

~~VERBALE DI ACCORDO~~
PROTOCOLLO DI INTESA

buca *A*

Il giorno ~~26.7.07~~ al termine dell'incontro i Rappresentanti dell'Anas S.p.A. ed i Rappresentanti delle OO.SS: nazionali, riuniti per il rinnovo del CCNL di Lavoro dei dipendenti Anas 2006-2009, scaduto il 31 dicembre 2005.

lph

convenendo che

Walter

- Il contratto 2006-2009, a partire dal testo allegato, rappresenta uno strumento di rilevante importanza strategica per il periodo di transizione e di riforma organizzativa dell'Anas, dopo l'avenuta trasformazione societaria e l'awio della definizione del nuovo modello di funzionamento. Tale contratto è pertanto finalizzato a rispondere all'esigenza di una società per azioni, adeguata alla missione assegnata, capace pertanto di competere anche con il mercato, stabilendo un positivo dialogo con i privati e con l'obiettivo di accrescere le proprie entrate, migliorando l'efficacia e l'efficienza delle proprie strutture operative, garantendo gli standard di qualità del servizio fissati, nonché una efficiente gestione diretta del settore stradale ed autostradale di propria competenza ed una efficace attività di monitoraggio, sorveglianza e controllo delle attività delle concessionarie autostradali.

- Considerato che la non completa realizzazione delle previsioni contenute nella legge finanziaria 2007, che ha fissato le scadenze in tema di piano economico-finanziario aziendale riferito all'intera durata della concessione, alla sottoscrizione della convenzione unica, nonché alla definizione dell'accordo di programma e della carta dei servizi, ha condizionato l'andamento della negoziazione del rinnovo contrattuale,

si concorda quanto segue:

- 1) La parte normativa del CCNL 2002-2005 viene modificata secondo l'articolato allegato, rimanendo ferma la validità dei restanti articoli contrattuali e dei protocolli correlati allo stesso CCNL.
- 2) Per quanto concerne il rinnovo della parte economica, si individua come base di calcolo sulla quale applicare le percentuali relative ai tassi di inflazione registrati nei periodi di riferimento, la

Al. h. s. e. - l. c. e. y

Walter
lph
lph

B. Ber *lph* *Jan* *lph* *lph* *lph* *lph* *lph* *lph*

base retributiva costituita dalle seguenti voci, riferita alla posizione economico organizzativa B1, ai sensi della classificazione stabilita dal CCNL 2002-2005:

- a) minimo tabellare
- b) indennità integrativa speciale
- c) EDR
- d) retribuzione individuale di anzianità (media sul totale dipendenti a livello B1)
- e) arricchimento esperienza professionale (media sul totale dipendenti a livello B1)
- f) ERD
- g) Scatti di anzianità (media sul totale dipendenti a livello B1)
- h) rateo di 13" mensilità
- i) rateo di Indennità Operativa

3) Per l'esercizio 2006 il tasso di inflazione reale utilizzato è stato pari al 2,1%;

4) In merito alla determinazione dell'adeguamento dei minimi tabellari relativamente al 2007 si fa riferimento all'inflazione programmata fissata al 2% nel DPEF 2006.

5) La definizione della parte economica, prevedendo:

- la corresponsione di una indennità "una tantum" pari ad € 1.000,00 a copertura del periodo pregresso da corrispondersi con lo stipendio del mese di agosto 2007;
- un aumento del minimo tabellare a regime pari ad € 115,00 a valere anche sulla 13" mensilità e sulla indennità operativa di cui all'art. 87 del CCNL

La decorrenza dei pagamenti sarà la seguente:

- Agosto 2007 una tantum pari ad € 1.000,00
- Ottobre 2007 incremento pari a € 90,00 sul minimo tabellare
- Dicembre 2007 incremento pari a € 25,00 sul minimo tabellare

Tutti gli emolumenti si applicano al personale in servizio alla data delle rispettive decorrenze.

Handwritten initials/signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten notes

Handwritten notes

Handwritten notes

Handwritten signatures: Biber, Paolo, Jerry, D. De Luca, Nouell

Handwritten signature: Malinno

Handwritten signature: up 2

~~AA~~ *Boverini*

Tutti tali emolumenti, riferiti convenzionalmente alla posizione organizzativa ed economica B1, sono riparametrati sulle diverse posizioni economico - retributive in base alla vigente scala parametrica e si sviluppano come segue:

Par.	Posizioni economiche	dal 1/10/2007	dal 1/12/2007	Una tantum
240	A	139,35	38,71	1.548,39
200	A1	116,13	32,26	1.290,32
170	B	98,71	27,42	1.096,77
155	B1	90,00	25,00	1.000,00
140	B2	81,29	22,58	903,23
115	C	66,77	18,55	741,94
100	C1	58,06	16,13	645,16

W. Boverini
W. Boverini
W. Boverini

6) Le parti stabiliscono quindi che la trattativa economica relativa al riconoscimento degli incrementi di produttività aziendale si avvierà entro il mese di gennaio 2008, con la finalità di determinare un impianto coerente con gli obiettivi fissati dal piano economico - finanziario aziendale che sarà oggetto di confronto tra le parti e per utilizzare le opportunità inserite nel DPEF 28 giugno 2007. Tale trattativa nazionale individuerà criteri di erogazione connessi a tale impianto da sviluppare a livello territoriale.

W. Boverini

7) Aggiornamento del Sistema delle Relazioni Industriali, con articolazione su tre livelli, secondo quanto contenuto nell'articolato allegato, con l'inserimento di un livello confederale nel cui ambito collocare il confronto sulle linee strategiche aziendali, prevedendo la revisione, attraverso accordo da definirsi entro il mese di ottobre 2007, del Regolamento dell'organismo bilaterale.

W. Boverini

8) Introduzione di procedure per la copertura dei posti vacanti anche attraverso le selezioni interne, con previsione di confronti periodici per l'individuazione dei fabbisogni di personale, secondo quanto contenuto nell'articolato allegato.

W. Boverini

9) L'impegno ad un confronto a breve termine teso a verificare tempi e modalità della stabilizzazione del personale con contratti a termine, a partire dalle positive sperimentazioni effettuate nell'area dell'Esercizio.

W. Boverini *W. Boverini* *W. Boverini* *W. Boverini* *W. Boverini* *W. Boverini* *W. Boverini*

✓

Tale nuova struttura rifletterà la specifica tipologia di attività svolta dalle risorse, il differente grado di responsabilità assegnato, nonché le diverse competenze e conoscenze necessarie per la copertura delle posizioni organizzative, anche al fine di consentire la realizzazione di specifici percorsi di carriera, finalizzati al costante stimolo delle risorse aziendali, nonché all'individuazione di un livello dove fare confluire i ruoli strettamente a ridosso delle posizioni apicali del management aziendale e di diversi "livelli di ingresso".

- o rivisitate*
- Le ulteriori seguenti materie saranno definite ^{o rivisitate} con accordo tra le parti entro il 31.12.2007:
 - Ex art.18 Legge Merloni
 - Trasferte
 - Mobilità
 - Attività ricreative e sociali
 - Formazione professionale e continua
 - *Disciplina del rapporto di lavoro ex Titolo II vigente CCNL*

Le parti si riservano di sottoporre la presente intesa ai propri organismi competenti.

Roma, 26 luglio 2007

Per Anas S.p.A.

