

Addì 15 luglio 2005, in Roma

tra

FEDERRETI, con la partecipazione delle Aziende associate

FISE, con la partecipazione delle Aziende associate

e

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL-Federazione Ausiliari del Traffico

SLA-CISAL

si è convenuto di rinnovare, con le modifiche appresso indicate, oltre a quanto definito rispettivamente il 12 maggio, il 21 giugno e l'8 luglio 2005, il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 febbraio 2000, per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori, scaduto il 31 dicembre 2003.

MINIMI TABELLARI

I minimi tabellari mensili vengono determinati nei valori e con le decorrenze indicati nella tabella di seguito riportata:

LIVELLI	AUMENTI A REGIME €	AUMENTI Dall'1.7.2005 dall'1.12.2005 €		NUOVI MINIMI Dall'1.7.2005 dall'1.12.2005 €		PARAMETRI
		€	€	€	€	
A	177,84	119,09	58,75	1315,83	1374,58	235
A1	158,92	106,42	52,50	1175,84	1228,34	210
B	140,00	93,75	46,25	1035,85	1082,10	185
B1	127,89	85,64	42,25	946,32	988,57	169
C	112,00	75,00	37,00	828,70	865,70	148
C1	102,16	68,41	33,75	755,93	789,68	135
D	75,68	50,68	25,00	559,93	584,93	100

Le parti si danno atto che gli incrementi dei minimi tabellari definiti con il presente accordo di rinnovo non sono considerati utili, fino al 31 dicembre 2007, ai fini del computo dei compensi relativi al lavoro straordinario. A decorrere dal 1° luglio 2005 gli aumenti definiti con l'accordo 19 settembre 2002 vengono considerati utili ai fini del computo dei compensi relativi al lavoro straordinario ed alle indennità maneggio denaro, turni sfalsati e spezzati.

UNA TANTUM

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di stipulazione del presente accordo verranno corrisposti, a copertura del periodo 1° gennaio 2004 -30 giugno 2005, importi forfettari lordi pro-capite nelle misure di seguito riportate:

LIVELLI

	luglio 2005	gennaio 2006
A	1587,84	793,92
A1	1418,92	709,46
B	1250,00	625,00
B1	1141,89	570,95
C	1000,00	500,00
C1	912,16	456,08
D	675,68	337,84

Tali importi, che saranno rispettivamente corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2005 e del mese di gennaio 2006, verranno determinati, per i lavoratori assunti successivamente al 31 dicembre 2003, suddividendoli in 18 quote mensili e attribuendoli in funzione dei mesi di servizio prestati fino al 30 giugno 2005.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dal 1° agosto 2005 l'importo spettante verrà corrisposto unitamente alle competenze di fine rapporto. Fermo quanto sopra, per il personale a tempo parziale tali importi verranno ridotti alla misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata a mese, della prestazione di cui al punto 3 dell'articolo 3 del vigente ccnl risulti superiore a 80 ore. La frazione di mese viene computata come mese intero.

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

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

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo di commisurazione di ciascun importo forfettario, che hanno dato luogo a pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle Aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione dell'importo di cui sopra.

ART.43 -INDENNITA'*n) Indennità lavoro domenicale*

A decorrere dal 1° agosto 2005 l'indennità lavoro domenicale è elevata a € 10,00.

