

ENTE NAZIONALE PER LE STRADE - ANAS
Roma - via Monzambano 10

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
1994 - 1997

Stipulato in data 27 maggio 1996

(attenzione questo contratto è stato stipulato in data differente in quanto firmato dalla Confedir)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 27 MAGGIO 1996

Le Parti con il presente accordo stipulano il primo C.C.N.L. dei dipendenti dell'Anas trasformatasi in Ente pubblico economico dall'agosto 1995.

Il presente C.C.N.L. recepisce, dopo ampia visitazione degli istituti contrattuali che regolano le relazioni industriali, il riconoscimento delle professionalità e delle responsabilità esistenti, le norme per un nuovo inquadramento del personale dipendente, funzionale con le esigenze del nuovo Ente, con particolare attenzione al recupero della produttività, efficienza e qualità del servizio viario nei confronti dell'utente.

Particolare attenzione è stata posta, tra l'altro, all'estensione dei servizi attraverso una nuova modulazione dell'orario con l'introduzione della turnazione e della reperibilità, che, con la ottimizzazione dell'utilizzo del personale dipendente, consentono una presenza più efficace e continua a tutto vantaggio della sicurezza dell'utenza.

C.C.N.L. dirigenti ANAS

In Roma, il 27 maggio 1996

tra

La Direzione Aziendale rappresentata dall'Amministratore Dott. Giuseppe D'Angiolino, dal Direttore Centrale Capo del Personale Dott. Carlo Sgandurra, dal Direttore Centrale Amministrativo e finanziario Rag. Virgilio Pandolfi e con la partecipazione del Dott. Emilio Urbani, Dott. Guido Modica, Dott. Oreste De Grossi, Dott. Francesco Rapisarda e Dott.ssa Claudia Matiz.

e I' A.N.D. ANAS CONFEDIR

Mazzone Eduardo	- Vice Segretario Generale Vicario CONFEDIR
Alberucci Edoardo	- Segretario Generale AND ANAS-CONFEDIR
Simone Antonio	- Vice Segretario AND ANAS-CONFEDIR
Russo Vincenzo	- Membro del Comitato direttivo

Si è stipulato il presente C.C.N.L. contratto collettivo nazionale di lavoro da valere su tutto il territorio nazionale per il personale non dirigente dell'Ente Nazionale per le Strade ANAS.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE ANAS

TITOLO I

Relazioni industriali e sindacali

- Art. 1 Area di applicazione
- Art. 2 Durata del contratto
- Art. 3 Relazioni industriali
- Art. 4 Quote sindacali
- Art. 5 Diritto di affissione
- Art. 6 Referendum
- Art. 7 Assemblee e locali rappresentanze sindacali
- Art. 8 Tutela dei dipendenti dirigenti sindacali
- Art. 9 Aspettativa sindacale
- Art. 10 Permessi sindacali retribuiti
- Art. 11 Rappresentanze sindacali unitarie

TITOLO II

Disciplina del rapporto di lavoro

- Art. 12 Assunzione
- Art. 13 Casi particolari di assunzione
- Art. 14 Assunzione obbligatoria categorie protette
- Art. 15 Contratto di formazione e lavoro
- Art. 16 Periodo di prova
- Art. 17 Contratto di lavoro a tempo parziale
- Art. 18 Contratto di lavoro a tempo determinato
- Art. 19 Orario di lavoro e di servizio, criteri generali
- Art. 20 Flessibilità
- Art. 21 Ritardi
- Art. 22 Riposo compensativo
- Art. 23 Turnazione
- Art. 24 Lavoro straordinario festivo e notturno
- Art. 25 Reperibilità
- Art. 26 Addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia
- Art. 27 Permessi
- Art. 28 Festività
- Art. 29 Attività incompatibili
- Art. 30 Documentazione
- Art. 31 Cure termali
- Art. 32 Ferie
- Art. 33 Diritto allo studio
- Art. 34 Assenze
- Art. 35 Aspettative
- Art. 36 Assenze per malattia
- Art. 37 Tutela della maternità
- Art. 38 Tutela dei portatori di handicap
- Art. 39 Tutela dei lavoratori tossicodipendenti
- Art. 40 Servizio militare
- Art. 41 Mobilità

- Art. 42 Trasferte
- Art. 43 Doveri del lavoratore
- Art. 44 Salvaguardia della dignità dei lavoratori
- Art. 45 Pari opportunità
- Art. 46 Formazione del personale
- Art. 47 Attività sociali accessorie
- Art. 48 Previdenza complementare
- Art. 49 Alloggi di servizio
- Art. 50 Sospensione cautelare
- Art. 51 Informazione di garanzia
- Art. 52 Sanzioni e procedure disciplinari - competenza in materia di sanzione
- Art. 53 Codice disciplinare
- Art. 54 Responsabilità civile, penale ed amministrativa, patrocinio legale del dipendente
- Art. 55 Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 56 Preavviso

TITOLO III

Ambiente, sicurezza ed igiene sul lavoro

- Art. 57 Lavori usuranti
- Art. 58 Organismi paritetici
- Art. 59 Indumenti di lavoro
- Art. 60 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- Art. 61 Unità produttive
- Art. 62 Contrattazione decentrata
- Art. 63 Monte ore retribuito e strumenti operativi
- Art. 64 Formazione
- Art. 65 Infortuni e malattie professionali

TITOLO IV

Classificazione del personale

- Art. 66 Aree di classificazione
- Art. 67 Declaratoria area di base
- Art. 68 Declaratoria area operativa e di esercizio
- Art. 69 Declaratoria area quadri
- Art. 70 Procedura di inquadramento e mansioni superiori pregresse
- Art. 71 Surrogabilità di applicazione
- Art. 72 Accesso dall'interno e mobilità orizzontale

TITOLO V

Rapporti di natura economica

- Art. 73 Trattamento economico
- Art. 74 Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera ed oraria
- Art. 75 Arricchimento esperienza professionale
- Art. 76 Retribuzione del lavoro straordinario - maggiorazioni orarie
- Art. 77 Indennità di turnazione
- Art. 78 Indennità di reperibilità

- Art. 79 Indennità di funzione
 - Art. 80 Tredicesima mensilità
 - Art. 81 Indennità operativa
 - Art. 82 Indennità di rischio e maneggio valori
 - Art. 83 Premio di produzione
 - Art. 84 Assegno per il nucleo familiare
 - Art. 85 Fondo decentrato
 - Art. 86 Progettazione e collaudi
 - Art. 87 Indennità di bilinguismo
 - Art. 88 Norma finale
- Note a verbale della FILT-CGIL sull'art.4, 18 e 50 e del SADA-CISAL sull'art.11

Allegati

- 1 - Protocollo d'intesa dell' 1-9-1995
- 2 - Tabelle
 - A - Adeguamento minimo contrattuale
 - B - Recupero inflattivo 1994-1995
 - C - Recupero inflattivo 1996
 - D - Recupero inflattivo 1997
 - E - Arricchimento esperienza professionale
 - F - Riclassificazione
 - G - Premio di produzione
 - H - Nuovo inquadramento
- 3 - Protocollo d'intesa su orario di servizio e flessibilità del 26-2-1996
- 4 - Protocollo d'intesa relativo al nuovo inquadramento del 26-2-1996
- 5 - Codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero
- 6 - Verbale di accordo del 24-10-1994 sui servizi minimi essenziali
- 7 - Accordo RSU.

TITOLO I

Relazioni industriali e sindacali

Art.1

(Area di applicazione)

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica al personale dipendente dell'Ente nazionale per le strade - ANAS -.
2. I benefici economici derivanti dal presente contratto vengono, altresì, applicati al personale che sarà collocato in quiescenza nell'arco di ciascun biennio di cui all'art.73 p. 7.
3. Gli istituti economici e normativi previsti negli accordi contrattuali trovano applicazione anche nei confronti del personale assunto con contratto a termine e del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, e a tutti coloro che instaurano un rapporto di dipendenza con l'Ente ANAS.

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 e 22 dicembre 1994 relativa alla struttura della contrattazione, il presente contratto ha decorrenza dalla data della stipulazione e rimarrà in vigore fino al 31 dicembre 1997.
2. Dalla medesima data di sottoscrizione il rapporto di lavoro del personale dell'Ente è disciplinato dal codice civile - libro V -, dalle leggi che regolano il rapporto di lavoro nell'impresa, dai regolamenti dell'Ente, dal presente contratto e dal contratto individuale.

Art.3

(Relazioni industriali)

1. Le parti, ferma restando l'autonomia nelle rispettive distinte responsabilità, concordano la istituzione di un sistema di informazioni e consultazioni fornite in incontri a carattere periodico, in sede nazionale e periferica (Direzione Generale, Compartimenti ed Uffici Speciali), nel corso dei quali le parti stesse esprimono le proprie autonome valutazioni in materia di:
 - a- livelli occupazionali, disaggregati per sesso, qualifica e tipologia di rapporto;
 - b- composizione delle risorse umane in termini di età e anzianità di servizio disaggregata per qualifica e per sesso;
 - c- investimenti realizzati nell'anno trascorso e quelli previsti per l'anno in corso;
 - d- attività di manutenzione ordinaria e straordinaria, opere realizzate direttamente ed appaltate e quelle progettate distinte per tipologia e Compartimenti;
 - e- interventi di addestramento e formazione professionale erogati nell'anno trascorso e programmati per quello in corso;
 - f- valutazione dei risultati raggiunti;
 - g- partecipazione societaria dell'Ente.

- h- politiche di investimento patrimoniali e finanziarie (bilancio preventivo e consuntivo)
- i- statistiche degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali suddivise per tipologia delle cause .

Viene istituita con cadenza annuale una consultazione sull' accordo di programma di cui all' Art. 3 del D.L.gv. 26.2.1994 n° 143.

In particolare per quanto riguarda il secondo livello di contrattazione le parti esprimono le proprie valutazioni in materia di:

- a- situazione tecnica e organizzativa dell'unità produttiva e sue prospettive di evoluzione;
- b- iniziative sviluppate per il miglioramento operativo dell'unità produttiva;
- c- progetti e programmi operativi in materia di produttività, efficienza, innovazione tecnologica, formazione e addestramento, sicurezza, qualità del servizio e struttura organizzativa;
- d- statistiche degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali suddivise per tipologia delle cause;
- e- qualità del servizio erogato e rapporto con l'utenza.