*Boian
Asquini
Gung*

*Gung
Asquini*

Per le Organizzazioni Sindacali

FILT CGIL *[Signature]*

FIT CISL *[Signature]*

UILPA ANAS *[Signature]*

SADA FAST CONFSAL *[Signature]*

SNALA CISAL *[Signature]*

UGL *[Signature]*

DIRSTAT *[Signature]*

Allegato I

[Handwritten signature]

Le parti, nel ribadire la centralità strategica del Sistema di Relazioni Industriali, che consenta il costante raccordo tra la totalità dei soggetti coinvolti nelle decisioni di indirizzo delle politiche aziendali, al fine anche di anticipare o di gestire le criticità centrali e/o periferiche nell'ambito dell'azienda stessa, soprattutto nell'ottica di agevolare la prosecuzione del processo di trasformazione in atto, stabiliscono il seguente

[Large handwritten signature]

Protocollo sulle Relazioni Industriali

Art. 1 - Area di applicazione

- 1) Il contratto collettivo nazionale si applica al personale dipendente dell'Anas Spa.
- 2) I benefici economici del presente contratto vengono applicati al personale presente in forza alla data del 1° luglio 2007.
- 3) Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
- 4) La procedura stabilita dalle parti per il rinnovo del contratto collettivo, sia per la parte economica che per quella normativa, è fissata dal successivo art. 3

[Handwritten signature]

Art. 2 Durata del contratto

- 1) Fatte salve le diverse decorrenze espressamente indicate per i singoli istituti e sulla base dell'intesa tra le parti sociali del 23 luglio 1993, relativa alla struttura della contrattazione, il presente contratto ha decorrenza dal ~~1.1~~ ^{31.12.09} ~~1.1~~ ^{1.1.2006} ~~1.1~~ ^{31.12.07} al ~~XX XX XX~~ ^{XX XX XX} per la parte normativa. ed è valido dal ~~XX XX XX~~ ^{XX XX XX} fino al ~~XX XX XX~~ ^{XX XX XX} per la parte economica.
- 2) Il rapporto di lavoro del personale dell'ANAS è disciplinato dal codice civile - libro V° -, dalle leggi che regolano il rapporto di lavoro nell'impresa, dai regolamenti dell'ANAS, dal presente contratto e dal contratto individuale.

[Handwritten initials]

Art. 3 Procedure per il rinnovo

- 1. La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.
- 2. Durante i tre mesi precedenti alla scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
- 3. In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposta ai dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (indennità di vacanza contrattuale).
- 4. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa l'indennità integrativa speciale. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto collettivo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten notes and initials]

⊙ Le decorrenze dei singoli istituti sono quelle riportate nel protocollo di intesa 26.7.07.

[Handwritten signatures and initials]

Bureb H.

nazionale l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione di questo contratto.

La violazione delle disposizioni di cui al punto precedente comporterà quale conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Art. 4 Diritti di informazione

A) LIVELLO NAZIONALE CONFEDERALE E DI CATEGORIA

Periodicamente, di norma ogni semestre, l'Azienda e le Segreterie Confederali delle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno, congiuntamente alle Segreterie Nazionali di categoria delle OO.SS. dei lavoratori, attraverso la convocazione di un Organismo Bilaterale Nazionale, ^{di cui è previsto un apposito} ~~di cui è allegato~~ Regolamento, al fine di effettuare una disamina congiunta delle seguenti materie:

- 1) Costituzione di nuove società e partecipazioni societarie dell'ANAS;
- 2) accordo di programma, suo stato di attuazione, nonché sulle eventuali successive modifiche introdotte;
- 3) bilancio preventivo o consuntivo con i relativi aggiornamenti;
- 4) progetti di intervento sugli assetti organizzativi, che comportino riflessi sul personale, per i quali potranno anche essere attivate specifiche consultazioni, finalizzate all'assunzione di elementi di conoscenza ed approfondimento sugli aspetti dell'occupazione, sull'organizzazione e sulle condizioni di lavoro;
- 5) sicurezza stradale e qualità del servizio;
- 6) piani di investimento;

B) LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

Periodicamente, di norma ogni quadrimestre, o su richiesta di una delle parti, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare una disamina congiunta delle seguenti materie:

- 1) stato degli investimenti, della progettazione, delle gare esperite, con valutazione sui risultati raggiunti nel quadrimestre precedente;
- 2) attività di manutenzione ordinaria e straordinaria, con la disaggregazione compartimentale;
- 3) stato e dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo ^{delle diverse tipologie} ~~del tempo determinato,~~ ^{contrattuali} ~~dell'apprendistato, del contratto di inserimento e degli stages o tirocini di formazione,~~ nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile; ^{e di iniziative di promozione e riqualificazione professionale;} ~~di promozione e riqualificazione professionale;~~
- 4) stato di attuazione dei programmi di formazione, addestramento e riqualificazione professionale;
- 5) gli interventi effettuati in materia di igiene, salute e sicurezza del lavoro, nonché i dati relativi agli infortuni, alle malattie professionali ed alla sorveglianza sanitaria;
- 6) orientamenti in materia di appalti, in relazione non solo all'attività di manutenzione ordinaria, avuto riguardo alla natura delle attività conferite, nonché agli ambiti in cui esse si esplicano o si prevede possono esplicarsi. Inoltre, l'ANAS indicherà la tipologia degli appalti avente carattere nazionale. entro 30 giorni dalla richiesta, con le motivazioni e le caratteristiche dell'appalto stesso;
- 7) ~~possibili~~ azioni positive e di pari opportunità;
- 8) budget del personale, con cadenza annuale.

Nel corso degli incontri la Società fornirà gli eventuali aggiornamenti sulle tematiche esaminate negli incontri precedenti.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'B. Per', 'M. Salvo', and 'M. R.'.

Becebl
AA

C) LIVELLO REGIONALE E DI UNITA' PRODUTTIVA

Periodicamente, di norma ogni quadrimestre, o su richiesta di una delle parti, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali competenti a livello di unità produttiva si incontreranno al fine di effettuare una disamina congiunta delle seguenti materie:

- 1) argomenti di cui ai punti 2) e 3) del paragrafo riguardante l'informazione a livello nazionale;
- 2) situazione tecnico organizzativa dell'unità produttiva e programmi sugli investimenti in corso;
- 3) programmi di aggiornamento ed addestramento professionale. con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- 4) la consistenza numerica del personale distinta per sesso e tipologia di contratto, nonché l'andamento delle assunzioni secondo le diverse tipologie utilizzate e nelle eventuali diverse articolazioni interne;
- 5) la necessità di lavoro straordinario determinata da eventi eccezionali, non programmabili, fornendo i dati a consuntivo relativi alle ore di straordinario effettuate nel trimestre precedente;
- 6) i dati relativi agli infortuni, alle malattie professionali e agli interventi effettuati in materia di salute e sicurezza ^{nel} lavoro;
- 7) le linee in materia di appalti di cui al precedente punto 6 lettera B, relativamente al rispettivo ambito territoriale;
- 8) budget del personale, con cadenza annuale.

Allo stesso Art. 5. C. 1

A richiesta delle RSA/RSU sarà effettuato un esame congiunto su particolari aspetti delle problematiche sopracitate nel corso di un apposito incontro da convocare entro 10 giorni dalla apposita richiesta.

Per unità produttive si intendono: i Compartimenti della viabilità, gli Uffici speciali, la Direzione Generale. Per quanto attiene le Sezioni Staccate le Relazioni Industriali avverranno congiuntamente alla sede compartimentale di riferimento.

pph

Art. 5 Contrattazione

A) LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

Costituiscono oggetto di confronto:

1. linee e strategie occupazionali;
2. programmi ed interventi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione del personale;
3. l'organizzazione generale dei servizi e le ricadute in termini di orari di lavoro
4. il reclutamento del personale con contratto diverso dal contratto a tempo indeterminato, per il superamento dei limiti posti dall' ~~articolo~~ *articolo relativo alle Tipologie contrattuali*
5. *il sistema collettivo premiante di cui al punto 6 del protocollo 26.07.07*

[Handwritten signatures]

B) LIVELLO REGIONALE E DI UNITA' PRODUTTIVA

Costituiscono oggetto di confronto:

1. la situazione tecnica organizzativa dell'unità produttiva e le prospettive sugli investimenti in corso;
2. i programmi relativi agli ammodernamenti delle strutture e degli impianti aventi riflessi sull'ambiente di lavoro;

[Handwritten signatures and notes]

3. i programmi di aggiornamento e di addestramento professionale. con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
4. la consistenza numerica del personale distinta per sesso e tipologia di contratto, nonché l'andamento delle assunzioni; *4 bis) l'organizzazione dei servizi secondo i criteri generali anche in rapporto a mobilità e carichi di lavoro*
5. la necessità di lavoro straordinario determinata da eventi eccezionali, non programmabili, fornendo i dati a consuntivo relativi alle ore di straordinario effettuate nel trimestre precedente;
6. l'articolazione dell'orario di lavoro (orario settimanale, flessibilità, lavoro domenicale e festivo, turnazioni)
7. i dati relativi agli infortuni, alle malattie professionali e agli interventi effettuati in materia di salute e sicurezza del lavoro
8. l'esame delle vertenze individuali e plurime relative all'applicazione delle norme di legge e del CCNL
9. le politiche per le azioni positive e pari opportunità
10. le eventuali ricadute degli accordi nazionali
11. i rapporti con l'utenza
12. le eventuali priorità del diritto allo studio

Art. 6 Procedura 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, l'interpretazione delle norme del presente contratto devono essere rimesse, per la loro definizione, alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie sull'applicazione del Contratto.