gt
A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z
AA
AB
AC
AD
AE
AF
AG
AH
AI
AJ
AK
AL
AM
AN
AO
AP
AQ
AR
AS
AT
AU
AV
AW
AX
AY
AZ
BA
BB
BC
BD
BE
BF
BG
BH
BI
BJ
BK
BL
BM
BN
BO
BP
BQ
BR
BS
BT
BU
BV
BW
BX
BY
BZ
CA
CB
CC
CD
CE
CF
CG
CH
CI
CJ
CK
CL
CM
CN
CO
CP
CQ
CR
CS
CT
CU
CV
CW
CX
CY
CZ
DA
DB
DC
DD
DE
DF
DG
DH
DI
DJ
DK
DL
DM
DN
DO
DP
DQ
DR
DS
DT
DU
DV
DW
DX
DY
DZ
EA
EB
EC
ED
EE
EF
EG
EH
EI
EJ
EK
EL
EM
EN
EO
EP
EQ
ER
ES
ET
EU
EV
EW
EX
EY
EZ
FA
FB
FC
FD
FE
FF
FG
FH
FI
FJ
FK
FL
FM
FN
FO
FP
FQ
FR
FS
FT
FU
FV
FW
FX
FY
FZ
GA
GB
GC
GD
GE
GF
GG
GH
GI
GJ
GK
GL
GM
GN
GO
GP
GQ
GR
GS
GT
GU
GV
GW
GX
GY
GZ
HA
HB
HC
HD
HE
HF
HG
HH
HI
HJ
HK
HL
HM
HN
HO
HP
HQ
HR
HS
HT
HU
HV
HW
HX
HY
HZ
IA
IB
IC
ID
IE
IF
IG
IH
II
IJ
IK
IL
IM
IN
IO
IP
IQ
IR
IS
IT
IU
IV
IW
IX
IY
IZ
JA
JB
JC
JD
JE
JF
JG
JH
JI
JJ
JK
JL
JM
JN
JO
JP
JQ
JR
JS
JT
JU
JV
JW
JX
JY
JZ
KA
KB
KC
KD
KE
KF
KG
KH
KI
KJ
KK
KL
KM
KN
KO
KP
KQ
KR
KS
KT
KU
KV
KW
KX
KY
KZ
LA
LB
LC
LD
LE
LF
LG
LH
LI
LJ
LK
LL
LM
LN
LO
LP
LQ
LR
LS
LT
LU
LV
LW
LX
LY
LZ
MA
MB
MC
MD
ME
MF
MG
MH
MI
MJ
MK
ML
MN
MO
MP
MQ
MR
MS
MT
MU
MV
MW
MX
MY
MZ
NA
NB
NC
ND
NE
NF
NG
NH
NI
NJ
NK
NL
NM
NO
NP
NQ
NR
NS
NT
NU
NV
NW
NX
NY
NZ
OA
OB
OC
OD
OE
OF
OG
OH
OI
OJ
OK
OL
OM
ON
OO
OP
OQ
OR
OS
OT
OU
OV
OW
OX
OY
OZ
PA
PB
PC
PD
PE
PF
PG
PH
PI
PJ
PK
PL
PM
PN
PO
PP
PQ
PR
PS
PT
PU
PV
PW
PX
PY
PZ
QA
QB
QC
QD
QE
QF
QG
QH
QI
QJ
QK
QL
QM
QN
QO
QP
QQ
QR
QS
QT
QU
QV
QW
QX
QY
QZ
RA
RB
RC
RD
RE
RF
RG
RH
RI
RJ
RK
RL
RM
RN
RO
RP
RQ
RR
RS
RT
RU
RV
RW
RX
RY
RZ
SA
SB
SC
SD
SE
SF
SG
SH
SI
SJ
SK
SL
SM
SN
SO
SP
SQ
SR
SS
ST
SU
SV
SW
SX
SY
SZ
TA
TB
TC
TD
TE
TF
TG
TH
TI
TJ
TK
TL
TM
TN
TO
TP
TQ
TR
TS
TT
TU
TV
TW
TX
TY
TZ
UA
UB
UC
UD
UE
UF
UG
UH
UI
UJ
UK
UL
UM
UN
UO
UP
UQ
UR
US
UT
UU
UV
UW
UX
UY
UZ
VA
VB
VC
VD
VE
VF
VG
VH
VI
VJ
VK
VL
VM
VN
VO
VP
VQ
VR
VS
VT
VU
VV
VW
VX
VY
VZ
WA
WB
WC
WD
WE
WF
WG
WH
WI
WJ
WK
WL
WM
WN
WO
WP
WQ
WR
WS
WT
WU
WV
WW
WX
WY
WZ
XA
XB
XC
XD
XE
XF
XG
XH
XI
XJ
XK
XL
XM
XN
XO
XP
XQ
XR
XS
XT
XU
XV
XW
XX
XY
XZ
YA
YB
YC
YD
YE
YF
YG
YH
YI
YJ
YK
YL
YM
YN
YO
YP
YQ
YR
YS
YT
YU
YV
YW
YX
YY
YZ
ZA
ZB
ZC
ZD
ZE
ZF
ZG
ZH
ZI
ZJ
ZK
ZL
ZM
ZN
ZO
ZP
ZQ
ZR
ZS
ZT
ZU
ZV
ZW
ZX
ZY
ZZ