2. Le parti, nel concorde intento e nel comune convincimento che il regolare andamento delle relazioni industriali possa condurre alla eliminazione delle situazioni conflittuali, si impegnano a ricorrere alle procedure di raffreddamento dei conflitti di seguito descritte:

- controversie collettive, mediante il tentativo di composizione da effettuarsi tra la direzione dell'Ente e le OO.SS.; è esclusa la materia dei licenziamenti collettivi;
- conflitti di lavoro sorti nelle unità operative territoriali, mediante confronto tra la Direzione periferica e le RSU ivi costituite.

Le controversie collettive aventi ad oggetto la natura del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali che riguardano una pluralità di dipendenti devono essere sottoposte al tentativo di composizione da effettuarsi tra la Direzione dell'Ente e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo escludendosi, durante la fase di confronti, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale.

Per l'attivazione delle procedure di cui al precedente comma è necessario formulare, con atto scritto, una richiesta di incontro, adeguatamente motivata, da parte di una delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo.

La relativa convocazione deve avvenire entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta.

In ogni caso il complessivo iter della procedura di confronto si intende concluso entro il termine massimo di 15 giorni a decorrere dalla data della prima convocazione a prescindere dal raggiungimento o meno dell'eventuale accordo. Nell'ambito di tale periodo le parti si asterranno dal porre in essere atti unilaterali.

3. In coerenza con il sistema di informazioni sopra descritto ed al ricorso alle procedure di raffreddamento orientato alla prevenzione dei conflitti, e la periodica consultazione, il sistema di contrattazione collettiva si basa su due livelli e si articola con il:

- a- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- b- contrattazione decentrata territoriale.

1 -Livello Nazionale

- disciplina del rapporto di lavoro;
- classificazione e inquadramento del personale;
- retribuzione professionale;
- negoziazione di sistemi premianti;
- trattamento economico accessorio;
- criteri generali per l'organizzazione dei servizi;
- criteri generali del diritto allo studio;
- mobilità nazionale;
- igiene e sicurezza del lavoro;
- formazione ed aggiornamento;
- criteri generali orario di lavoro;
- diritti, doveri, responsabilità e codice disciplinare;
- diritti e agibilità sindacali;
- definizione degli organismi di partecipazione;
- pari opportunità;
- tutela di particolari condizioni legate all'esercizio del volontariato, a situazioni di handicap o di particolari condizioni psico-fisiche;
- previdenza, assistenza e fondi pensione;
- politiche e piani occupazionali e mercato del lavoro;
- tempo libero e servizi sociali;
- iniziative contro le molestie sessuali;
- estinzione del rapporto di lavoro;
- materie, soggetti, finanziamenti, tempi e procedure della contrattazione decentrata;
- disdetta del CCNL;
- criteri per l'attribuzione di mansioni diverse.

2 - Livello Decentrato Territoriale

- organizzazione del lavoro e attribuzione dei relativi carichi;
- organizzazione dei servizi secondo i criteri generali;
- retribuzione variabile, sistemi, piani, programmi volti ad incrementare la produttività e la loro verifica, incentivazioni connesse e relativi criteri di distribuzione;
- effetti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- mobilità;
- articolazione dell'orario di lavoro e di servizio nell'ambito del CCNL.
- applicazione part-time;
- politiche sulle azioni positive e sulle pari opportunità;
- aggiornamento, qualificazione, riconversione e riqualificazione del personale;
- piani occupazionali su base locale;
- condizioni ambientali, igiene, sicurezza e qualità del lavoro;
- organismi di partecipazione;
- applicazione del diritto allo studio;
- assegnazione alloggi di servizio.

Art.4 (Quote sindacali)

1. L'Ente 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.
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'Ente 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'Ente 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'Ente, entro il giorno cinque di ogni mese effettua il versamento delle somme trattenute per 'contributi sindacali' sulla retribuzione del mese precedente alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, secondo le modalità dalle stesse indicate.
8. Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non può darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.
9. L'Ente 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.5

(Diritto di affissione)

Le Organizzazioni sindacali dei dipendenti e le rappresentanze sindacali unitarie hanno il diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Ente 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.6

(Referendum)

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

Art.7

(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'Ente 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 maggiormente rappresentative, 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'Ente nonché il diritto di usufruire, all'interno delle sedi medesime, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art.8

(Tutela dei dipendenti dirigenti sindacali)

1. I trasferimenti dei dirigenti sindacali, componenti di organi statutari delle Organizzazioni sindacali, possono essere disposti solo previo nulla osta delle Organizzazioni sindacali di appartenenza.
2. Le disposizioni del comma 1 si applicano fino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione dell'incarico sindacale.

Art.9

(Aspettativa sindacale)

1. Ai fini dell'attribuzione del contingente delle aspettative sindacali retribuite, dell'assegnazione dell'aspettativa sindacale e delle quote assegnate a ciascuna delle organizzazioni sindacali interessate resta confermato quanto stabilito al punto 3 del protocollo di intenti del 16.1.1995.
2. Il provvedimento di collocamento in aspettativa sindacale viene disposto dall'Ente a seguito di domanda scritta ad esso presentata dalla competente Organizzazione sindacale nazionale firmataria del presente contratto. Copia di detto provvedimento dovrà essere inviata alla Organizzazione sindacale richiedente.

3. Il provvedimento di collocamento in aspettativa sindacale protrae i propri effetti fino alla richiesta di revoca da parte della stessa Organizzazione sindacale che ne ha fatto richiesta o del dipendente collocato in aspettativa. Copia del provvedimento di revoca dovrà essere inviata alla Organizzazione richiedente.

4. Al dipendente collocato in aspettativa sindacale compete l'intera retribuzione fissa nonchè la retribuzione variabile relativa 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.

5. Il dipendente terminato il periodo di aspettativa sindacale rientra nella sede di provenienza.

Art. 10

(Permessi sindacali retribuiti)

1. I dirigenti degli organismi sindacali e delle rappresentanze sindacali unitarie 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'Ente.

2. Per i permessi giornalieri e/o complessivi e per quelli spettanti a ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto resta confermato quanto stabilito al punto 3 del protocollo di intenti del 16.1.1995.

3. I permessi sindacali sono concessi salvo inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio dirette ad assicurare i servizi minimi essenziali di cui all'allegato n.3 parte integrante del presente contratto.

4. Oltre ai permessi retribuiti di cui al D.M. n. 11559 del 16.10.1992 possono essere concessi, salvo inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio, ulteriori permessi retribuiti, esclusivamente per partecipare alle trattative sindacali con l'Ente, ai convegni nazionali, alle riunioni degli organi nazionali, regionali, provinciali ed ai congressi previsti dagli statuti delle rispettive confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria. Tali permessi non si computano con il monte ore di cui al precedente comma 2.

5. 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'Ente per i conseguenziali provvedimenti.

Art.11

(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 le parti convengono di riconoscere, altresì, l'accordo sottoscritto il 29-7-1994 allegato e parte integrante del presente contratto.

TITOLO II

Disciplina del rapporto di lavoro

Art.12

(Assunzione)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Ente si costituisce mediante le procedure previste dal D.Lgs 143/94 che istituisce l'Ente ANAS, dal Codice Civile e dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.
2. Allo scopo di utilizzare nel modo migliore le capacità attitudinali dei lavoratori in servizio e di consentire lo sviluppo professionale dell'Ente, per coprire nuovi posti di lavoro o quelli resisi vacanti, darà la precedenza, a parità di requisiti richiesti, ai lavoratori già in servizio.
3. L'assunzione del dipendente decorre a tutti gli effetti dal giorno della presentazione in servizio.
4. La presentazione in servizio dovrà avvenire entro 30 gg. dalla comunicazione dell'assunzione da parte dell'Ente salvo proroga in caso di documentato impedimento.
5. L'assunzione viene comunicata al lavoratore in forma scritta e deve indicare:
 - a - data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b - area professionale e mansione alle quali il lavoratore viene assegnato;
 - c - sede di lavoro
 - d - trattamento economico iniziale
 - e - durata del periodo di prova.
6. Sono fatte salve le norme vigenti in materia di bilinguismo.

Art.13

(Casi particolari di assunzione)

1. Il coniuge o il figlio del dipendente deceduto o dichiarato inabile totale e permanente per causa di servizio ha diritto ad essere assunto dall'Ente.
2. Lo "status" di coniuge o di figlio del dipendente deceduto o dichiarato inabile totale e permanente, per motivi non derivanti dal servizio, può costituire titolo di preferenza per l'assunzione.

Art.14

(Assunzioni obbligatorie -Categorie protette)

Per quanto si riferisce alle assunzioni obbligatorie per le categorie protette, l'Ente osserverà la disciplina prevista dalla legge 482/68 e successive modificazioni

Art.15

(Contratto di formazione e lavoro)

1. L'Ente e le OO.SS. manifestano la volontà di promuovere un'adeguato utilizzo del contratto di formazione e lavoro, prevedendone l'attivabilità per le posizioni organizzative iniziali di cui al successivo articolo 66, quale strumento che può contribuire all'incremento dell'occupazione giovanile favorendo la preparazione dei giovani alla vita professionale.
2. Al rapporto di formazione e lavoro si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto da apposito protocollo da stipularsi tra l'Ente e le OO.SS.
3. Il contratto di formazione e lavoro è regolato dalle vigenti disposizioni in materia.

Art.16

(Periodo di prova)

1. Il dipendente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova che deve risultare da atto scritto e che può essere prorogato per un periodo di tempo pari a quello iniziale.
2. Il periodo di prova non può essere superiore a:
 - a - mesi 2 per i lavoratori dell'area di BASE;
 - b - mesi 4 per i lavoratori dell'area OPERATIVA e di ESERCIZIO ;
 - c - mesi 6 per i lavoratori dell'area QUADRI di 1° e 2° livello;
3. La risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, può aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso né corresponsione di indennità.
4. Il personale già in servizio presso l'Ente, assunto nell'area superiore a seguito di pubblica selezione, qualora non superi il prescritto periodo di prova, viene reintegrato nell'area, nella posizione organizzativa-economica e nella sede di provenienza.

Art.17

(Contratto di lavoro a tempo parziale)

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle norme vigenti in materia.
2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e non può essere istituito per i lavoratori che svolgano funzioni di direzione o di coordinamento.
3. Il tempo parziale può essere realizzato con una prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana ovvero del mese o in determinati periodi dell'anno.
4. La prestazione del dipendente a tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno ed il relativo trattamento economico è proporzionale.
5. La percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale, rispetto ai lavoratori a tempo pieno, è contrattata annualmente tra l'Ente e le OO.SS..

Art.18

(Contratto di lavoro a tempo determinato)

1. Per specifiche esigenze l'Ente può assumere personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, sentite le OO.SS..
2. I lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto di precedenza, ove necessari, per le assunzioni a tempo indeterminato.