A) LIVELLO UNITA' PRODUTTIVA

- 1) Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come viene stabilita dal CCNL, può chiedere che l'esame della questione venga esaurito tra Unità Produttiva e la RSAIRSUIOOSS territoriali interessate entro i 30 giorni successivi all'inoltro della richiesta.
La richiesta di esame della questione avviene per iscritto con l'indicazione precisa della norma contrattuale che si ritiene disattesa ed i motivi della contestazione;
- 2) In caso di controversie plurime. intendendo al riguardo le vertenze sui diritti derivanti dal contratto o da accordi e riguardanti una pluralità di dipendenti, la richiesta di composizione può essere assunta direttamente dalla R.S.A./R.S.U. e dalle OO.SS. territoriali interessate secondo la seguente procedura:
 - La richiesta di esame della questione avviene per iscritto con l'indicazione precisa della norma contrattuale che si ritiene disattesa ed i motivi della contestazione;
 - Entro 15 giorni dalla data di ricevimento della domanda il Responsabile dell'ANAS competente territorialmente fissa l'incontro con la rappresentanza sindacale per l'esame della controversia. Al termine dell'incontro dovrà essere redatto un apposito verbale;
 - In caso di mancato accordo può essere richiesta eventualmente l'assistenza del Servizio Relazioni Industriali nazionale, da svolgersi entro i 15 giorni successivi;
 - Al termine di tale fase viene redatto specifico verbale. Solo in caso di controversia plurima, per le questioni non risolte si seguirà la procedura di cui al successivo livello nazionale.

deg
Bfca
Am. Juy
Dahh

Pa
Fau
Fau

de
Melino
hosa
MR
A

Luca ✓

B) LIVELLO NAZIONALE

- 1) Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame dei competenti Organi Nazionali e si concluderà entro i 10 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame a livello territoriale. Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'Autorità Giudiziaria sulle materie oggetto della controversia, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né, da parte aziendale, verrà data attuazione a provvedimenti concernenti le questioni oggetto della controversia.
- 2) In caso di controversie originatesi in sede di trattativa nazionale, le parti si impegnano a svolgere un incontro, che sarà fissato dall'Azienda entro 10 giorni successivi alla effettuazione della richiesta di raffreddamento.

Roberto Antoni

Art. 7 Interpretazione autentica del contratto

- 1) Quando insorgono controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
- 2) Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata; la richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
- 3) L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del contratto collettivo nazionale.

[Handwritten signature]

Art. 8 Quote sindacali

- 1) L'ANAS effettua, a titolo gratuito, le trattenute delle quote sindacali dei dipendenti per conto dei Sindacati interessati, in base a delega rilasciata dal lavoratore.
- 2) La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione Sindacale Nazionale dei lavoratori stipulanti il presente CCNL. La busta paga dovrà essere integrata con l'indicazione dell'organizzazione sindacale a cui è corrisposta la relativa trattenuta.
- 3) I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la trattenuta di una quota sulla retribuzione fissa mensile, per il pagamento dei contributi sindacali.
- 4) La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'ANAS a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata ed ha effetto dal secondo mese successivo a quello del rilascio.
- 5) Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del precedente punto 3, inoltrando la relativa comunicazione all'ANAS e alla organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal secondo mese successivo a quello della presentazione della stessa.
- 6) La delega e la eventuale revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali; di conseguenza le medesime devono essere singole e non cumulative.
- 7) L'ANAS, entro il giorno cinque di ogni mese, effettua il versamento delle somme, trattenute per 'contributi sindacali', sulla retribuzione del mese precedente alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, secondo le modalità dalle stesse indicate.

[Handwritten mark]

deleg

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

[Handwritten signature]

- 8) Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta, non può darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.
- 9) L'ANAS è tenuto nei confronti dei terzi alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.
- 10) Le deleghe in atto alla data dell'entrata in vigore del CCNL conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo

Art. 9 Diritto di affissione

Le Organizzazioni sindacali dei dipendenti e le rappresentanze sindacali unitarie hanno il diritto di affiggere, in appositi spazi che l'ANAS ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale del lavoro.

Art. 10 Referendum

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

Art. 11 Assemblee e locali rappresentanze sindacali

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

[Large handwritten signature]

[Handwritten notes: decel, pfm]

Art. 12 Tutela dei dipendenti dirigenti sindacali

- 1) Il trasferimento, dalla propria sede di lavoro, dei dirigenti sindacali, componenti di organi statuari delle Organizzazioni Sindacali, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, possono essere disposti solo previo nulla osta delle Organizzazioni sindacali di appartenenza.
- 2) Le disposizioni del comma 1 si applicano fino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione dell'incarico sindacale.

[Handwritten notes: pmi, Bster, and several signatures]

[Handwritten notes: Fico, Fucchi, and several signatures]

Handwritten signature

Art. 13 Aspettativa sindacale

- 1) Il numero complessivo dei dipendenti che possono essere collocati in aspettativa sindacale retribuita è di dieci unità.
- 2) La ripartizione delle aspettative, tra le organizzazioni sindacali stipulanti, è effettuata in relazione al grado di rappresentatività delle stesse, accertato in base al numero delle deleghe attivate per la riscossione dei contributi sindacali, risultante alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.
- 3) Il "quorum" di riferimento per la ripartizione è dato dal rapporto fra il totale delle deleghe sindacali attivate ed il numero delle aspettative.
- 4) Le aspettative non assegnate con il "quorum" pieno sono ripartite in base ai maggiori resti.
- 5) Le aspettative spettanti a ciascuna organizzazione sindacale non possono superare le tre unità.
- 6) Il provvedimento di collocamento in aspettativa sindacale viene disposto dall'ANAS a seguito di domanda scritta ad esso presentata dalla competente Organizzazione sindacale nazionale stipulante del presente contratto. Copia di detto provvedimento dovrà essere inviata alla Organizzazione sindacale richiedente. Il provvedimento di collocamento in aspettativa sindacale protrae i propri effetti fino alla richiesta di revoca da parte della stessa Organizzazione sindacale che ne ha fatto richiesta o del dipendente collocato in aspettativa. Copia del provvedimento di revoca dovrà essere inviata alla Organizzazione richiedente.
- 7) Al dipendente collocato in aspettativa sindacale compete l'intera retribuzione fissa, nonché la retribuzione variabile relativa alla funzione, alla professionalità e alla produttività, con esclusione dei compensi per il lavoro straordinario. I periodi trascorsi in aspettativa sindacale sono utili a tutti gli effetti, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. Il dipendente, terminato il periodo di aspettativa sindacale, rientra nella sede di provenienza.
- 8) L'aspettativa sindacale potrà essere convertita, su richiesta dell'organizzazione sindacale, in permessi sindacali giornalieri retribuiti pari a 250 giorni lavorativi.

Handwritten signature

Handwritten mark

Art. 14 Permessi sindacali retribuiti

- 1) I dirigenti degli organismi sindacali e delle rappresentanze sindacali possono usufruire, per l'espletamento del loro mandato, di permessi sindacali retribuiti giornalieri e di permessi retribuiti orari. I permessi sindacali sono, a tutti gli effetti, equiparati al servizio prestato nell'ANAS.
- 2) I permessi sindacali sono concessi, salvo inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio dirette ad assicurare i servizi minimi essenziali, in ottemperanza a quanto stabilito dall'accordo di riferimento e parte integrante del presente contratto.
- 3) Il monte orario annuo, complessivamente a disposizione per i permessi di cui al precedente comma, è determinato in ragione di tre ore per ogni dipendente a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato con contratto di durata almeno pari a 12 mesi, in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. La ripartizione del monte ore è effettuata, entro il primo trimestre di ciascun anno, in modo che una quota, pari al 5% del monte orario, sia ripartita in parti uguali fra tutte le sigle sindacali stipulanti il presente contratto, e la quota restante sia ripartita in proporzione al grado di rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale, accertato in base al numero delle deleghe per la riscossione dei contributi sindacali risultante alla data del 31 dicembre di ciascun anno. Ferma restando, comunque, la garanzia del limite minimo prevista dall'art. 23 della Legge 300170 e dell'accordo interconfederale del 20.12.1993.
- 4) Oltre ai permessi di cui al comma 1, possono essere concessi ai dirigenti sindacali, salvo inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio, ulteriori per essi retribuiti nel limite di diciotto giorni all'anno per la

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Multiple handwritten signatures and marks at the bottom of the page

partecipazione ai convegni nazionali, alle riunioni degli organi nazionali, regionali, provinciali ed ai congressi previsti dagli statuti delle rispettive confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria.