DECORRENZE

- 1) Preambolo mercato del lavoro
La percentuale media annua del 20% trova applicazione dal 2006
- 2) Art. 2 Assunzione a termine
1° ottobre 2005, ad eccezione della nota a verbale
- 3) Art. 3 Assunzione a tempo parziale
punto 11: 1° agosto 2005
- 4) Art.9 Orario di lavoro
Programmazione FTH 1° settembre 2005
- 5) Art. 43 Indennità lavori complementari lavoratori FTH
1° agosto 2005

A. L. Green

[illegible]

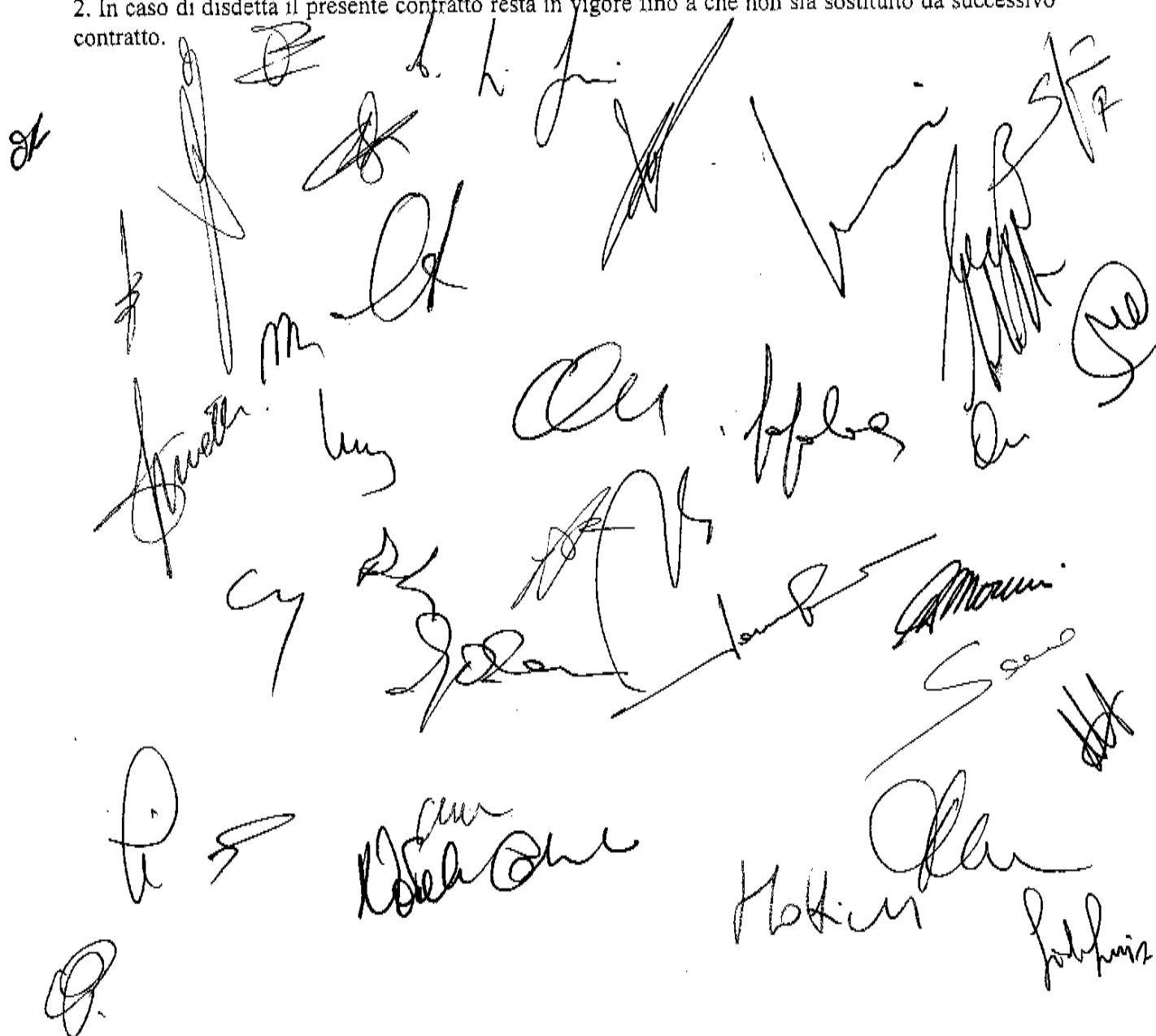
ART. 59 – DECORRENZA E DURATA

1. In applicazione di quanto previsto dai Protocolli 23 luglio 1993 e 22 dicembre 1998, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella retributiva.

Fermo restando che le modifiche introdotte con il presente accordo di rinnovo decorrono dalla data di stipulazione e fatte salve le diverse decorrenze espressamente disposte per i singoli istituti, il presente contratto resterà in vigore fino al 31 dicembre 2007; per la parte economica il primo biennio resterà in vigore fino al 31 dicembre 2005.

Esso si intende rinnovato di anno in anno se non viene disdetto tre mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata A.R..

2. In caso di disdetta il presente contratto resta in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto.



PROTOCOLLO

Addì, 15 luglio 2005

Federreti, Fise

e

Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, SLA-Cisal e Ugl-Ausiliari del traffico

nel quadro delle intese intervenute nel contesto del rinnovo contrattuale definito in pari data e della riconfermata attenzione dedicata alle problematiche dell'occupazione, è stato convenuto che, fino al 31 dicembre 2007, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato a partire dal 2005, fermo restando il trattamento economico spettante ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, i benefici economici complessivi derivanti dagli istituti definiti in sede aziendale troveranno applicazione limitatamente alla sola parte eccedente l'importo mensile di seguito specificato.