Art. 19

(Orario di lavoro e di servizio - criteri generali)

ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali articolate di norma in sei e/o in cinque giorni in relazione alle esigenze tecnico-produttive.
L'orario di lavoro settimanale articolato in cinque giorni deve essere normalmente ripartito dal lunedì al venerdì.

ORARIO DI SERVIZIO

1. L'orario di servizio si articola attraverso i seguenti istituti:
 - a- effettuazione delle prestazioni su 6 giorni lavorativi (prestazione continuativa antimeridiana o comunque su turno unico);
 - b- effettuazione delle prestazioni su 5 giorni con prolungamento di orario in due giorni ed una pausa predeterminata .
 - c- flessibilità;
 - d- turnazione;
 - e- reperibilità.
2. Alla contrattazione decentrata territoriale è demandato il compito di definire l'applicazione dei suddetti istituti in modo da garantire:
 - a- il soddisfacimento delle esigenze degli utenti;
 - b- la massima efficienza dell'organizzazione della struttura produttiva sia ai fini del servizio offerto che della prestazione lavorativa degli addetti;
 - c- il mantenimento della equa distribuzione dei carichi di lavoro tra le unità applicate al settore interessato.
3. Ai fini di cui sopra è possibile utilizzare gli istituti previsti integrandoli tra loro.

Art.20

(Flessibilità)

1. L'orario flessibile consiste nell'anticipare o posticipare l'orario di inizio del lavoro ovvero nell'anticipare o posticipare l'orario di uscita assicurando però al nucleo centrale

dell'orario la contemporanea presenza di tutto il personale addetto alla medesima unità organica.

2. Si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera. Si articola su fasce orarie variabili tenendo in considerazione gli orari dei servizi sociali del territorio di appartenenza e le particolari problematiche che interessano le aree metropolitane.

3. Ove non ricorra diverso titolo di assenza, tutte le entrate successive al termine delle predette fasce orarie saranno considerate come ritardi.

4. Le modalità di recupero per il completamento dell'orario d'obbligo, con facoltà di avvelersi della flessibilità in entrata ed in uscita saranno definite, in relazione alle esigenze di servizio, in sede di contrattazione decentrata. Sono di norma esclusi dalla flessibilità i servizi in turnazione ed i servizi prestati in part-time orizzontale.

5. Nei casi di organizzazione di specifici servizi all'utenza, espletati mediante orari prestabiliti, la flessibilità sarà, per gli addetti a quei servizi, relazionata a tali orari. L'applicazione dell'orario flessibile resta in ogni caso subordinata all'esistenza di idonei mezzi di rilevazione automatica delle presenze.

6. Per la disciplina della flessibilità verrà siglato apposito protocollo d'intesa.

Art.21 (Ritardi)

1. Eventuali ritardi rispetto l'orario di servizio dovranno essere recuperati, ove possibile, così come stabilito da specifico protocollo d'intesa.

2. Il mancato recupero dei ritardi da luogo a proporzionali trattenute sullo stipendio.

Art.22 (Riposo compensativo)

Qualora per esigenze di servizio il dipendente debba prestare la propria attività oltre l'orario d'obbligo, anche al di fuori della sede di lavoro, può richiedere in luogo del pagamento il recupero delle ore eccedenti attraverso la concessione di riposi compensativi corrispondenti al numero delle ore eccedenti effettivamente prestate.

Art. 23 (Turnazione)

1. Si intendono per turnazioni le prestazioni di lavoro effettuate con cadenza regolare periodica sulla base di turni orari prestabiliti.

2. La turnazione avviene con le modalità contenute nello specifico protocollo d'intesa e comunque sulla base dei seguenti principi:

a- articolazione su più turni giornalieri la cui durata non può superare di norma le otto ore;

b- esclusione dalle prestazioni su turni dei dipendenti tutelati da apposite norme di legge o da particolari condizioni familiari documentabili.

- c- previsione di una sovrapposizione temporale fra turni, da definire in sede di contrattazione decentrata ai fini dello scambio di consegne, di materiali specifici e di istruzioni ovvero di affiancamento per esecuzioni di lavorazioni particolarmente delicate o pericolose, nonchè per il controllo dei sistemi sussidiari di sicurezza in senso generale e di allarme.
3. Qualora il dipendente presti il proprio servizio, all'interno di un modello organizzativo strutturato su turni sempre sulla medesima fascia oraria, non verrà corrisposta l'indennità di cui all'articolo 77.
4. Il genitore componente una famiglia monoparentale con prole di età non superiore a 12 anni ha diritto all'esclusione dal turno notturno.
5. Ogni dipendente non potrà effettuare di norma un numero superiore a 10 turni mensili notturni, a 15 turni mensili pomeridiani e a 2 turni mensili festivi.

Art.24

(Lavoro straordinario - festivo - notturno)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario rivestono carattere di eccezionalità.
2. Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge e dal presente contratto, di compiere lavoro straordinario, festivo o notturno, salvo giustificato motivo di impedimento.
3. Si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre il normale orario di lavoro.
4. Si considera lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle festività anche infrasettimanali.
5. Nel caso di turni a cavallo di un giorno feriale e di un giorno festivo e viceversa, sono considerate lavoro festivo le ore iniziali e le ore terminali del turno cadenti in un giorno festivo.
6. Si considera lavoro straordinario festivo diurno o notturno quello compiuto dal lavoratore nel suo giorno di riposo settimanale, nonchè quello compiuto oltre la durata del normale orario giornaliero, negli altri giorni festivi.
7. Si considera lavoro notturno quello compiuto tra le 22 e le 6.

Art. 25

(Reperibilità)

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

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

3. In caso di intervento durante le fasce di reperibilità la prestazione lavorativa non può essere superiore di norma alle 8 ore consecutive, oltre le quali il dipendente deve essere necessariamente sostituito.

4. In caso di interventi notturni o festivi al dipendente spetta 1 giorno di riposo nella giornata immediatamente successiva.

5. In caso di prestazione di servizio durante il turno di reperibilità al dipendente spetta la corresponsione di una retribuzione oraria corrispondente a quella prevista per le prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art. 76 ovvero riposo compensativo di cui all'art.22..

6. Nel caso di impossibilità per il dipendente di garantire la reperibilità, lo stesso è tenuto a darne preventiva e tempestiva comunicazione ai diretti superiori. Il dipendente non può essere posto in reperibilità nei periodi di assenza per malattia, ferie o altra assenza che impedisca l'effettuazione delle prestazioni.

7. La reperibilità deve essere organizzata normalmente nell'ambito dei Centri Manutentori (o di Esercizio), della provincia o dell'intero Compartimento.

8. In attesa della completa attuazione di quanto disposto al punto b) la chiamata del personale posto in reperibilità può avvenire anche mediante strumenti di comunicazione personali del dipendente.

Art.26

(Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)

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

L'ente provvede per le suddette giornate e per tutti i periodi di assenza previsti dal presente C.C.N.L. ad idonea sostituzione dei suddetti dipendenti anche utilizzando servizi esterni di vigilanza.

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari o sanitari, debitamente documentati. Al dipendente possono essere concessi per gravi e documentati motivi permessi retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni all'anno.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, oltre a quanto previsto dalla vigente normativa in caso di donazioni di sangue o di svolgimento di incarico nei seggi elettorali.

4. I permessi **Art. 27** (*Permessi*)

PERMESSI BREVI

1. Al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per periodi brevi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata. Le ore recuperate non possono comportare decurtazioni della retribuzione base. È riconosciuta al lavoratore la facoltà di convertire le ore di permesso da recuperare, nelle giornate di permesso spettanti in luogo delle festività religiose e civili soppresse.

PERMESSI RETRIBUITI

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

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: otto giorni all'anno; oltre gli eventuali giorni di viaggio occorrenti;
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre per evento;

dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per tredicesima mensilità e per indennità operativa.

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

Art. 28 (*Festività*)

1. Sono considerati giorni festivi le Domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali allo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono del capo luogo di provincia in cui il dipendente presta la sua opera.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di Domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.

3. Ai lavoratori i quali nel normale giorno di riposo settimanale effettuino prestazioni lavorative pari o superiori a 4 ore, compete un'intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al compenso della maggiorazione prevista.

4. Ai lavoratori appartenenti alle confessioni religiose diverse da quella cattolica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo settimanale sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi 22 novembre 1988, n. 516, e 8 marzo 1989, n. 101.

Art.29

(Attività incompatibili)

Il dipendente può svolgere, previa specifica comunicazione, qualunque attività lavorativa professionale purchè non sia in contrasto o in concorrenza con gli interessi dell'Ente.

Art.30

(Documentazione)

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

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

2. Il dipendente è tenuto a dichiarare la propria residenza e il proprio abituale recapito comunicando all'Ente ogni successivo mutamento.

Art.31

(Cure termali)

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

Art.32

(Ferie)

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e sono fruite, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

2. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione.
3. Al dipendente spetta, a cominciare dall'anno solare successivo a quello di assunzione, un periodo annuale di ferie della durata di 32 o 28 giorni lavorativi a seconda che la prestazione lavorativa sia resa, rispettivamente su 6 o 5 giorni.
4. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni prestabiliti, assicurando comunque al dipendente, che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno 2 settimane consecutive nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
5. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite n.4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge n.937/77.
6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese purchè documentate, per il viaggio di rientro alla sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
8. In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità dovute ad assenze dal servizio, le ferie possono essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.
9. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunga una infermità superiore a 5 giorni o di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero o nel caso in cui il lavoratore sia colpito da grave lutto familiare.
10. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal Dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine in cui al comma n.8.
Qualora le ferie spettanti alla data della cessazione del rapporto di lavoro non siano state fruite, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse. Nel caso che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per decesso del dipendente, gli eredi hanno diritto ad una indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute, pari, per ogni giorno di ferie, alla retribuzione fissa giornaliera.
11. Il periodo di preavviso di cui all'art. 2118 c.c. non può essere computato a titolo di ferie

Art.33
(Diritto allo studio)

1. Per i lavoratori studenti si fa riferimento all'art.10 della legge 20 maggio 1970, n.300.

2. I dipendenti per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico possono usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore nell'anno solare.
3. Il personale che si assenta frequentare i corsi di studio di cui sopra non deve superare il 3% del totale dei dipendenti con rapporti di lavoro a tempo indeterminato in attività di servizio presso ciascuna unità produttiva.
4. Ove le domande prodotte superino la percentuale di cui al punto 3, sono individuati criteri di definizione delle graduatorie d'intesa con le OO.SS.
5. Ferme restando le esigenze di servizio, la durata delle singole assenze può coprire l'intero orario di lavoro, anche per giornate consecutive.
6. Il richiedente deve presentare, successivamente all'accettazione della domanda, il certificato di iscrizione al corso, attestante la durata, il certificato della competente autorità scolastica comprovante l'avvenuta partecipazione agli esami e , ove esista l'obbligo di frequenza al corso, anche l'attestato comprovante la stessa. Nel caso di mancata presentazione dell'intera certificazione si procederà al recupero economico delle prestazioni non effettuate.