- 5) Le Organizzazioni Sindacali devono inviare in forma scritta all'inizio di ogni anno i nominativi dei dirigenti sindacali facenti parte di strutture sindacali. Diverse intese intervenute tra le Organizzazioni sindacali sulla ripartizione dei permessi di cui al precedente comma 2, fermo restando il numero complessivo, saranno comunicate all'ANAS per i conseguenziali provvedimenti.
- 6) Ferma restando l'autonomia delle OO.SS. a determinare la propria delegazione, in occasione delle trattative convocate dall'ANAS, verranno concessi n. 3 permessi per Organizzazione Sindacale retribuiti che non verranno calcolati nel monte ore di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo.
- 7) Le spese relative agli spostamenti delle delegazioni sindacali trattanti sono a totale carico delle rispettive OO. SS. di appartenenza.

Art. 15 Rappresentanze sindacali unitarie

Le parti convengono sul riconoscimento delle R.S.U. anche con riferimento agli accordi interconfederali che regolano la materia; tenuto conto delle specificità del settore della viabilità stradale di riconoscere, altresì, l'accordo sottoscritto il 29-7-1994 allegato e parte integrante del presente contratto. Le elezioni avranno luogo entro il 31.12.2007.

Luca

Bohu
Me
Imy
Apule

FUC
Fucile
Oficina
ple

Amorali
Amorali

ma

Wolke

Mahtino
eye
Amor

b-sa

burelet
Ma

Stini
Piccy

[Handwritten signatures]

Protocollo sui criteri e le procedure per la copertura dei posti vacanti

a partire dal 2008

Le parti stabiliscono, nell'ambito delle Relazioni Industriali, di procedere con cadenza semestrale ~~ad un~~ ^{esame} ~~discussione~~ congiunta delle necessità di reclutamento di risorse umane e di copertura di posti vacanti, individuabili nell'ambito dei modelli organizzativi aziendali, dei fabbisogni determinati da turn over, da accordi specifici, da riorganizzazioni finalizzate al raggiungimento di precisi obiettivi che scaturiscono dal Piano ^{Economico e Finanziario} ~~Industriale~~ e dall'Accordo di programma.

Al fine di garantire una adeguata opportunità di carriera, di sviluppo professionale e di valorizzazione delle risorse presenti in azienda, le parti stabiliscono la seguente procedura per la copertura dei posti vacanti relativi a profili caratterizzati da una professionalità acquisibile all'interno dell'azienda, attraverso modalità selettive rivolte al personale dipendente ANAS, con riserva a favore di questo ultimo di una percentuale fissata nella misura pari al 30% dei posti ^{richiesti} ~~posti~~ vacanti.

L'attività selettiva sarà, pertanto, orientata ad accertare il possesso della professionalità richiesta tenendo cura di osservare le reali possibilità di sviluppo professionale del candidato, attraverso la verifica delle sue conoscenze, delle sue capacità nonché delle sue potenzialità in rapporto con i contenuti che caratterizzano la professionalità ricercata ed il relativo ruolo lavorativo all'interno dell'organizzazione aziendale.

Nell'ambito di tale confronto si valuteranno le risorse positive da effettuare nelle in relazione a quanto previsto dall'art. 125/91.

Art 2. Detta procedura si riferisce ai soli movimenti di personale che comportino contrattualmente un inquadramento nella posizione economica organizzativa superiore, escludendo da tale processo tutti i movimenti di 'personale effettuati nell'ambito della medesima posizione economica organizzativa di inquadramento,' predisposti per consentire la copertura di posti vacanti o di nuova istituzione. La procedura in esame non trova applicazione per tutte quelle professionalità afferenti la posizione economica organizzativa A, in considerazione del ruolo svolto nell'ambito dell'organizzazione aziendale delle professionalità medesime; per tali posizioni organizzative l'Azienda accerterà il possesso della professionalità richiesta attraverso gli strumenti idonei a consentire una adeguata valorizzazione delle risorse già presenti in organico.

Art. 1. Per posto vacante deve intendersi quello che resta da coprire dopo l'esame e l'eventuale effettuazione di movimenti interni con personale di pari ^{posizione economico-organizzativa} ~~livello~~ di inquadramento.

Art 3. Per le figure professionali inquadrate fino alla posizione economica organizzativa B ~~limitatamente~~ ^{prioritariamente} al profilo professionale di "Assistente di Nucleo" ~~posizione economica organizzativa B~~ la procedura selettiva sarà effettuata nell'ambito dell'unità organizzativa interessata.

Per tutte le rimanenti figure professionali l'attività selettiva sarà effettuata a livello nazionale.

[Handwritten notes and arrows pointing to Art 2 and Art 1]

Wahid no

[Handwritten signature]

[Handwritten notes]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 9. Al termine della selezione, qualora tra gli idonei due o più candidati dovessero risultare alla pari, la copertura del posto vacante avverrà applicando nell'ordine i seguenti criteri di priorità:

1. l'appartenenza all'unità organizzativa ove si è manifestato il vuoto d'organico;
2. effettiva maggiore anzianità di servizio alla data della selezione;
3. effettiva maggiore anzianità nella posizione economica organizzativa di inquadramento alla data della selezione.

Art. 10. Al termine di ciascuna selezione sarà resa nota con apposita comunicazione dalla Società la relativa graduatoria. Questa resterà attiva per il successivo biennio, durante il quale, in caso di nuove esigenze di copertura di analoghe posizioni organizzative aventi il medesimo contenuto professionale, non si effettuerà una nuova selezione, ma si farà ricorso al personale idoneo, seguendo la relativa graduatoria di merito.

Art. 11. Il dipendente che non sia in grado di prendere servizio, entro trenta giorni dalla comunicazione delle nuove condizioni contrattuali, decade dall'idoneità conseguita, fatta eccezione per episodi di malattia, di infortunio o di maternità (astensione obbligatoria).

Art. 12. Al lavoratore che partecipa ad una selezione interna viene concesso un permesso retribuito tale da coprire anche il tempo necessario per il raggiungimento della sede ove si svolge la selezione ed il ritorno.

Verrà concesso al lavoratore un rimborso limitatamente alle spese viaggio, vitto e alloggio nelle misure previste dall'art.1 del "Regolamento e trattamento economico delle trasferte dei dipendenti dell'ANAS S.p.A.".

[Handwritten signatures and initials]

Left side: B.fer, M., J., S., T.

Top center: J. Paul, M.

Center: ~~W. M. ...~~, J. ...

Right side: M. ... eye, P. ... base, S. ...

Bottom center: AA

Far right: V. ...

Handwritten signatures and initials at the top right of the page.

Allegato 3

Protocollo sulle tipologie contrattuali

Premessa: Qualora vengano apportate modifiche legislative o accordi interconfederali disciplinanti le tipologie contrattuali diverse da quelle a tempo indeterminato le parti convenivano di aprirne un confronto sulla materia entro 60 giorni.

1. L'ANAS potrà stipulare tipologie di contratti di lavoro secondo le previsioni dei seguenti articoli.
2. Fermo restando che il modello tipo di rapporto di lavoro, è costituito da quello a tempo pieno e indeterminato così come disciplinato dal Codice Civile (art. 2096 e seguenti), possono essere utilizzate entro i limiti previsti dagli articoli che seguono ed in applicazione della normativa vigente, le seguenti tipologie contrattuali:

- tempo determinato
- tempo parziale
- lavoro temporaneo
- apprendistato
- telelavoro
- inserimento/reinserimento
- tirocini formativi e di orientamento

Handwritten signature on the right margin.

3: L'ANAS si impegna a predisporre informative semestrali alle OO.SS., anche nell'ambito delle attività dell'Organismo Bilaterale, sull'utilizzo delle diverse tipologie contrattuali.