L'importo mensile in questione si intende complessivamente determinato in:

- € 336 per i mesi relativi all'anno 2005;
- € 269 per i mesi relativi all'anno 2006;
- € 201 per i mesi relativi all'anno 2007.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale tali importi si intendono proporzionalmente ridotti in funzione della minor durata della prestazione.

Nei confronti del personale assunto a tempo indeterminato precedentemente al 2005 resta in vigore quanto convenuto alla lettera b) del Protocollo 16 febbraio 2000, fermo restando che, indipendentemente dalla data di assunzione, dal 1° gennaio 2008 dovrà essere corrisposto l'intero importo relativo ai benefici economici definiti a livello aziendale.

Federreti

Fise

Filt-Cgil
Fit-Cisl
Ultrasporti
SLA-Cisal
Ugl-AT

ART. 12 - BANCA ORE

1. Le parti convengono, al fine di mettere i lavoratori in condizione di usufruire più agevolmente dei permessi e/o dei riposi compensativi - come di seguito specificati - ad essi spettanti in forza delle norme del presente contratto, di istituire una Banca ore.
2. La Banca ore è costituita da conti individuali, nei quali confluiscono progressivamente le ore corrispondenti a:
 - a) i riposi compensativi di prestazioni straordinarie effettuate oltre il limite massimo annuale di cui al punto 15 dell'art. 11;
 - b) i riposi compensativi di prestazioni straordinarie effettuate oltre il limite di cui al punto 16 dell'art. 11, qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi nei termini previsti dalla norma citata;
 - c) i permessi per i quali è previsto il godimento obbligatorio a norma dell'art. 15;
 - d) i riposi spostati in applicazione di quanto previsto dal punto 11 dell'art. 9;
 - e) i riposi compensativi di prestazioni di lavoro supplementare del personale a tempo parziale effettuate oltre i limiti massimi quadrimestrali, bimestrali o annuali di cui ai commi 3, 4 e 5 del punto 6 dell'art. 3, nonché oltre il limite giornaliero di cui all'ultimo comma del medesimo punto 6.