Art.34
(Assenze)

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

Art.35
(Aspettative)

1. Per giustificati motivi l'Ente concede, a domanda del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di un anno.

2. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive possono essere concessi, a richiesta, periodi di aspettativa secondo quanto previsto dall'art.31 della Legge 30 maggio 1970, n.300. L'aspettativa concessa a tale titolo dura sino alla scadenza del mandato, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge vigenti in materia.

3. L'Ente compatibilmente con le esigenze di servizio, può concedere un periodo di aspettativa di durata anche superiore a quella massima di un anno, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt.31 e32 della Legge 23 febbraio 1987, n.49 e successive modificazioni, che intendano prestare la propria opera in Paesi in via di sviluppo.

Qualora l'effettuazione del periodo di servizio civile all'estero dia luogo alla definitiva dispensa dalla ferma militare obbligatoria, detto periodo sarà equiparato a tutti gli effetti contrattuali al servizio militare vero e proprio, e ciò previa presentazione, da parte dell'interessato, del foglio matricolare e della relativa dispensa rilasciata dal Ministero della Difesa.

4. L'Ente può concedere, previa valutazione delle esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti a delle Organizzazioni di volontariato di cui alla Legge 11 agosto 1991, n. 226. Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti.

5. Il lavoratore che, al termine dell'aspettativa di cui ai precedenti commi non riprenda servizio entro 15 giorni senza giustificato motivo è considerato cessato dal servizio

Art.36

(Assenze per malattia)

1. Il dipendente, assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto fino ad un periodo di 18 mesi continuativi con la corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di 12 mesi e con la riduzione del 50% per gli ulteriori 6 mesi.

2. Il diritto alla conservazione del posto cessa quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di 24 mesi di assenza entro l'arco massimo di 48 mesi consecutivi. I termini si computano dal primo giorno del primo periodo di assenza per malattia.

I periodi di malattia che intervengono con intervalli inferiori a 30 giorni di attività lavorative si sommano ai fini della maturazione del predetto periodo di 24 mesi.

3. Nel computo dei periodi di 18 e 24 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a patologie di particolare gravità, quali quelle oncologiche, leucemiche, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immuno-deficienza acquisita e le patologie assimilabili. In tali casi, la retribuzione e la conservazione del posto spettano fino al limite massimo di 24 mesi.

4. Superati i periodi previsti dai precedenti commi per la conservazione del posto, durante i quali decorre l'anzianità, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concessa

l'aspettativa fino a 12 mesi senza decorrenza dell'anzianità e senza corresponsione della retribuzione.

5. Trascorsi i periodi di assenza previsti dai precedenti commi, l'Ente può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

6. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Ente immediatamente e, comunque, all'inizio dell'orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica o si prolunghi la precedente assenza, salva l'ipotesi di comprovato impedimento.

7. Il lavoratore è tenuto ad inviare il relativo certificato medico di giustificazione entro tre giorni dall'inizio della malattia o della eventuale prosecuzione della stessa. Nel computo del predetto termine non si considerano i giorni festivi.

8. L'Ente ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, affidando l'incarico alle ASL competenti territorialmente. Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari esigenze, risiedere in luogo diverso da quello reso noto all'Ente, ne dovrà dare preventiva tempestiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.

9. Il lavoratore assente per malattia è tenuto, sin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle 12 e dalle 17 alle 19.

10. Il lavoratore che, per comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Ente. Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui al precedente punto comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

11. I periodi di assenza per infortunio e per malattia derivanti dal servizio di cui all'art. 65 non sono cumulabili con quelli per malattia a tutti gli effetti previsti dal presente articolo.

Art. 37

(Tutela della maternità)

1. Al personale si applicano la legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e la legge 9 dicembre 1977, n. 903. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro spetta la corresponsione di un trattamento economico pari al 100% dell'ultima retribuzione percepita.

2. Durante il periodo di astensione facoltativa alle lavoratrici madri o lavoratori padri viene corrisposto, per i primi 45 giorni, l'80% della retribuzione fissa spettante. Per il restante periodo il 30% della retribuzione fissa spettante.

3. Fino al compimento del terzo anno di vita di ogni figlio, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge 1204/71, alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri, competono 30 giorni annui come permesso retribuito.

4. I periodi di assenza obbligatoria e facoltativa sono calcolati ai fini dell'anzianità di servizio e di carriera.

5. Qualora al momento dell'entrata in vigore del presente contratto, nei confronti di alcune/i dipendenti dell'Ente, sia già in corso l'applicazione della precedente normativa relativamente alla materia del presente titolo, questa continua ad applicarsi fino al compimento di un anno di età del figlio o dei figli.

6. L'Ente provvede, se necessario, ad inserire nei primi corsi utili di formazione la dipendente che abbia ripreso servizio successivamente ai periodi di assenza obbligatoria qualora nel corso di detto periodo sia intervenuta una fase di ristrutturazione significativa presso la propria unità produttiva.

7. Le lavoratrici che svolgono la propria attività in qualità di addette alla manutenzione stradale, non appena documentato il proprio stato di gravidanza, devono essere adibite, per tutto il periodo della gravidanza fino al settimo mese successivo al parto, a mansioni diverse da quelle previste dal profilo di appartenenza.

Qualora le diverse mansioni non possano essere espletate in un ambito territoriale inferiore ai 30 Km rispetto alla propria sede di lavoro, l'astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'art. 4 della legge 1204/71 è anticipata fin dal momento del riscontro dello stato di gravidanza e comunque fino al momento in cui non sia stata trovata idonea collocazione per l'espletamento delle diverse mansioni.

Art.38

(Tutela dei portatori di handicap)

1. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n.104, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

2. I permessi mensili di cui all'art.33, terzo comma, della citata legge possono essere fruiti in forma frazionata.

3. Le parti si impegnano a seguire con attenzione l'evoluzione legislativa, impegnandosi ad adeguare, anche in modo graduale, gli interventi necessari.

A livello di sedi locali saranno individuate le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro nei confronti dei portatori di handicap.

Art.39

(Tutela dei lavoratori tossicodipendenti)

1. Per i lavoratori tossicodipendenti si fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge 22 dicembre 1975, n. 685, come modificate dalla legge 26 giugno 1990, n.162.

2. In applicazione dell'art. 29 della legge 26 giugno 1990, n.162, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dei quali viene accertato lo stato di tossicodipendenza, e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso servizi sanitari delle AA.SS.LL. e di altre strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla medesima Legge 26 giugno 1990, n.162, l'Ente concede un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata della terapia e, comunque, per un massimo di tre anni.
3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
4. L'aspettativa comporta la sospensione del rapporto a tutti gli effetti giuridici ed economici ed è cumulabile con le assenze di cui all'art. 36.
5. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'Ente si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di un anno, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.
6. In alternativa all'aspettativa di cui sopra, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso Uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.

Art. 40

(Servizio militare)

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva. I lavoratori obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile, qualora beneficino del rinvio del servizio militare, hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio.
2. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione dell'Ente per riprendere servizio. In mancanza il rapporto di lavoro è risolto.
3. Il periodo di tempo trascorso, in costanza di rapporto, in servizio militare di leva viene computato a tutti gli effetti quale periodo di servizio prestato.
4. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto e percepiscono lo stipendio e gli assegni personali di cui sono provvisti per un periodo

massimo di 60 giorni; successivamente a tale periodo, l'Ente corrisponderà la eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'Amministrazione.

5. La precedente disposizione si applica anche al personale con contratto a termine, fino alla scadenza del contratto stesso.

Art. 41
(Mobilità)

A) MOBILITA' A DOMANDA

1. Il trasferimento a domanda è disposto sulla base delle esigenze organizzative e funzionali secondo criteri che tengano conto:

- delle condizioni particolari di salute del dipendente o dei familiari;
- delle condizioni e delle esigenze familiari;
- dell'anzianità di servizio;
- delle necessità di studio del dipendente e/o familiari.

2. I suindicati criteri sono definiti nell'ambito della contrattazione a livello nazionale prevista nel precedente art. 3 entro 90 giorni dalla stipula del presente C.C.N.L.

3. L'Ente prima di procedere alla mobilità prevista dal successivo punto 2, verificherà la presenza di domande di dipendenti presentate ai sensi del precedente comma 1.

B) MOBILITA' D'UFFICIO

1. Il dipendente può essere trasferito d'Ufficio previa consultazione con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

2. Le parti convengono che nel corso della fase di ristrutturazione dell'Ente, in considerazione dell'oggettiva carenza di personale su tutto il territorio nazionale, i trasferimenti d'Ufficio, potranno essere operati compatibilmente con la disponibilità del dipendente.

3. E' vietato il trasferimento d'Ufficio per motivi disciplinari.

4. In caso di trasferimento d'Ufficio è corrisposta l'indennità di trasferta per 90 giorni al dipendente senza conviventi a carico e per 120 giorni al dipendente con congiunti conviventi a carico.

5. Al dipendente con congiunti conviventi a carico vengono altresì corrisposti, cinque giorni di indennità di trasferta per ognuno dei primi tre congiunti e due giorni per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i tre.

6. Al dipendente sono rimborsate le spese di viaggio e di trasloco ed è corrisposta una indennità di prima sistemazione.

7. Il trasporto dei mobili e degli effetti personali deve essere assicurato a carico dell'Ente contro il rischio di danni

8. Il dipendente che per effetto del trasferimento d'ufficio debba corrispondere un'indennità per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato, ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi di locazione.

9. Le indennità e i rimborsi di cui ai commi precedenti sono dovuti solo nel caso in cui il dipendente venga trasferito in Comune diverso da quello di provenienza ed ivi stabilisca la propria abitazione.

10. Per le operazioni inerenti il trasloco l'Ente accorda al dipendente i seguenti permessi straordinari retribuiti:

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

11. Al dipendente trasferito d'ufficio e licenziato non per motivi disciplinari, compete oltre all'indennità dovuta per risoluzione del rapporto di lavoro, il rimborso delle spese di viaggio e di trasloco, dalla località di trasferimento fino alla precedente residenza purchè quest'ultimo trasferimento avvenga effettivamente entro sei mesi dall'avvenuto licenziamento.

12. In caso di decesso del dipendente in servizio, le norme di cui al precedente comma saranno applicate nei riguardi dei congiunti conviventi a carico.