4. La somma del personale utilizzabile attraverso le tipologia contrattuali di cui agli articoli seguenti non potrà superare per ciascuna unità produttiva la percentuale complessiva del 30%, calcolata sul personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente presso ciascuna unità produttiva.

Art.2 Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Il contratto a tempo determinato, si applica in presenza delle seguenti ragioni di carattere produttivo, organizzativo e/o sostitutivo :

- a) necessità di svolgere lavori temporanei
- b) necessità di svolgere lavori temporanei per fattori di stagionalità legati ad eventi metereologici e di intensificazione del traffico veicolare
- c) sopperire alla fornitura di service stagionali agli Enti Pubblici Territoriali
- d) assenze di lungo periodo per malattia/aspettativa/maternità(periodo obbligatorio)/congedi parentali o di lavoratori impegnati in attività formative
- e) necessità di intensificare in particolari aree l'attività lavorativa, senza che sia possibile sopperire con il normale organico alle esigenze determinate dalla maggiore domanda
- f) sostituzione di assenze per ferie in nei periodi giugno/settembre
- g) sostituzione di lavoratori dichiarati temporaneamente non idonei allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza;
- h) per far fronte a periodi di riorganizzazione o riconversione di singoli settori ed uffici, anche a livello di unica unità produttiva;
- i) esigenze connesse alla fase di avvio di nuove attività o di progetti, anche di tipo sperimentale

Handwritten initials 'Lp'.

Handwritten initials 'Dea'.

Handwritten initials 'Pli'.

Handwritten initials 'Bta'.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Beubel
A

2. Il contratto a tempo determinato non potrà risultare di durata inferiore a 60 giorni di calendario, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto di cui al punto f).

3. La durata massima del contratto è pari a 12 mesi prorogabili per un periodo di ulteriori 12 mesi per la medesima attività lavorativa.

4. La quota di personale da assumere con contratto a tempo determinato non potrà superare mediamente nell'anno:

a) 25 % del personale di esercizio

b) 20 % del restante.

A livello di unità produttiva verranno contrattate le percentuali di utilizzo del personale riferite all'unità stessa, fermo restando che specifiche e maggiori esigenze, costituiranno oggetto di esame congiunto tra le parti nel competente livello di negoziazione.

I lavoratori assunti a tempo determinato, a parità di condizioni, hanno diritto di precedenza, ove necessari, per le assunzioni a tempo indeterminato.

6. Per le restanti figure, tenuto conto della specificità delle attività dell'ANAS, è di norma escluso il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato per le figure professionali di seguito elencate, che svolgono funzioni caratterizzate da coordinamento e/o preposizione di attività o di altri lavoratori:

Capo cantoniere - Capo Officina Garage - Assistente di nucleo - Assistente tecnico - Tecnico specializzato - Esperto della prevenzione - RSPP e fino all'apicale di area quadri.

Massolanti

Art. 3 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le assunzioni di personale a tempo parziale sono regolamentate dalla normativa vigente e dal seguente articolato contrattuale.

2. L'ANAS può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:

a) orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno e comunque non inferiore alle tre ore lavorative;

b) verticale: con prestazione di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b).

Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale può essere impiegato anche in attività lavorative a turno.

Il personale con contratto di lavoro a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

3. Il personale a tempo parziale impiegato in ogni unità produttiva non può eccedere ogni anno il 20% del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

4. L'ANAS ha a all'atto dell'assunzione a durata della prestazione a tempo parziale che in ogni caso, non potrà essere inferiore alle 3 ore continuative e a:

- 78 ore, nel caso di orario distribuito su base mensile;

V. W.

Ampli

Dea

M.

Salini
DR

Bobbi
M.
S.
I.
D.
D.

man
F.
1.50
Op.
M.
A.

Severini

-936 ore, nel caso di orario distribuito nel corso dell'anno.

5. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n° 61, nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 7 e 8.

Nel caso di prestazioni lavorative in turni, tale indicazione riguarderà la collocazione dell'orario nell'ambito del turno così come previsti dal successivo art. 34, tale articolazione dell'orario non configura fattispecie di clausola elastica di cui al successivo art. ~~XXXX~~

6. il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto, nel rispetto di condizioni da concordare tra le parti, secondo:

- a) clausole flessibili, che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa.
- b) clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto.

Le prestazioni lavorative rese secondo le modalità di cui alla lettera b) non possono superare di norma il 30% dell'orario di lavoro individuale. *In caso di orario su base mensile = 192 ore nel caso di orario su base annua e comunque nel limite massimo di 10 ore giornaliere.*

L'esercizio da parte dell'ANAS della facoltà riconosciuta dalle clausole elastiche e/o flessibili, *formalizzate* ~~convenute~~ con il lavoratore in occasione della stipula del contratto di assunzione a tempo parziale ovvero in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time, dovrà essere comunicata al lavoratore con un preavviso di 4 giorni in caso di lavorazione in turno, 7 giorni per le restanti tipologie di lavorazione.

7. Il rifiuto da parte del lavoratore di stipulare il patto di flessibilità e/o di elasticità non costituisce motivo di licenziamento ne può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

8. Salvo casi eccezionali, decorsi 12 mesi dalla stipulazione del patto che prevede clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta dandone all'ANAS un preavviso di un mese.

Resta in ogni caso salva la possibilità per l'ANAS ed il lavoratore di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

9. In presenza di specifiche esigenze tecnico-organizzative e per la sostituzione di personale dipendente assente, l'ANAS può richiedere al lavoratore con contratto a tempo parziale orizzontale, prestazioni di lavoro supplementare.

L'effettuazione di tale prestazione richiede il consenso del lavoratore.

10. Per lavoro supplementare si intende quello prestato oltre il limite dell'orario di lavoro concordato tra le parti, sino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. *Per tali ore il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria.*

11. In sostituzione del relativo pagamento il lavoratore potrà richiedere la trasformazione delle corrispondenti ore eccedenti in riposi compensativi. Resta inteso che i riposi in questione verranno attribuiti nell'ambito delle prestazioni di lavoro programmate.

12. Per i lavoratori a tempo parziale che svolgono la propria attività con modalità di tipo verticale si considerano lavoro straordinario le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato.

In sostituzione del relativo pagamento il lavoratore potrà richiedere la trasformazione delle corrispondenti ore in riposi compensativi che saranno utilizzati come previsto.

Severini

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Multiple signatures]

bu ref
★

13. Il personale a tempo parziale è retribuito in base alle retribuzioni stabilite per il personale a tempo pieno, riproporzionate in funzione della ridotta durata della prestazione oraria e giornaliera, secondo le modalità previste per il personale a tempo pieno.

14. Le ore che superino il numero massimo di ore supplementari effettuabili, ai sensi di quanto convenuto nel presente CCNL, sono retribuite con le maggiorazioni previste all'art ~~81~~⁸¹ (Retribuzione lavoro straordinario) del CCNL 2002-2005

15. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, salve le esclusioni e le modifiche specificate in calce agli articoli interessati, in applicazione dei principi di non discriminazione previsti dall'art. 4 del decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n° 61, chiarendo le parti che le clausole del contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione e alla conseguente misura della retribuzione.

Al personale con rapporto a tempo parziale verticale o misto sono proporzionalmente ridotti i giorni di ferie annuali ed i permessi orari e giornalieri. Al personale con rapporto a tempo parziale orizzontale sono proporzionalmente ridotti i permessi orari.

16. Le prestazioni di lavoro supplementare o straordinario possono essere svolte dai lavoratori a tempo parziale assunti con contratto a termine, secondo i termini ed i limiti definiti nei punti precedenti.

17. Il personale già in servizio e impiegato a tempo pieno potrà fare richiesta di passare a tempo parziale. L'ANAS si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali nel limite della percentuale fissata dal comma 3 del presente articolo.

18. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale, sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto in cui sia contenuto il numero delle ore e il limite temporale del contratto a tempo parziale, che potrà essere rinnovato su richiesta del dipendente, da inoltrare 90 giorni prima della scadenza del precedente contratto a tempo parziale.

