 10 è elevato a sei mesi.
13. Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove la Società proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
14. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.
Ove ciò non avvenga e la Società non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Personale a tempo determinato

14. 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.

Personale a tempo parziale

15. Tale personale deve comunicare immediatamente all'ufficio interessato l'insorgere della malattia indipendentemente dal fatto che sia prevista o meno la prestazione lavorativa per i giorni seguenti, Quanto previsto ai precedenti punti 3 e 4 si applica nei giorni di prestazione programmata.
16. Allo scopo di garantire parità di condizioni rispetto al lavoratore a tempo pieno, al personale a tempo parziale, in caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia non determinata da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore, viene applicato il seguente trattamento:
 - per anzianità di servizio fino a 10 anni:
conservazione del posto per un periodo pari alla sua prestazione minima annua e corresponsione della retribuzione minima, calcolata sugli elementi retributivi di cui all'art. 22, punto 1, per un periodo pari alla metà della suddetta prestazione minima annua e del 75% di essa per il restante periodo;
 - per anzianità di servizio oltre i 10 anni:
conservazione del posto per un periodo pari alla sua prestazione minima annua ragguagliata a 14 mesi e corresponsione della retribuzione minima, calcolata sugli elementi retributivi di cui all'art. 22, punto 1, per un periodo pari alla metà della suddetta prestazione e del 75% di essa per il restante periodo.”
17. Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini del computo dei periodi di conservazione del posto e dei conseguenti trattamenti economici di cui al precedente punto 15 si terrà conto delle assenze complessivamente verificatesi nei 18 mesi precedenti ogni ultimo episodio morboso.
18. La retribuzione giornaliera in caso di malattia è riconosciuta solo per le assenze coincidenti con le prestazioni programmate e corrispondente alla durata delle stesse.

ART. 43 INDENNITA'

f) indennità di reperibilità

In relazione alle esigenze di servizio, la Società può richiedere al lavoratore, di essere reperibile (senza vincolo di rimanere nella propria abitazione ma con l'obbligo in tal caso di fornire alla Società le notizie atte a rintracciarlo) al fine di svolgere eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro. L'obbligo della reperibilità deve sempre risultare da precedente disposizione scritta e la Società nel richiederla seguirà di norma il criterio della rotazione tra il personale interessato.

L'Azienda che intenda utilizzare la reperibilità concorderà preventivamente con la RSA e/o RSU, in un apposito incontro, comunicando il numero dei lavoratori coinvolti e le loro professionalità, stabilendo con esse le modalità applicative e la programmazione che intende adottare, tenendo conto anche di quanto previsto all'art.10 (riposo giornaliero e settimanale) del vigente contratto.

La reperibilità può essere richiesta:

- a. per un periodo limitato ad un massimo di 12 ore giornaliere dal lunedì al venerdì per un massimo di 2 settimane anche non consecutive
- b. per le intere giornate del sabato, domenica e festivi, per non più di due volte al mese salvo casi eccezionali.

Alla contrattazione aziendale viene demandata la definizione delle modalità e le regole al fine di garantire il riposo e il recupero fisiologico fisiologico nell'ambito del confronto come previsto al secondo capoverso del presente articolo

2. *Le ore destinate al recupero sono considerate effettiva prestazione*
3. *Sono considerati interventi in reperibilità anche tutti quelli effettuati da "remoto"*
4. A tutti i lavoratori coinvolti ai quali viene richiesta la reperibilità compete un compenso pari:
 - a. per la reperibilità di cui alla lettera a) al 13,50% della retribuzione giornaliera di cui all'art.22, punto 1, per ogni periodo di reperibilità richiesto;
 - b. per la reperibilità di cui alla lettera b) al 23,50% della retribuzione giornaliera di cui all'art.22, punto 1, per ogni giornata di reperibilità richiesta.
5. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità vanno compensate con il trattamento previsto per le ore di lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo) o per le ore di lavoro festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade, con una retribuzione, comunque, non inferiore a due ore. Per ogni intervento effettuato in periodo di reperibilità verrà, inoltre, corrisposto un importo di € 5,16.

6. Le spese e i costi relativi alla strumentazione (telefono, cellulare, smartphone, pc, tablet) utile allo svolgimento delle attività in reperibilità sono a carico della Società.
7. Nel caso di impossibilità per il dipendente di garantire la reperibilità, lo stesso è tenuto a darne preventiva e tempestiva comunicazione ai diretti superiori. Il dipendente non può essere posto in reperibilità nei periodi di assenza per malattia, ferie o altra assenza che impedisca l'effettuazione delle prestazioni.
8. Le norme sopra riportate valgono anche per le figure "quadro"

ART. 6 – CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Nuovo comma

Al personale assunto in data antecedente al 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato verrà garantita l'applicazione della normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e s.m.i. previgente a quella di cui al Dlgs 23/2015.