C) MOBILITA' COLLETTIVA

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

Art.42 *(Trasferte)*

1. Per esigenze di servizio l'Ente può inviare il lavoratore in trasferta corrispondendo il seguente trattamento:

- a- rimborso, dietro presentazione di regolare fattura o ricevuta fiscale, delle spese sostenute dal lavoratore in trasferta ;
- b- indennità giornaliera pari a 12 ore commisurata al 2% del minimo tabellare ed indennità integrativa speciale media per ciascuna area;
- c- per le trasferte orarie al dipendente spetta un corrispettivo orario pari ad 1/12 della indennità di cui alla lettera 'b'.

2. L'uso del vagone letto, dell'aereo e del mezzo proprio o dell'Ente, è consentito solo su autorizzazione della Direzione Centrale o compartimentale competente da concedersi preventivamente.

3. Il personale in trasferta è tenuto ad osservare l'orario di lavoro della sede nella quale va a svolgere la propria prestazione; eventuali prestazioni straordinarie saranno compensate con la retribuzione prevista dall'art.76, cumulabile con il trattamento di cui al punto 1 del presente articolo.
4. Il dipendente comandato in trasferta ha diritto ad un anticipo non superiore all'80% delle competenze presunte con esclusione delle trasferte di cui al precedente punto 1 lettera c.
5. Per le trasferte all'estero il relativo trattamento viene di volta in volta concordato tra l'Ente e l'interessato.
6. L'Ente si impegna ad emanare un regolamento sulla materia.
7. La presente disciplina decorre dalla data della stipula del C.C.N.L.

Art.43

(Doveri del lavoratore)

1. Il dipendente deve svolgere la propria attività con diligenza e spirito di collaborazione, osservando le disposizioni normative, il Regolamento, e il Contratto collettivo Nazionale di Lavoro.
2. Il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti l'espletamento delle proprie mansioni, antepoendo il rispetto delle leggi e l'interesse dell'Ente agli interessi privati ed altrui ed in particolare deve:
 - a- svolgere con assiduità, diligenza e tempestività le mansioni a lui assegnate;
 - b- non utilizzare per vantaggi personali, o di soggetti privati od estranei all'Ente le informazioni di cui disponga o venga a conoscenza per ragioni di servizio;
 - c- astenersi dallo svolgere qualsiasi attività anche a titolo gratuito o qualunque altra forma di partecipazione in imprese che abbiano rapporti con l'Ente;
 - d- astenersi dallo svolgere attività contrarie alle finalità dell'Ente o comunque non compatibili con i doveri del proprio ufficio;
 - e- astenersi dall'utilizzare mezzi o strumenti di lavoro al di fuori delle esigenze di servizio o per fini personali;
 - f- rispettare l'orario di lavoro, adempiendo alle finalità previste per la rilevazione della presenza, non assentandosi dal luogo di lavoro senza autorizzazione.
 - g- mantenere, durante l'orario di lavoro, nei rapporti interpersonali con gli utenti, una condotta improntata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - h- astenersi dallo svolgere occupazioni estranee al servizio in periodi di malattia o infortunio;
 - i - avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzature, indumenti, strumenti ed automezzi a lui affidati;
 - j - non chiedere nè accettare a qualsiasi titolo, neanche in occasione di festività, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
 - k- osservare, con scrupolo e diligenza, le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e di non introdurre estranei, salvo che non siano espressamente autorizzati, nei locali aperti al pubblico;
 - l - comunicare all'Ente la propria residenza e, ove non coincidente con la sede lavorativa, la dimora temporanea, nonchè ogni successivo mutamento delle stesse;

- m-non frequentare abitualmente persone o rappresentanti di imprese o di altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio di servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere sovvenzioni, pagamenti, contributi o vantaggi economici di qualsiasi genere;
- n -mantenere nelle attività che comportino contatto con il pubblico, un contegno corretto e decoroso al fine di stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione con l'utenza.

Art.44

(Salvaguardia della dignità dei lavoratori)

1. Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.
2. A tal fine l'Ente, nella consapevolezza dell'esistenza del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, si impegna, in linea con gli indirizzi espressi dalla Comunità Economica Europea nella Risoluzione n.90/c 157/02 del 29 maggio 1990, a prevenire e reprimere comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.

Art.45

(Pari opportunità)

1. Al livello nazionale e a livello periferico, ove ancora non costituiti, devono essere insediati i Comitati per le Pari Opportunità, entro 90 giorni dalla stipula del presente CCNL, per l'espletamento dei seguenti principali compiti :
 - a- analizzare i profili sociali ed i contenuti della presenza femminile nell'Ente, nonché i provvedimenti riguardanti il personale allo scopo di non consentire atti di discriminazione;
 - b- individuare e promuovere iniziative di formazione professionale finalizzate allo sviluppo della soggettività femminile nell'organizzazione aziendale;
 - c- proporre azioni positive per le donne finalizzate alla realizzazione di pari opportunità ai sensi della legge 125/91;
 - d- promuovere iniziative di formazione idonee alla diffusione di comportamenti coerenti con i principi delle pari opportunità;
 - e- effettuare studi relativi all'articolazione dell'orario di lavoro in rapporto a quello dei servizi sociali del territorio di appartenenza;
 - f- effettuare ricerche e definire i connotati e l'estensione del fenomeno delle molestie sessuali sul lavoro e proporre iniziative ed interventi per la rimozione, nonché programmi di tipo propedeutico;
 - g- elaborare criteri, norme e comportamenti cui conformare i contenuti delle proprie attività per quanto riguarda la prevenzione delle molestie sessuali.
2. Il Comitato per le Pari Opportunità svolge inoltre le funzioni di conciliazione di cui all'art.4, comma IV, della legge n.125 del 10.4.1991.
Chiunque ritenga di individuare in fatti, atti o comportamenti sul luogo di lavoro, gli estremi della discriminazione a proprio danno, ai sensi dell'art.4, commi I e II, della legge n. 125/91,

può anche per il tramite dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato, investire del caso i Comitati per le Pari Opportunità.

3. I Comitati per le Pari Opportunità devono essere costituiti in modo paritetico tra i Rappresentanti dell'Ente e Rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, e nel numero complessivo non inferiore a sei per il livello territoriale e a dieci per il livello nazionale.

Art.46

(Formazione del personale)

1. La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per i lavoratori, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle professionalità, previsti dal presente CCNL.

2. Entro il 31 ottobre antecedente a ciascun anno finanziario di riferimento, sulla base della contrattazione decentrata a livello nazionale vengono definiti:

- a- gli obiettivi formativi assunti come prioritari a livello nazionale, anche sulla base delle indicazioni provenienti dalle diverse strutture dell'Ente, con particolare riferimento ai processi di innovazione;
- b-gli standard organizzativi e di costo da privilegiare per i diversi tipi di intervento formativo;
- c- indicazioni circa il supporto, la assistenza e la valutazione degli interventi formativi;
- d- indicazioni circa l'utilizzazione di materiali formativi già prodotti e validati e circa le modalità per la loro eventuale implementazione, riproduzione e diffusione;
- e- le azioni positive in materia di formazione previste dalla legge 125/91.

3. Il personale che partecipa ai corsi di formazione organizzati dall'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Ente. Qualora detti corsi si svolgano fuori sede, la partecipazione ad essi comporta il trattamento di missione e il rimborso delle spese sostenute.

Art.47

(Attività sociali accessorie)

1. In applicazione dell'art. 11 della legge 300/1970 viene promossa a livello centrale e periferico la creazione e lo sviluppo dei CRAL per le attività sociali dei dipendenti in servizio e degli ex dipendenti;

2. Gli organi del CRAL ai vari livelli sono espressi dai lavoratori attraverso elezioni ;

3. L'Ente può affidare ai CRAL per lo svolgimento della loro attività, eventualmente anche in comodato, strutture immobiliari e beni mobili non utilizzati.

4. Le quote sociali ed un contributo annuale dell'Ente costituiscono le entrate fisse dei CRAL. Con apposito protocollo d'intesa tra Ente e OO.SS. firmatarie del contratto, saranno stabiliti i tempi di attuazione, il contributo dell'Ente e le agibilità dei lavoratori eletti negli organi.

5. In ragione della ubicazione degli uffici e secondo l'organizzazione del servizio nonché dell'articolazione dell'orario di servizio sarà istituito il servizio mensa ovvero verranno corrisposti buoni pasto o indennità sostitutiva; si conviene che l'importo del buono pasto ammonti a L. 9.000 con verifica dell'importo all'1 gennaio di ogni anno.
6. Per particolari situazioni di assistenza individuali e familiari, l'Ente può corrispondere al dipendente o al congiunto un sussidio con i criteri individuati con separato protocollo d'intesa da stipulare con le OO.SS. firmatarie del presente contratto.
7. A tutela della salute del personale dipendente sono proposte opportune polizze assicurative- sanitarie il cui costo è in quota parte tra l'Ente e il personale dipendente.

Art.48

(Previdenza complementare)

In relazione alla riforma del sistema previdenziale le parti condividono l'obiettivo di operare per la introduzione della previdenza complementare.

A tal fine le parti convengono sull'istituzione di una commissione di lavoro mista Ente ed OO.SS. firmatarie del presente CCNL per stabilire le forme e le modalità che risultino più opportune utilizzando anche la Cassa Mutuo Soccorso.

La commissione valuterà altresì gli aspetti costitutivi di un eventuale fondo di previdenza complementare a carattere volontario. A tal fine l'Ente accantona una somma "una tantum" di lire un milione per essere versata nel fondo alla data del 1-5-1996.

Art. 49

(Alloggi di servizio)

1. Il personale addetto alla manutenzione stradale (capi cantonieri, cantonieri operai e gli addetti al centro di manutenzione), ha diritto di utilizzare a titolo gratuito gli alloggi di servizio con obbligo di residenza.
2. Gli alloggi non utilizzati dal personale di cui al punto 1 possono essere concessi a titolo oneroso al restante personale dipendente.
3. La contrattazione decentrata stabilirà le modalità ed i criteri per l'assegnazione degli alloggi.
4. Le parti si impegnano a predisporre specifico regolamento in materia.

Art. 50

(Sospensione cautelare)

1. L'Amministratore, su motivata proposta del Capo del personale, valuta di sospendere cautelativamente dal servizio il dipendente il cui comportamento a seguito di procedimento penale abbia provocato grave pregiudizio all'immagine ed all'interesse dell'Ente.
2. Al dipendente sospeso è concesso un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione mensile, oltre agli assegni per carichi di famiglia.