19. Le richieste da parte del personale di tornare a tempo pieno prima della scadenza del termine, motivate da gravi e comprovate ragioni di carattere personale e/o familiare, saranno prese in considerazione dall'ANAS compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive. In caso di disdetta, il lavoratore a tempo parziale tornerà a svolgere attività lavorativa a tempo pieno in posizioni di identico o equivalente contenuto professionale nell'ambito dell'area di inquadramento di appartenenza.

20. Nell'esame delle domande pervenute, l'ANAS terrà conto, in via prioritaria, delle comprovate esigenze connesse a motivi familiari per i dipendenti con i figli di età inferiore ai 3 anni, a motivi di studio e ad esigenze particolari, quali quelle successive al rientro in servizio dopo il periodo di astensione obbligatoria per maternità. A parità di condizioni l'ANAS terrà conto della maggiore anzianità di servizio.

21. L'ANAS, ogniqualvolta si renda necessario assumere personale a tempo parziale darà la precedenza al personale a tempo pieno e indeterminato che abbia avanzato richiesta scritta in tal senso. Nell'esame delle domande la Società applicherà i criteri indicati al precedente punto 20.

4
M. De Santis

inoltre

deve

100-

B. B.

Amorini
G. G. G. G. G.

Amorini

Forattini
Forattini

Forattini
Forattini

M. De Santis
M. De Santis

4
M. De Santis

Be... A

Art. 4 Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

- 1. L'attivazione del contratto di somministrazione puo essere esclusivamente a tempo determinato.
- 2. Fatte salve le limitazioni ed i divieti previsti dalla normativa vigente in materia, è ammesso il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato in presenza di ragioni tecniche, produttive, organizzative, sostitutive, di carattere eccezionale ed occasionale e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo iniziale non superiore a 120 giorni mediante accordo aziendale con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL..
- 3. Al lavoratore somministrato si applica la disciplina riguardante il rapporto di lavoro di cui agli artt. 2094 e ss. del codice civile.
- 4. Il contratto di somministrazione è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né se l'ANAS abbia ridotto il numero di personale complessivo nell'anno precedente o se non abbia nello stesso periodo confermato contratti di somministrazione in scadenza
- 5. A carico dell'Anas, nei confronti dei lavoratori somministrati, si applicano le previsioni legislative in materia di sicurezza e salute del lavoro.
- 6. Le condizioni di cui al secondo capoverso del comma 1 devono rientrare nei seguenti casi:

*Stella Coltrin
3
M...*

- a) assunzione di personale per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto acquisiti dall'ANAS, definiti e predeterminati nel tempo
- b) esigenze di carattere transitorio di figure professionali nuove o non facili da reperire sul mercato del lavoro
- c) assunzione di nuovi servizi o funzioni e/o per l'awio di nuove tecnologie
- d) per la temporanea ed eccezionale utilizzazione di qualifiche previste in organico ed attualmente scoperte, con riguardo al periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente, fermo restando quanto disposto dall'art. 2 del presente protocollo;
- e) per l'inserimento sperimentale di figure professionali non esistenti nell'organico qualora se ne voglia testare l'utilità o comunque si intenda coprire posizioni di lavoro non stabilizzate per un periodo complessivamente non superiore a 6 mesi.

Luigi

5. La percentuale dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato impiegata per le fattispecie sopra indicate, non può complessivamente superare il 10% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente nell'ANAS, da calcolarsi come media su base annua, nell'ambito delle unità produttiva interessata.

duq

6. L'ANAS fornirà l'informazione e la formazione aggiuntiva per gli eventuali rischi specifici per la sicurezza e la salute, esplicitando tale onere nel contratto di somministrazione di lavoro, nonché effettuerà, nei casi previsti, la sorveglianza sanitaria di cui al capo IV del D. Lgs. 626194.

del

7. In ordine al trattamento retributivo dei prestatori di lavoro somministrato, trovano applicazione, come previsto dalla normativa vigente in materia, tutte e voci previste nel CCNL del personale dipendente dell'ANAS, comprensive degli effetti della contrattazione a livello territoriale.

*B.ter
Anghy
1/3
C...*

*Offerta
Ferrari
M. Salvo
L...*

[Handwritten signature]

- telelavoro remoto: la prestazione lavorativa viene svolta presso strutture, centri operativi e/o articolazioni organizzative distanti dalla sede aziendale cui fa capo organizzativamente e/o gerarchicamente l'attività stessa e non costituenti unità produttiva autonoma.

6. Nelle diverse configurazioni del telelavoro il lavoratore è pienamente inserito nell'organizzazione aziendale e resta in organico alla struttura aziendale di appartenenza, non subendo alcuna modifica la connotazione giuridica di rapporto di lavoro subordinato così come disciplinato dal presente CCNL.

Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per il lavoratore/lavoratrice nelle opportunità di sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.

Pertanto i telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo di carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione

I telelavoratori ricevono eventualmente una formazione specifica, mirata agli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

7. Al fine di promuovere la socializzazione del telelavoratore rispetto alla vita aziendale sono da prevedersi periodici rientri presso la sede aziendale, da concordare con il lavoratore. Sono altresì assicurati le agibilità ed i diritti sanciti dalla L. 300/70.

8. Lo svolgimento del telelavoro domiciliare è subordinato all'idoneità dell'ambiente di lavoro ed alla conformità dello stesso alle norme vigenti in materia di salute e sicurezza.

L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D. Lgs. 626/94 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai video terminali e della L. 300/1970.

Pertanto, il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.

9. Le apparecchiature utilizzate dal telelavoratore sono messe a disposizione ed attrezzate a cura e spese dell'ANAS, che ne mantiene la proprietà provvedendo alla copertura assicurativa per furto o danneggiamento. Nei casi di telelavoro domiciliare l'ANAS si farà carico delle spese derivanti dall'effettuazione della prestazione lavorativa (energia elettrica, telefono, collegamenti telematici etc.) anche mediante la corresponsione di importi forfettari che devono essere indicati nel contratto da sottoscrivere tra le parti.

Si farà carico altresì della ordinaria manutenzione e della riparazione per eventuali problemi di funzionamento delle stesse apparecchiature.

10. Le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale.

11. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie, sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni.

Il telelavoratore/lavoratrice ha l'obbligo di essere reperibile in fasce orarie giornaliere, da individuarsi tra Responsabile dell'unità organizzativa e l'interessato/a; in caso di impossibilità il telelavoratore/lavoratrice è tenuto a darne tempestiva e

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

Handwritten initials/signature at the top right of the page.

motivata comunicazione all'azienda.

12. L'azienda installerà in comodato, presso il domicilio del lavoratore/trice una postazione di lavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa, nel rispetto delle norme di sicurezza, comprendente gli apparati di comunicazione e collegamento con gli uffici

Le apparecchiature necessarie per lo svolgimento delle attività potranno essere utilizzate esclusivamente per motivi di servizio

In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro, il telelavoratore dovrà darne avviso alle strutture aziendali competenti che provvederanno a loro carico al ripristino della postazione lavorativa

Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

13. L' ANAS ha facoltà di interrompere lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante telelavoro per motivi tecnico-organizzativi, dandone comunicazione agli interessati con un preavviso di almeno tre mesi

Il/La lavoratore/trice assunto/a in telelavoro potrà richiedere all'azienda di interrompere tale modalità lavorativa per motivate esigenze personali, non prima di 12 mesi ed in ogni caso al compimento del biennio di sperimentazione.

Tale richiesta dovrà avvenire con un preavviso di almeno 90 giorni, nei quali l'Anas individuerà una nuova collocazione presso una delle proprie sedi di lavoro, nell'ambito dell'unità produttiva del lavoratore.

14. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo, si fa riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro del 16-07-2002.

Art. 6 Apprendistato

1. L'apprendistato è un contratto a contenuto formativo ovvero uno speciale rapporto di lavoro rivolto ai giovani in cerca di occupazione, che favorisce in modo particolare l'aspetto formativo e di apprendimento.

2. Le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, anche nelle more dell'approvazione delle leggi regionali e dei regolamenti in materia di profili formativi, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

3. Il contratto di apprendistato è contemporaneamente un periodo di lavoro e di formazione:

- a) un periodo di lavoro, perché il lavoratore è chiamato a fornire il proprio contributo lavorativo collaborando alla realizzazione dei servizi dell'azienda;
- b) un periodo di formazione, in quanto tale contratto prevede che l'azienda, oltre a retribuire l'attività svolta dall'apprendista secondo il comma ~~16~~ ¹⁶, impartisce le conoscenze e gli insegnamenti necessari per il conseguimento di una qualifica professionale.