L'accredito delle ore di cui al presente punto sarà effettuato nel mese immediatamente successivo al periodo di maturazione.

3. La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni.

4. Le ore saranno fruite, per il personale turnista, in gruppi di 4 o 8 ore e per tutto il personale non potranno essere collocate in connessione con giorni di ferie nel periodo estivo (giugno-settembre).

5. Le richieste di permesso coincidenti con la domenica verranno concesse compatibilmente con le esigenze di servizio.

6. Le richieste avanzate ai sensi del precedente punto 3 verranno accolte entro il limite del 20% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti sul relativo luogo di lavoro nel giorno e/o nelle ore richiesti. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse. Nei casi in cui da tale calcolo derivi una frazione inferiore all'unità, sarà comunque garantito l'accoglimento di una richiesta per ogni giornata.

7. Nel caso in cui non sia rispettato il suddetto termine di preavviso, le ore richieste saranno concesse, fermo restando quanto stabilito al precedente punto 4, compatibilmente con le esigenze aziendali.

8. L'Azienda fornirà ai lavoratori specifiche informazioni sulle modalità attuative della Banca ore in occasione dell'avvio del nuovo istituto.

9. Entro il mese di gennaio di ogni anno l'Azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore di sua spettanza, con i relativi movimenti, riferito al 31 dicembre dell'anno precedente.

10. Per agevolare la fruizione da parte del lavoratore, le ore risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno restano a sua disposizione per un ulteriore periodo di 12

10

Am

2

mesi. Sempre al fine di favorirne la fruizione, per le ore richieste e non assegnate in detto periodo, questo si intende prorogato, in via eccezionale, per ulteriori 9 mesi. Di tale proroga l'Azienda darà comunicazione al lavoratore interessato. In tale fattispecie la richiesta del lavoratore si intende ricompresa nell'ambito di applicazione delle disposizioni di cui al precedente punto 6 ed avrà la precedenza rispetto a quelle da accogliere. In ogni caso al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate non daranno luogo ad alcun trattamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Al fine di perseguire il comune obiettivo che i permessi confluiti, a vario titolo, nella Banca Ore, trovino come unica modalità di fruizione il loro effettivo godimento, le Parti convengono di dar luogo ad una verifica a livello di unità produttiva finalizzata ad accertare, sulla base dei dati forniti ai sensi del punto 4 lettera A) sub e) dell'art. 48, l'eventuale sussistenza di scostamenti di rilevante entità tra le ore accantonate e quelle fruite, che possano far prevedere situazioni di mancato godimento entro i termini temporali contrattualmente stabiliti. Per ovviare a tali situazioni e fermo restando che in nessun caso le ore accantonate potranno dar luogo alla loro monetizzazione, saranno individuate, nell'ambito dei rispettivi ruoli, iniziative e interventi di comunicazione e di sensibilizzazione nei confronti del personale affinché vengano fruite le ore individualmente spettanti. Qualora, invece, dall'analisi sopra richiamata dovesse emergere una situazione che riguarda un numero significativo di lavoratori, l'Azienda, allo scopo di concorrere a riportare la situazione in questione entro ambiti fisiologici con un conseguente ridimensionamento, potrà adottare proprie iniziative, per la fruizione anche collettiva di tali permessi, di cui verrà data informativa alla r.s.u, che saranno portate tempestivamente a conoscenza del personale dell'unità produttiva interessata.



1123

Ma

Amor

Notizen

[Handwritten signature]



Paul. Jones

[Handwritten signature]

Very truly
yours

rk

CAH

Ch

[Handwritten signature]

9.