3. Nel caso in cui il dipendente riprenda servizio, al cessare delle cause che ne abbiano determinato la sospensione, quanto corrisposto a titolo di assegno alimentare viene conguagliato con quanto dovuto ad altro titolo al lavoratore.

Art.51

(Informazione di garanzia)

Il dipendente raggiunto da informazione di garanzia è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Ente.

Art.52

(Sanzioni e procedure disciplinari-competenza in materia di sanzione)

1. Le violazioni dei doveri disciplinari danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, alle seguenti sanzioni:

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

2. L'Ente non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito entro 20 gg. da quando il soggetto competente ad emettere la contestazione è venuto a conoscenza del fatto.

3. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da un legale.

4. Resta ferma la procedura di cui all'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300.

5. Con la costituzione del collegio di cui all'art.7 della legge n.300/70 sono indicati i termini entro i quali dovrà concludersi il procedimento.

6. Il rimprovero scritto è di competenza di ogni dirigente di area centrale o periferica.

7. La multa o la sospensione dal lavoro sono di competenza del Capo del Personale dell'Ente.

8. Il licenziamento è di competenza dell'Amministratore.

Art.53

(Codice disciplinare)

1. Nel rispetto del principio di gradualità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto nell'art. 7 delle legge 20.5.1970, n. 300, si precisa quanto segue:

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

- a- alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;

- c- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari, di cui al sopra richiamato art. 7 L. 300/70.
2. Si applicano, secondo i predetti criteri di graduazione, le sanzioni disciplinari del **rimprovero scritto** al lavoratore che:
- a- non osservi le disposizioni di servizio;
 - b- non rispetti l'orario di lavoro o le formalità prescritte per la rilevazione ed il controllo delle presenze;
 - c- si assenti arbitrariamente per un periodo non superiore a un giorno;
 - d- non provveda a comunicare il motivo dell'assenza entro lo stesso giorno in cui la stessa si verifica, salvo casi di comprovata forza maggiore;
 - e- non abbia cura dei locali e/o dei beni mobili o strumenti a lui affidati; adoperi negligenemente quelli di cui gli è consentito l'uso o se ne avvalga abusivamente;
 - f- si presenti al lavoro o si trovi durante l'orario di servizio in stato di alterazione psichica a lui imputabile;
 - g- in assenza di situazioni oggettive di pericolo, non osservi le norme anti-infortunistiche portate a sua conoscenza.
3. Si applica la sanzione disciplinare della **multa** non superiore a quattro ore di retribuzione:
- a- per recidiva entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
 - b- per comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi, i dipendenti o verso il pubblico;
 - c- per tolleranza di irregolarità di servizio di atti di disciplina o di contegno non corretto da parte del dipendente personale;
 - d- per inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Ente;
 - e- per sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore;
 - f- per comportamento che, in caso di assenza per malattia, non consenta il controllo medico disposto dall'Ente;
 - g- per simulazione di malattia o altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
 - h- per assenza arbitraria da due a quattro giorni;
 - i- per ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede designata dai superiori, quando il ritardo non superi i 15 giorni;
 - l- per inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro, in presenza di oggettive situazioni di pericolo;
 - m- per inosservanza di doveri e obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla regolarità del servizio stesso o agli interessi dell'Ente o un vantaggio per sé o per terzi, se non altrimenti sanzionabile;
 - n- per inosservanza del dovere di segretezza, da cui non sia derivato danno.
4. Si applica la sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio** con privazione della retribuzione, fino a cinque giorni:
- a- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
 - b- per svolgimento di attività alle dipendenze di altro ente o di privati avvalendosi della propria condizione o professionalità, in contrasto con gli interessi dell'Ente, se non altrimenti sanzionabile;

- c- per rifiuto di testimonianza o per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- d- per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- e- per il compimento, in servizio, di atti dai quali sia derivato un vantaggio per sè e/o un danno per l'Ente, se non altrimenti sanzionabili in caso di particolare gravità;
- f- per assenza arbitraria da cinque a dieci giorni;
- g- per mancanze che abbiano arrecato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia dell'Ente che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- h- per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme di legge vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio e di quanto all'Ente è affidato;
- i- per alterchi con vie di fatto negli edifici dell'Ente;
- l- per atti, comportamenti o molestie che siano lesivi della dignità della persona umana;
- m- per abituale negligenza oppure per abituale inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
- n- per atti, comportamenti o molestie di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona umana;
- o- per uso dell'impiego al fine di trarne illecito profitto per sè o per gli altri;
- p- per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'Ente, o per gravi manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'Ente;
- q- per inosservanza del dovere di segretezza da cui sia derivato grave danno.
- r- in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sè o a terzi, ancorchè l'effetto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti sanzionabile;
- s- per atti o comportamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio o per volontario abbandono del servizio medesimo;
- t- per ingiustificato ritardo, oltre i quindici giorni, nel trasferimento disposto per esigenze di servizio.

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

- a- per recidiva plurima, nell'anno, nelle mancanze previste nel precedente gruppo;
- b- per essere sotto constatato reiterato effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza in genere ed a quella del servizio, fatte salve le situazioni tutelate nell'art.39;
- c- per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio con gravi danni ai beni dell'Ente o di terzi, o anche con gravi danni alle persone;
- d- per aver occultato fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
- e- per assenza arbitraria dal servizio superiore a quindici giorni consecutivi, anche non lavorativi;
- f- per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio.

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

- a- per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b- per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per aver accettato compensi, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- c- per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio all'Ente o a terzi;
- d- per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti dell'Ente o ad esso affidati, al fine di trarne profitto;
- e- per essersi recidivamente reso colpevole, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- f- per aver intenzionalmente provocato o partecipato a tumulti, violenze in servizio o comunque nell'ambito dell'ufficio;
- g- per condanna passata in giudicato, quando i fatti costituenti reato possano assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario, nell'ipotesi in cui la loro gravità, in relazione alla natura del rapporto, alle mansioni, al grado di affidamento, sia tale da ritenere il lavoratore professionalmente inidoneo alla prosecuzione del lavoro;
- h- per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- i- quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- l- in genere per fatti o atti dolosi, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

7. Le mancanze non specificamente previste nella presente elencazione verranno sanzionate con i provvedimenti di cui all'art.52, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di all'art. 43 e quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai presenti criteri di correlazione.

8. Devoluzione delle ritenute per multe:

- l'importo delle ritenute per multe sarà introitato nel Bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali.

Art. 54

(Responsabilità civile, penale ed amministrativa)

(Patrocinio legale del dipendente)

1. L'Ente provvederà a garantire, attraverso apposita polizza assicurativa, a proprio carico, il personale in caso di danni derivanti da responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni.

2. In tutti i casi in cui nei confronti di un dipendente si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità dinanzi al giudice ordinario o amministrativo per fatti o atti connessi all'espletamento dei compiti d'istituto, l'interessato dovrà darne immediata comunicazione all'Ufficio di appartenenza.

3. L'Ente, su richiesta del dipendente, qualora non sussista evidente conflitto di interessi e non siano ravvisabili elementi di dolo o colpa grave, curerà la difesa del dipendente stesso o

tramite proprio legale ovvero consentirà che il dipendente scelga un legale di fiducia. In detto secondo caso il legale prescelto dal dipendente sarà preventivamente indicato all'Ente e quest'ultimo si uniformerà, quanto alla richiesta di rimborso, ai criteri ed ai principi fissati per la determinazione dei compensi dei legali dell'Ente stesso.

Art.55

(Risoluzione del rapporto di lavoro)

1. La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi previsti da altre norme del presente contratto, può avvenire:

- a- al compimento del limite di età;
- b- per recesso o dimissioni;
- c- per inabilità a svolgere qualsiasi mansione;
- d- licenziamento per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 o per giustificato motivo ai sensi della Legge n.604 del 15-7-1966.

Art.56

(Preavviso)

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di recesso per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto senza preavviso.

I termini di detto preavviso sono stati stabiliti come segue:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 fino a 10	3
oltre 10	4

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti alla metà. Tale disposizione si applica a partire dalla data di stipula del presente contratto.

3. I termini di preavviso decorrono dal 1 o dal 16 di ciascun mese.

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

5. In assenza di giustificato motivo l'Ente ha il diritto di trattenere, su quanto sia da esso dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione, per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato nei termini previsti.

6. E' nella facoltà della parte destinataria della dichiarazione di recesso di risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio che durante il preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

TITOLO III

Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro

Art.57
(Lavori usuranti)

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

Art.58
(Organismi paritetici)

1. L'Ente 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.
2. Fatte salve le prerogative delle parti, tanto a livello centrale quanto a livello periferico, sono costituiti organismi paritetici con il compito di:
 - a- costituire un osservatorio sulle condizioni ambientali, socio-sanitarie ed organizzative nonché sui fenomeni che costituiscono causa di infortunio o malattie derivanti dal servizio;
 - b- proporre tutte le iniziative informative o formative sulla materia nei confronti dei lavoratori, a norma anche dell'art.20 del D.L.vo 626/94;
 - c- stabilire la tipologia e periodicità di distribuzione degli indumenti di lavoro anche in relazione alle differenze di sesso;
 - d- avviare studi, ricerche e proposte per l'individuazione degli ambiti di applicazione del decreto 11 agosto 1993, n.374 e successive modificazioni, sia per l'individuazione di soluzioni interne, sia per investire della problematica gli organi esterni preposti.
3. Detti organismi si riuniscono almeno quattro volte l'anno e comunque su richiesta di almeno un terzo dei componenti.

Art.59
(Indumenti di lavoro)

1. L'Ente 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:
 - a- su strada
 - b- alla guida di autoveicoli ed automezzi
 - c- nelle officine
 - d- presso i laboratori
 - e- presso le anticamere, i portierati, le guardianie, i servizi fotocopie.
2. L'Ente fornisce altresì più adeguati dispositivi individuali e collettivi di protezione previsti dalla normativa per le attività a rischio.

3. Fino all'applicazione dei punti 1 e 2 del presente articolo continua ad applicarsi la regolamentazione vigente per quanto attiene alla quantità ed alla periodicità di assegnazione.

Art.60

(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 eletti o designati a scrutinio segreto dai lavoratori di ciascuna unità produttiva, come sotto individuata, nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti in Azienda e nel numero definito dalle disposizioni contenute nell'art. 18 del D.Lgvo n. 626/94.

3. I predetti rappresentanti sono, nel numero, aggiuntivi ai componenti delle R.S.U. 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.Lgvo 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.

Art.61

(Unità produttive)

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

- 1- il livello provinciale, con tutte le sedi di lavoro ricadenti in tale ambito;
- 2- 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;
- 3- i centri manutentori che svolgono la loro attività su un'estesa chilo metrica 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)
- 4- l'intero ambito compartimentale o dell'Ufficio Speciale.