4. In considerazione dell'attività svolta dalla Società, le tipologie di apprendistato utilizzabili sono:

- a) apprendistato professionalizzante: può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni, finalizzato alla qualificazione professionale, attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.
- b) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione per giovani dai 18 ai 29 anni.

Handwritten initials/signature on the left margin.

Handwritten initials/signature on the left margin.

Handwritten initials/signature on the left margin.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Large handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten initials/signature on the right margin.

ebf H

5. L'ANAS S.p.A. può occupare come apprendisti non più del 30% del personale in possesso della medesima professionalità da acquisire, ad esclusione di quelle relative a posizioni di coordinamento di strutture ed unità organizzative anche elementari.

6. Il contratto di apprendistato professionalizzante si stipula mediante atto scritto, sottoscritto dal datore di lavoro e dall'apprendista e deve indicare:

- i dati anagrafici dell'apprendista
- la prestazione oggetto del contratto
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.
- la durata del periodo di apprendistato
- il periodo di prova
- il piano formativo individuale

[Handwritten signature]

7. La durata del periodo di prova è stabilita dall'art. XX (periodo di prova). Tale periodo sarà ridotto del 50% quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

8. Il contratto di apprendistato non può essere stipulato per attività di tipo stagionale

9. La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti dal presente contratto sono stabiliti in:

- 15 mesi per gli apprendisti dell'Area dell'Esercizio
- 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nelle posizioni economiche organizzative B1- B2-
- 36 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nelle posizioni economiche organizzative B- A1

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

10. I periodi di apprendistato e la relativa formazione devono essere certificati dalla Società, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe. Tali percorsi formativi sono registrati nel previsto libretto formativo individuale.

11. L'Anas potrà assumere ulteriori apprendisti qualora ne abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per almeno l'80.% il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

12. Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione, interna o esterna all'azienda stessa, anche presso strutture di riferimento, di almeno 150 ore annue medie per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. A partire dal secondo anno, il monte ore di formazione sarà pari a 120 ore. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda o presso altra struttura di riferimento.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

13. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e in contenuti a carattere professionalizzante. Alla formazione a carattere trasversale, che avrà contenuti omogenei per tutti gli apprendisti, sarà dedicato:

- il 50% della formazione generale per le posizioni economiche organizzative C1- B1;
- il 35% per le posizioni economiche organizzative B-A1.

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures and notes]

[Handwritten signatures]

Carrell **AA**

- e) la posizione economica di inquadramento;
- f) la qualificazione professionale, al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.
- g) la durata e le modalità della formazione.

3. Per attivare tali contratti è necessario che sia stato confermato in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti e nel limite percentuale del 10%, calcolato sulla base del personale in servizio presso l'unità produttiva di riferimento al 31 dicembre del precedente anno. Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

4. Condizione essenziale per attuare il contratto di inserimento è la definizione di un progetto individuale diretto a realizzare, mediante l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

5. I soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento sono:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni così come definiti dal d Lgs 297/2002 e quindi alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi
- c) lavoratori con più di 50 anni privi di un posto di lavoro
- d) lavoratori che vogliono riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in area geografica il cui tasso di disoccupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico
- g) i soggetti riconosciuti affetti da handicap mentale o psichico.

In caso di assunzioni uguali o superiori nel numero a 6 unità, almeno il 10% di queste dovranno riferirsi alle tipologie di cui alle lettere c), e), f).

6. Il contratto di inserimento avrà la durata massima di:

- 12 mesi per i progetti relativi ai lavoratori da inserirsi nelle posizioni economiche organizzative B2- B1
- 18 mesi per i progetti relativi ai lavoratori da inserirsi nelle posizioni economiche organizzative B-A1

7. La formazione da erogarsi, anche con modalità di e-learning, non potrà essere inferiore a 40 ore, ripartita al 50% tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale e tra 50% di addestramento specifico impartite, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Per l'area dell'esercizio le ore destinate alla formazione antinfortunistica la prevista quota del 50% dovrà essere maggiorata di almeno 10 ore.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

8. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, i limiti temporali di cui al punto 6 saranno ridotti di un terzo.

Carrell
Carrell
Carrell
Carrell

Carrell

Carrell

Carrell

Carrell

Carrell
Carrell
Carrell
Carrell

Carrell
Carrell
Carrell
Carrell

Carrell
Carrell

Protocollo su Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro

A

Handwritten signature and notes on the right side of the page.

Art. 1 Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza del Lavoro

- 1. L'Anas assume tutte le iniziative per garantire l'applicazione delle norme vigenti in materia, in applicazione di quanto disposto anche dall'art.9 della L.300/70, nonché del D.Lgs. 626/94 e successive modificazione.
- 2. Entro ¹²⁰90 giorni dalla stipula del presente CCNL verrà avviata l'introduzione di un sistema di Gestione della Salute e Sicurezza del Lavoro (SGSSL), orientato verso le linee guida UNI-INAIL e che risponda alle specifiche esigenze aziendali. Per contribuire con efficacia all'adozione di tale sistema va promossa una costante attività di valutazione dei rischi aziendali, anche alla luce delle possibili modifiche od aggiornamenti delle attività stesse, facendo riferimento agli adempimenti di legge, ai regolamenti, alle Linee guida di emanazione istituzionale ed alle buone pratiche, con l'individuazione delle fonti di pericolo specifiche della realtà aziendale.
- 3. Il sistema prevederà momenti di informazione e cooperazione che coinvolgeranno tutti i soggetti interni ed esterni interessati, secondo i diversi livelli di competenza e professionalità, secondo la concezione di massima integrazione della materia relativa alla salute ed alla sicurezza nell'intera attività aziendale.

Art. 2 Organismi paritetici

- 1. L'ANAS assume tutte le iniziative per garantire l'applicazione delle norme vigenti in materia, in applicazione di quanto disposto anche dall'art.9 della L.300/70, nonché del D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni.
- 2. Fatte salve le prerogative delle parti, tanto a livello centrale quanto a livello periferico gli Organismi paritetici, la cui composizione va verificata dopo ogni sessione contrattuale, hanno il compito di:
 - costituire un osservatorio sulle condizioni ambientali, sociosanitarie ed organizzative nonché sui fenomeni che costituiscono causa di infortunio malattie derivanti dal servizio;
 - proporre tutte le iniziative informative o formative sulla materia nei confronti dei lavoratori, a norma anche dell'art.20 del D. Lgs. 626/94;
 - avviare studi, ricerche e proposte per l'individuazione degli ambiti di applicazione del decreto 11 agosto 1993, n.374 ^(lavori usuranti) e successive modificazioni, sia per l'individuazione di soluzioni interne, sia per investire della problematica gli organi esterni preposti;
 - dirimere, in prima istanza, le controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti.
- 3. Il funzionamento degli Organismi paritetici predetti è disciplinato da apposito Regolamento del 17.5.2000 I componenti di detti organismi e le OO.SS. secondo la propria competenza territoriale, ricevono costante informazione sull'attività svolta dall'ANAS sulla materia della salute e sicurezza del lavoro e su quella che possa determinare modificazioni delle condizioni di lavoro.

Handwritten notes on the left side of the page.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Handwritten mark

Art. 3 Indumenti di lavoro

1. L'ANAS fornisce ai dipendenti adibiti a particolari mansioni o ruoli, idonei indumenti di lavoro che garantiscano in quanto a tipologia, funzione, periodicità e quantità, il rispetto delle norme di igiene, salute, sicurezza ed identificazione. Il personale destinatario di detti indumenti, salvo ulteriori individuazioni che si dovessero rendere utili, è quello che esplica la sua attività:
 - su strada
 - alla guida di autoveicoli ed automezzi
 - nelle officine
 - presso i laboratori
 - presso le anticamere, i portierati, le guardiane, i servizi fotocopie.
2. L'ANAS fornisce, ~~per~~ adeguati dispositivi individuali e collettivi di protezione previsti dalla normativa per le attività a rischio.
3. L'ANAS si impegna ad emanare, previo confronto con le OO.SS., entro ~~100~~ ¹²⁰ gg. dalla stipula del presente C.C.N.L., un Regolamento che disciplini la materia di cui al presente articolo.