11

an

Art. 19 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

La *Nota a verbale* in calce all'articolo è sostituita come segue:

Le Parti procederanno, nel secondo semestre del 2006, ad una rivisitazione della attuale classificazione, individuando i profili professionali che vanno aggiunti, modificati o eliminati, in relazione alla modificazione dei processi produttivi, allo sviluppo di nuove attività, alla sempre più estesa utilizzazione di tecnologie avvenuta nelle aziende e ai processi di aggregazione delle mansioni in una logica di polifunzionalità.

Nel corso di tale confronto, in relazione allo sviluppo di nuove attività lavorative, potrà essere articolata una area di servizi all'interno della attuale classificazione.

Per quanto attiene le tematiche dei quadri le parti procederanno ad un riesame della normativa agli stessi afferente.

[Illegible handwritten signatures and scribbles]

13

an

ART.47 - VESTIARIO

1. Le Aziende forniscono, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 626/94, adeguati dispositivi di protezione individuale per le attività elencate nel documento di Valutazione dei rischi. Per gli indumenti qualificati D.P.I. l'Azienda assicurerà il lavaggio garantendone la sostituzione in caso di degrado.

2. Le Aziende forniscono, altresì, 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 ed identificazione.

3. Il personale destinatario degli indumenti di cui ai punti 1 e 2, ove spettanti e salvo ulteriori individuazioni che si dovessero rendere utili, è il seguente:

- a) Addetti e Tecnici Manutenzione degli Impianti;
- b) Addetti all'Esazione del Pedaggio;
- c) Addetti alla Viabilità;
- d) Operai dei Posti di Manutenzione;
- e) Addetti alla guida e alla manutenzione degli automezzi;
- f) il personale che opera su strada o in presenza di cantieri;
- g) il personale che lavora a diretto contatto con il pubblico (Centri Servizi e/o Punti Blu, Portinerie, Servizi di Sicurezza).

4. Resta fermo quanto stabilito in materia dall'art. 48 punto 4 lettera C), sub e).

5. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore aziendali in atto.

[Handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page, including names like "Chemi", "Sodini", "All", "Hokim", and "Am."]

ART. 48 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

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

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

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

OSSERVATORIO NAZIONALE

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

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

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

15
2 cm

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

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

Un'apposita riunione dell'Osservatorio verrà dedicata, a cadenza annuale, al monitoraggio circa l'evoluzione delle azioni positive di cui alla Legge 10 aprile 1991, n.125, per le pari opportunità nonché ad una ricognizione in ordine alle più significative problematiche afferenti l'applicazione del contratto collettivo di lavoro, con particolare attenzione alla costituzione ed al funzionamento degli organismi di partecipazione previsti dal vigente contratto a livello nazionale e aziendale (Osservatori e Commissioni). In relazione agli elementi di conoscenza acquisiti su tale ultimo aspetto ed agli eventuali problemi emersi, l'Osservatorio solleciterà le parti stipulanti a livello nazionale a promuovere, nell'ambito dei rispettivi ruoli, gli interventi per superare eventuali situazioni di difficoltà. La prima ricognizione al riguardo verrà effettuata nel corso del primo trimestre del 2006.

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

- sullo stato complessivo di applicazione del Decreto Legislativo 19.09.1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni anche al fine di elaborare indirizzi comuni in ordine alle problematiche generali di maggiore rilevanza per il settore e di consentire, nell'esercizio dei ruoli propri di ciascuna delle Parti, gli interventi che si rendessero opportuni in coerenza con le disposizioni di cui all'art. 52 del presente contratto. In tale ambito una particolare attenzione sarà dedicata a specifici aspetti concernenti la sicurezza dell'ambiente di lavoro nell'espletamento delle prestazioni lavorative su strada ed in galleria;

- degli interventi di formazione, di aggiornamento e riqualificazione professionale, nonché dei progetti attuati nel quadro dei Fondi interprofessionali per la formazione continua anche al fine di elaborare specifici rapporti che favoriscano nelle realtà aziendali lo sviluppo di una cultura della formazione e delle competenze distintive.

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

DICHLARAZIONE

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

16
3
an

RELAZIONI A LIVELLO DI AZIENDA O DI GRUPPO

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

1) Incontro annuale

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

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

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

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

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

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "an" and various illegible signatures.]