2. La Direzione Generale e le sue sedi periferiche urbane ed extraurbane sono considerate come unica unità produttiva.

Art.62

(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.Lgvo 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 al Direzione Generale la contrattazione decentrata potrà individuare la provenienza dei Rappresentanti in relazione alla diversa dislocazione delle sedi.

Art.63

(Monte ore retribuito e strumenti operativi)

1. Per i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è prevista l'assegnazione di un monte ore pari a tre ore annue per ciascun lavoratore da determinarsi sulla base della composizione numerica di ciascuna unità produttiva, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art.19 - comma 1° - punti a) ed n) del D.Legvo 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'Ente 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.64

(Formazione)

Entro la fine del mese di settembre di ciascun anno l'Ente 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'Ente;
- c- Singoli lavoratori e preposti;
- d- Lavoratori incaricati all'attività di pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione.

Art.65

(Infortuni e malattie professionali)

1. In caso di assenze dovute ad infortunio sul lavoro o ad esso riconducibile nonchè 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 l'intera retribuzione di cui all'art. ed il trattamento accessorio di cui agli artt. con esclusione di quello al lavoro straordinario.
2. Al termine del periodo relativo di assenza nel caso in cui risulti dagli accertamenti sanitari danni prodotti dall'infortunio o dalla infermità riconosciuta come dipendente da causa di servizio 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 alla stipula del presente CCNL 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 di stipula del presente CCNL 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.36.

TITOLO IV

Aree di classificazione

Art.66

(Aree di classificazione)

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

- area DI BASE
- area OPERATIVA e DI ESERCIZIO
- area QUADRI di 1° e di 2° livello

2. Per ciascuna area di inquadramento sono previsti profili professionali distribuiti su posizioni organizzative ed economiche differenziate.

La declaratoria determina per ciascuna area le caratteristiche indispensabili per l'inquadramento nell'area stessa.

I profili inseriti nell'ambito delle posizioni organizzative ed economiche differenziate descrivono il contenuto professionale delle mansioni in essi individuate. L'inquadramento dei lavoratori nelle aree e nelle posizioni organizzative ed economiche viene effettuato sulla base delle declaratorie e di profilo.

Art.67

(Declaratoria area di base)

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

Art.68

(Declaratoria area operativa e di esercizio)

Appartengono all'area Operativa o di Esercizio i dipendenti che:

- a- esplicano attività riguardanti anche conoscenze specifiche;
- b- svolgono mansioni a contatto o meno con l'utenza che presuppongono adeguata preparazione professionale ed operano anche con autonomia organizzativa secondo metodi e procedure definite anche parzialmente;
- c- utilizzano strumenti semplici o complessi richiedenti una parziale o media specializzazione;
- d- esplicano attività istruttorie anche con conoscenze professionali specifiche ed applicano procedure con margine di discrezionalità;
- e- svolgono funzioni di guida e controllo, anche operativo, di eventuali collaboratori o di un gruppo di risorse umane;
- f- sono in possesso di determinate specializzazioni, e di esperienza professionale consolidata attraverso le mansioni svolte o processi di formazione.

Art.69

(Declaratoria area quadri)

Rientrano nell'area QUADRI i dipendenti con:

- a- compiti di studio, consulenza, programmazione, sperimentazione, ricerca, analisi ed applicazione di metodologie innovative;
- b- funzioni direttive o che svolgono funzioni specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e competenza;
- c- compiti di istruzione e predisposizione diretta di atti o procedure su materie di significativa complessità;

- d- responsabilità economiche rilevanti connesse alla realizzazione di significativi programmi dell'Ente, che comportano l'assunzione di decisioni, con un ampio grado di autonomia i cui risultati sono misurati periodicamente a consuntivo;
- e- funzioni che prevedono anche la gestione di rapporti aventi rilevanza esterna;
- f- conoscenza ed esperienza pluriennale maturata anche in posizioni appartenenti ad aree inferiori;
- g- eventuale guida, controllo e organizzazione delle attività di un significativo gruppo di risorse umane.

Art. 70

(Procedura di inquadramento e mansioni superiori pregresse)

A- Procedure di inquadramento.

1. Con riferimento agli artt. 66, 67, 68 e 69 l'Ente effettuerà, con separato protocollo di intesa, l'inquadramento dei dipendenti in servizio.
2. Il protocollo di cui al punto 1. dovrà contenere:
 - a- le posizioni organizzative ed economiche differenziate;
 - b- i profili;
 - c- il nuovo inquadramento con la corrispondenza tra il precedente ordinamento per qualifiche funzionali e le nuove aree e posizioni organizzative ed economiche;
 - d- la decorrenza dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento.
3. Restano validi pertanto fino all'entrata in vigore del nuovo ordinamento gli attuali inquadramenti per qualifiche funzionali e profili professionali definiti ai sensi delle leggi 312/80 e 183/90 e dei DD.P.R. 335/90 e 385/91; sono fatte salve le condizioni e gli effetti stabiliti dal successivo punto B) del presente articolo.

B) Mansioni superiori pregresse

1. I lavoratori che hanno svolto, alla data di entrata in vigore del presente CC.NL, per un periodo non inferiore a 12 mesi mansioni superiori a quelle stabilite dal profilo professionale di appartenenza ex DPR 385/90, possono presentare, entro 60 giorni dalla suddetta data una domanda per il riconoscimento del profilo professionale delle mansioni effettivamente svolte.
2. Il Dirigente della unità produttiva interessata, di intesa con le OO.SS. competenti territorialmente, entro 30 giorni dai termini di cui al comma precedente trasmetterà alla Direzione Generale dell'Ente, oltre la domanda ricevuta, la documentazione attestante le mansioni effettivamente svolte che potrà consistere nella produzione di ordini di servizio, attestazioni di servizio, nonché attestazioni di partecipazione a corsi di formazione aziendale.
3. A livello nazionale è costituita una commissione Ente e OO.SS firmatarie del presente CC.NL. che vaglierà la documentazione pervenuta entro 90 giorni dai termini di cui al 2 comma.
4. I lavoratori in possesso dei requisiti di cui al punto 2 (capo B) effettueranno un corso di formazione o accertamento di idoneità.

5. L'inquadramento nel profilo professionale dell'ordinamento previsto dal DPR.385/90 relativo alle mansioni effettivamente svolte, avrà decorrenza giuridica dal giorno antecedente la data di decorrenza del nuovo ordinamento professionale, ed economica dalla data di decorrenza dell'ordinamento stesso.
6. Successivamente all'entrata in vigore del CC.NL. , in caso si assegnazione del lavoratore a mansioni diverse da quelle della propria area o di posizione organizzativa di inquadramento si applica la disciplina prevista dell'art.2103 codice civile, come modificata dall'art.13 della legge 20.5.1970, n.300.

C) Mansioni pregresse di diverso profilo

1. I dipendenti che hanno svolto, alla data in vigore del presente contratto, per un periodo non inferiore a 12 mesi, funzioni di differente profilo professionale, nell'ambito della medesima qualifica funzionale ex DPR 385/90, sono inquadrati, a domanda, nel profilo della stessa qualifica funzionale corrispondente alle mansioni esercitate.
2. L'inquadramento nel profilo professionale previsto dal ex DPR 385/90, relativo alle mansioni effettivamente svolte, avrà decorrenza giuridica dal giorno successivo al compimento dei 12 mesi di cui al punto 1.

Art. 71

(Surrogabilità di applicazione)

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

Art. 72

(Accesso dall'interno e mobilità orizzontale)

1. In presenza dei requisiti richiesti e delle necessarie capacità e competenze sarà favorito lo sviluppo delle risorse umane interne all'Ente; prima di ricorrere al mercato del lavoro esterno si procederà ad una ricognizione tra il personale già in servizio.
2. Nell'ambito della medesima posizione organizzativa ed economica, qualora le esigenze di servizio lo consentano, il dipendente, a domanda, potrà richiedere il passaggio orizzontale in un diverso settore di attività.

TITOLO V

Rapporti di natura economica

Art.73

(Trattamento economico)

1. Criteri

La retribuzione del personale dell'Ente viene individuata sulla base dei seguenti criteri:

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

2. Struttura della retribuzione

La retribuzione è strutturata in "FISSA" e "VARIABILE".

A) La retribuzione FISSA comprende:

- minimo tabellare
- indennità integrativa speciale (contingenza)
- tredicesima mensilità
- indennità operativa
- retribuzione individuale di anzianità
- arricchimento esperienza professionale
- elemento distinto della retribuzione (ex art. 7 .d.l. 384/92)
- ulteriori posizioni organizzative ed economiche oltre i minimi tabellari.

Le differenze esistenti tra tali posizioni e i minimi tabellari previsti non saranno riassorbite all'atto dell'eventuale passaggio in una diversa posizione organizzativa o di Area superiore. Nelle stesse circostanze sarà ugualmente conservata la retribuzione individuale di anzianità, l'arricchimento per esperienza professionale in godimento e l'elemento distinto della retribuzione.

B) La retribuzione VARIABILE comprende:

- premi di produzione
- compenso incentivante per la contrattazione decentrata di 2° livello
- indennità particolari.

C) Assegno per il nucleo familiare.

3. Pagamento della retribuzione

- 1) Il pagamento della retribuzione sarà effettuato il giorno 27 di ogni mese relativamente al mese stesso; esso sarà accompagnato da distinta, che resterà in possesso del lavoratore con la chiara indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione e delle relative trattenute.
- 2) E' riservata all'Ente la scelta delle procedure di pagamento.

4. Pagamento minimi tabellari

1. Al personale dell'Ente ANAS in servizio al 31.12.1995 ed a quello assunto successivamente a tale data competono gli importi sottoindicati in relazione al profilo di appartenenza:

livello	importo annuo
2	9.621.000
3	11.062.000
4	12.440.000
5	13.487.000
6	15.336.000
7	17.990.000
8	20.451.000
9	23.951.000

5. INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE (contingenza)

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

livello	importo mensile
2	1.001.167
3	1.007.334
4	1.014.670
5	1.021.891
6	1.029.661
7	1.041.338
8	1.056.114
9	1.071.634

6. INDENNITA' PARTICOLARI DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE

In ragione di particolari prestazioni richieste ai dipendenti ovvero prestazioni da effettuare in condizioni ambientali disagiate, vengono individuate le seguenti indennità particolari di cui agli articoli 24,42,76,77,78,79,82,87.