Art. 4 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

1. L'elezione e/o la designazione dei Rappresentanti dei lavoratori è su iniziativa delle OO.SS.
2. Tali Rappresentanti sono designati o eletti a scrutinio segreto dai lavoratori di ciascuna unità produttiva, come sotto individuata, nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti in Azienda ^{latte salve} ~~o nel numero definito dalle~~ disposizioni contenute nell'art. 18 del D. Lgs. n. 626/94.
3. I predetti rappresentanti sono, nel numero, aggiuntivi ai componenti delle R.S.U., ove costituite, così come definite nel relativo accordo.
4. Le attribuzioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono quelle definite dall'art. 19 del citato D. Lgs. n. 626.
5. La durata in carica dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è di tre anni ed è rinnovabile.
6. E' possibile la verifica del mandato su richiesta di almeno 1/3 (un terzo) dei lavoratori rappresentati; l'eventuale revoca del mandato stesso, deve determinarsi a seguito di conferma della maggioranza dei lavoratori dell'unità produttiva interessata.
7. Per lo svolgimento delle assemblee preparatorie alle elezioni non si può superare il limite massimo di quattro ore per ciascuna tornata elettorale, mentre per quello relativo alle assemblee che seguono la richiesta di verifica di cui al precedente sesto capoverso, il numero di ore non può superare le due annue.
8. Il tempo necessario per lo svolgimento di tali assemblee è richiesto ai sensi dell'art.7 ed è aggiuntivo rispetto a quello stabilito dall'articolo suddetto.

Handwritten signature: pul

Art. 5 Unità produttive

Ai fini della determinazione del numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le unità produttive sono individuate come segue:

- a) il livello provinciale, con tutte le sedi di lavoro ricadenti in tale ambito;
- b) i centri manutentori la cui attività non coincide con l'ambito provinciale, raggruppati o distinti con un criterio di omogeneità, in rapporto all'estesa chilometrica;

Handwritten signatures and marks:

- prof. (left)*
- dece (left)*
- Alfredo Altin (right, vertical)*
- Handwritten initials: flud, A, M, M, S, R, hosa*
- Handwritten initials: B, M, M, S, R, hosa*

bbi AA

- c) i centri manutentori che svolgono la loro attività su un'estesa chilometrica anche minore rispetto alla due fattispecie precedenti, ma con la presenza di tipologie lavorative da considerarsi peculiari sul piano della sicurezza del lavoro (es. Autostrade);
- d) l'intero ambito compartimentale o dell'Ufficio Speciale;
- e) il Centro Sperimentale di Cesano;
- f) la Direzione Generale, relativamente a tutte le altre sedi, oltre quelle del Centro Sperimentale.

Art. 6 Contrattazione decentrata

1. La contrattazione decentrata a livello periferico confermerà o individuerà per ogni tornata elettorale le unità produttive ed il numero dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza necessari, tenuto conto del numero minimo fissato dall'art.18, comma 6, del D. Lgs. n.626 stabilito per ciascuna unità produttiva individuata secondo i modelli di cui all'articolo precedente e di eventuali ulteriori unità di particolare rilevanza (es.: grandi autofficine ed autoparchi) anche in relazione ad eventuali processi di ristrutturazione nel frattempo intervenuti.
2. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza della sede compartimentale potrà coincidere con uno o più Rappresentanti delle unità produttive individuate secondo i modelli sopra descritti, previsti per ciascun Compartimento o Ufficio Speciale.
3. Presso la Direzione Generale la contrattazione decentrata potrà individuare la provenienza dei Rappresentanti in relazione alla diversa dislocazione delle sedi.

Art. 7 Monte ore retribuito e strumenti operativi

comprendenti: i tempi determinati superiori a 12 mesi

1. Per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è prevista l'assegnazione di un monte ore pari a tre ore annue per ciascun lavoratore da determinarsi sulla base della composizione numerica di ciascuna unità produttiva, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art.19, comma 1°, punti a) e n) del D. Lgs. n.626/95, escludendo i tempi di percorrenza necessari per raggiungere le squadre di manutenzione o di emergenza, i centri squadra e le altre sedi di lavoro.
2. Nel caso in cui l'unità produttiva individuata coincida con un'unica sede di lavoro (es.: la sede compartimentale, le sedi della Direzione generale o un'autofficina) fermo restando quanto stabilito dal capoverso precedente, il monte ore per ciascun Rappresentante non potrà superare complessivamente il numero di cento ore annue.
3. L'ANAS metterà a disposizione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, per il tempo necessario per recarsi presso le squadre o le sedi di lavoro distribuite lungo le strade statali ed autostrade, un mezzo di trasporto da individuarsi di volta in volta tra quelli disponibili.
4. Il Rappresentante è personalmente responsabile della corretta utilizzazione del mezzo a lui assegnato.

Art. 8 Formazione

1. Entro la fine del mese di settembre di ciascun anno l'ANAS fornirà alle OO.SS. Nazionali la proposta relativa al piano di formazione generale sui rischi sulla sicurezza e la salute destinata ai seguenti soggetti:
 - a) Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - b) Responsabili e componenti del Servizio di prevenzione e protezione, se individuati all'interno dell'ANAS;
 - c) Singoli lavoratori e preposti;
 - d) Lavoratori incaricati dell'attività di pronto soccorso, lotta antincendio ed evacuazione.
2. Nella formulazione delle proposte formative l'Anas terrà conto delle Analisi e delle Linee guida per la tutela degli addetti ai cantieri stradali ed autostradali prodotte dall'ISPESL.

bbi

dear

Alle

Bber
 [Handwritten signatures and initials]

[Large handwritten signature/initials on the right margin]

[Handwritten signature/initials on the right margin]

Ubalino
 [Handwritten signature/initials]

Art. 9 Infortuni e malattie professionali

1. In caso di assenze dovute ad infortunio sul lavoro o ad esso riconducibile, nonché di infermità riconosciute dipendenti da causa di servizio, il lavoratore ha diritto alla conservazione al posto di lavoro fino a completa guarigione. In tale periodo al lavoratore spetta la retribuzione fissa e variabile con esclusione dello straordinario.
2. Al termine del periodo relativo di assenza, nel caso in cui risultino dagli accertamenti sanitari danni prodotti dall'infortunio o dalla infermità riconosciuta come dipendente da causa di servizio, che non consentano al lavoratore di svolgere le attribuzioni del profilo professionale di appartenenza, questi è assegnato, nell'ambito della stessa sede di lavoro o in subordine nell'ambito della stessa provincia, a mansioni diverse riconducibili ai profili ascrivibili al livello retributivo - funzionale di appartenenza.
3. La procedura di cui al comma 2 del presente articolo si applica anche ai dipendenti che risultino dichiarati inidonei a svolgere i compiti propri del profilo professionale di appartenenza, a seguito della visita preventiva periodica prevista dalla normativa vigente.
4. Al personale assunto successivamente al 18.04.1996 si applica la normativa di cui al D.P.R. 30.6.1965 n.1124 e successive modificazioni ed integrazioni
5. Per il personale in servizio alla data del 18.04.1996 continuerà ad applicarsi la normativa già vigente in materia e quella relativa ai riconoscimenti di infermità derivanti da causa di servizio.
6. I periodi di assenza dovuti ad infortuni sul lavoro o malattie professionali non sono computati ai fini del raggiungimento dei limiti stabiliti dall'art. ~~38~~ *(mese per malattia)*

Luigi

Bianchi
Angeli
Ferrari
Marini
Costantini
Salvini
Storini
Caracciolo
Scuderi

NOTA A VERBALE

SADA FAST CONFSAL, SNALA CISAL, UGL e DIRSTAT

Con riferimento al protocollo sulle Relazioni Industriali ed in particolare al contenuto di cui all'art.14, comma terzo (permessi sindacali retribuiti), le OO.SS SADA FAST CONFSAL, SNALA CISAL, UGL e DIRSTAT esprimono una riserva in ordine, sia alla determinazione che alla ripartizione del monte ore annuo dei permessi sindacali retribuiti, che realizza di fatto condizioni di maggior favore, rispetto alle garanzie minime previste all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n.300, esclusivamente per le altre OO.SS.

SADA FAST CONFSAL

SNALA CISAL

UGL

DIRSTAT

Antonio Pirella
Roberto Males
Bruno Males
Paolo Pirella