- indennità per prestazioni festive
- indennità per prestazioni notturne
- indennità per prestazioni straordinarie, feriali e festive
- indennità per trasferte
- indennità di turnazione
- indennità di reperibilità
- indennità di bilinguismo
- indennità di rischio
- indennità meccanografica
- indennità maneggio valori
- indennità di funzione

7. MIGLIORAMENTI CONTRATTUALI

Al personale in servizio nella vigenza contrattuale di ciascun biennio economico (1.1.1994/31.12.1995 e 1.1.1996/31.12.1997) saranno corrisposti rispettivamente aumenti contrattuali così determinati:

1. Per il periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995 - quale parziale recupero del valore reale del salario per il periodo di vacanza contrattuale- rimangono confermati gli incrementi sui minimi tabellari attribuiti con le modalità previste nel protocollo d'intesa sottoscritto in data 1° settembre 1995 dall'Ente e dalle OO.SS., riportato in allegato e facente parte integrante del presente contratto.

2. Per il periodo dal 1° gennaio 1996 al 31 dicembre 1997 saranno corrisposti, con le decorrenze riportate, incrementi sui minimi tabellari mensili lordi come specificato per i singoli livelli retributivi nelle tabelle A, B, C, D allegate e parti integranti del presente CCNL.

Art. 74

(Determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera ed oraria)

1. Per determinare la retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile per 156.
2. Per determinare la retribuzione oraria ai fini del calcolo del lavoro straordinario si divide la retribuzione mensile aumentata di 1/12 di tredicesima determinata sui valori in vigore al momento dell'effettuazione dello straordinario - per 156.
3. Per determinare la retribuzione giornaliera si moltiplica la retribuzione oraria - di cui al punto 1 che precede - per le ore di prestazione giornaliera previste.

Art. 75

(Arricchimento esperienza professionale)

A decorrere dal 1 giugno 1996 ai dipendenti che nel biennio 1996-1997 abbiano maturato l'anzianità di servizio complessiva alle dipendenze dell'Ente o di altra amministrazione dello Stato competono gli incrementi mensili lordi per arricchimento esperienza professionale di cui all'allegata tabella "E",

Art. 76

(Retribuzione del lavoro straordinario- maggiorazioni orarie)

1. Le ore di lavoro straordinario sono compensate con la retribuzione oraria determinata come all'art.74, comma 2, maggiorata delle percentuali seguenti:
 - a- diurno feriale 30%
 - b- notturno feriale 50%
 - c- diurno festivo 65%
 - d- notturno festivo 85% .
2. Ogni ora di lavoro festivo viene compensata con la retribuzione oraria di cui all'art.74, comma 1, maggiorata delle percentuali sotto riportate:
 - a- diurno 65%
 - b- notturno 85%.
3. Ogni ora di lavoro notturno non festivo viene compensata con la maggiorazione del 45% della retribuzione oraria di cui all'art. 74 , comma 1.
4. La decorrenza dei compensi e delle maggiorazioni di cui ai commi precedenti viene fissata al 1-5-1996.

Art.77

(Indennità di turnazione)

1. L'indennità di turnazione, di cui al precedente art. 23, decorre dalla data della stipula del presente contratto ed è determinata come segue:
 - a) indennità per turno diurno L. 7.000
 - b) indennità per turno notturno L. 12.000
2. Si considera turnazione notturna quella prestata tra le ore 22.00 e le ore

6.00, così come previsto all'art. 24, punto 7.

Art. 78
(Indennità di reperibilità)

L'indennità di reperibilità, di cui al precedente art. 25, decorre dalla data della stipula del presente contratto ed è determinata come segue:

- a) indennità di reperibilità diurna L. 30.000

- b) indennità di reperibilità notturna L. 40.000
e/o festiva

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

Art.79
(Indennità di funzione)

1. Al personale dell'Ente, in considerazione della specificità dei posti di funzione ricoperti e della connessa responsabilità di direzione ed apporto professionale qualificato, viene attribuita una indennità di funzione.

2. La misura di detta indennità, le figure professionali, i criteri di assegnazione e le risorse finanziarie saranno definiti con successivo protocollo d'intesa tra l'Ente e le OO. SS. firmatarie del presente contratto entro 90 giorni dalla stipula.

Art. 80
(Tredicesima mensilità)

1. Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'Ente corrisponde ai dipendenti una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile in godimento dal giorno 1° dello stesso mese, costituita dalla retribuzione individuale minima tabellare, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità integrativa speciale (contingenza) in godimento, dall'arricchimento esperienza professionale e dall'elemento distintivo della retribuzione.

2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno o di assenza non retribuita, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della 13 mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

3. Per i periodi trascorsi in una posizione che comporti riduzione o maggiorazione della retribuzione, il relativo rateo di tredicesima è ridotto o maggiorato nella stessa proporzione.

Art. 81
(Indennità operativa)

1. In relazione al processo di ristrutturazione dell'Ente teso ad un maggior riconoscimento degli apporti professionali dei lavoratori è istituita l'indennità operativa commisurata alla retribuzione individuale mensile e cioè, al minimo tabellare, all'indennità integrativa speciale, all'elemento distinto della retribuzione, alla retribuzione individuale di anzianità e all'arricchimento esperienza professionale. Limitatamente all'anno 1996 gli incrementi dell'arricchimento esperienza professionale, di cui alla tabella E dell' allegato 2, verranno corrisposti in misura pari al 50%.

2. L'indennità operativa è corrisposta a tutto il personale entro il 30 giugno di ogni anno (limitatamente all'anno 1996 entro il 1° agosto), e sostituisce il compenso incentivante di cui all'art. 59 del D.P.R. 269/1987.

3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno o di assenza non retribuita, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi di indennità operativa per quanti sono i mesi di servizio prestati tra il 1° luglio e il 30 giugno dell'anno successivo, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

Art. 82

(Indennità di rischio e maneggio valori)

1. Per quanto riguarda l'indennità di rischio e meccanografica, le parti si impegnano, con apposito protocollo d'intesa, ad individuare i destinatari, le modalità e gli importi il cui ammontare complessivo annuo non potrà superare la somma di L. 3 MLD.

2. L'indennità di maneggio valori di cui all'art. 86 del D.P.R. 18.5.1987, n. 269, è rideterminata, dal 1-5-1996, in L.39.000 mensili.

Art. 83

(Premio di produzione)

A decorrere dal 1° luglio 1996 il premio di produzione di cui all'art. 56 del D.P.R. 4.8.1990, n. 335, commisurato a 12 mensilità e da erogare secondo i criteri in vigore, viene così rideterminato:

livello	importo mensile
2	210.000
3	222.000
4	265.000
5	282.000
6	305.000
7	399.000
8	446.000
9	540.000

Art. 84

(Assegno per il nucleo familiare)

L'Ente corrisponde a coloro che ne abbiano titolo l'assegno per il nucleo familiare, secondo le disposizioni di cui al D. L. 13.03.1988 n. 69 convertito con modificazioni dell'art. 1 primo comma della legge 13.05.1988 n. 153 ed ulteriori successive modifiche.

Art. 85

(Fondo decentrato)

1. A decorrere dal 1° gennaio 1996 viene costituito un fondo pari a L. 7 miliardi da destinarsi al secondo livello di contrattazione decentrata finalizzato al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi.
2. Detto fondo è erogato al raggiungimento di obiettivi di quantità e qualità individuati a livello di contrattazione decentrata territoriale.
3. Le modalità ed i criteri di erogazione per detto fondo sono definiti tra le parti entro 30 giorni dalla firma dell'ipotesi di accordo.

Art.86

(Progettazione e collaudi)

1. PROGETTAZIONE

L'Ente costituisce un fondo alimentato dalla quota di cui all'art.18 della legge 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni. Tale fondo è ripartito come previsto dal citato articolo 18 tra il personale degli uffici tecnici che concorrono alla redazione dei progetti.

Le quote di competenza dei componenti degli uffici tecnici e del coordinatore unico sono stabilite con apposito protocollo di intesa tra l'Ente e le OO.SS. firmatarie del contratto, a livello centrale e periferico.

2. COLLAUDI

Il personale dell'Ente in possesso requisiti professionali può effettuare collaudi retribuiti di lavori dati in appalto dall'Ente o per conto terzi.

Art.87

(Indennità di bilinguismo)

Le misure dell'indennità di bilinguismo spettante ai dipendenti in servizio presso le regioni Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta sono fissate nei seguenti importi mensili lordi con decorrenza 1-5-1996:

dipendenti inquadrati nel 7° livello e superiori	L. 337.130
dipendenti inquadrati nel 5° e 6° livello	L. 280.942
dipendenti inquadrati nel 3° e 4° livello	L. 224.753
dipendenti inquadrati nel 1° e 2° livello	L.202.277

Art.88

(Norma finale)

Per quanto non espressamente previsto nel presente C.C.N.L. le parti concordano di fare riferimento alle procedure previste dal precedente art.3.

NOTA A VERBALE DELLA FILT-CGIL SULL'ART. 4

La FILT-CGIL, sulla base di una valutazione critica sul comma 5, ovvero per il fatto che il vincolo associativo fra Organizzazione Sindacale ed iscritto e' regolato dallo Statuto e dagli atti interni di ogni Organizzazione, ritiene che la norma introdotta sia incongrua all'interno del testo di atto pattizio.

NOTA A VERBALE DELLA FILT-CGIL SULL'ART. 18

La dicitura "Organizzazioni Sindacali" al primo comma va intesa come organizzazioni Sindacali competenti territorialmente.

NOTA A VERBALE DELLA FILT-CGIL SULL'ART. 50

La FILT-CGIL esprime riserve sui contenuti dell'art. 50 in quanto la formulazione ivi contenuta (diritto da parte del dipendente all'assegno alimentare), non e' accompagnata da una chiara disposizione circa gli effetti su tale istituto della possibile risoluzione del rapporto a seguito di sentenza di condanna passata in giudicato; nell'ipotesi, infatti, che le somme percepite a titolo di assegno alimentare abbiano le caratteristiche di una forma surrogatoria della retribuzione si determinerebbe una situazione di remunerazione, seppur parziale, a fronte di una prestazione di lavoro non effettuata e non ripristinabile per effetto, appunto, della risoluzione del rapporto.

NOTA A VERBALE DEL SADA CISAL SULL'ART.11

Il SADA CISAL , anche su direttive Confederali, dichiara disponibilità alla istituzione delle RSU purchè il quadro di riferimento, le modalità di accorpamento delle Unità Produttive e il sistema elettorale, in particolar modo per quanto attiene alla ripartizione del terzo, costituiscano preventivo accordo tra le OO.SS. stipulanti. In difetto il SADA CISAL promuoverà unilateralmente le elezioni e le modalità per la costituzione delle RSU.