17 4

2) Progetti di Intervento sugli assetti tecnologici ed organizzativi

Nel caso di innovazioni di carattere tecnico-organizzativo che comportino modifiche all'assetto produttivo (es.: introduzione di nuove tecnologie, modifiche agli impianti, ecc.) l'Azienda ne darà apposita preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti ed alle Rappresentanze sindacali unitarie, cui potrà fare seguito, a richiesta di una delle parti da avanzarsi entro 5 giorni, un incontro per l'esame in ordine ai riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro. Tale esame - salvo diversi accordi raggiunti dalle parti - dovrà essere condotto nei 10 giorni successivi alla richiesta stessa. In tali circostanze saranno illustrati gli eventuali programmi di aggiornamento e/o addestramento professionale individuati a sostegno dell'innovazione tecnico organizzativa.

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

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

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

3) Osservatorio paritetico aziendale

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

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

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

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

18 5

riportate.

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

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

L'Osservatorio costituisce altresì la sede per una ricognizione degli eventuali problemi insorti a livello aziendale o di singoli ambiti organizzativi aziendali in ordine all'evoluzione applicativa degli istituti contrattuali, con particolare riferimento a quelli riguardanti la flessibilità di prestazione e l'utilizzo delle diverse tipologie di contratto.

La comune valutazione degli esiti di tale ricognizione, nella prospettiva di favorire possibili soluzioni, costituirà oggetto degli interventi da porre in essere nell'ambito dei rispettivi ruoli, anche al fine di rafforzare il consolidarsi di comportamenti coerenti con il raggiungimento - in relazione alle specificità proprie di ciascuna realtà - delle finalità perseguite dalle parti come richiamate nella Premessa.

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

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

Nota a verbale

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

4) Relazioni a livello di unità produttiva

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

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

19 6

alle ore di lavoro supplementare effettuate nel trimestre precedente, disaggregati per settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento, nonché i dati relativi alle assenze per malattia ed infortunio. In relazione all'art. 12 - Banca ore, a cadenza semestrale verrà, altresì, comunicato l'ammontare complessivo dei conti individuali, delle ore di permesso fruito disaggregati per settori operativi, sedi di lavoro e livelli di inquadramento. La R.S.U. potrà richiedere dati più particolareggiati che, nel rispetto della Legge 31 dicembre 1996 n. 675, rappresentino più compiutamente i dati di consuntivo di cui sopra.

Nota a verbale

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

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

A richiesta delle R.S.U. sarà effettuato un esame congiunto su particolari aspetti concernenti tali problemi.

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

C) Tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. costituiscono oggetto di esame congiunto, per una loro definizione:

- a) l'ambiente di lavoro e la tutela della salute secondo quanto stabilito dall'art. 52, nonché l'igiene e la sicurezza sul lavoro, avuto particolare riguardo agli aspetti connessi alle attività in presenza di traffico ed in gallerie;
- b) una eventuale diversa distribuzione dell'orario di lavoro anche introducendo turni continui ed avvicendati per particolari categorie di personale (fatta eccezione per il personale di cui all'art. 9, punto 3, il cui orario è fissato contrattualmente), in relazione a specifiche esigenze aziendali e la regolamentazione dell'effettuazione della pausa di cui all'art. 9, punto 9;
- c) i programmi delle ferie;
- d) l'eventuale necessità di determinare le priorità - di cui all'art. 53, punto 4 - nella concessione dei permessi per frequentare corsi di studio;
- e) le eventuali dotazioni di vestiario rese necessarie da particolari situazioni ambientali, nonché quelle di attrezzature e/o indumenti protettivi necessari alla sicurezza dei lavoratori;
- f) l'esame delle vertenze individuali e plurime relative all'applicazione delle norme di legge e di contratto regolanti le norme di lavoro, ivi comprese quelle relative all'inquadramento,

21 8

Livello territoriale

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale

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

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

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

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

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "L. di Luigi", "A. L. Gui", and others.]

22

ART.52 – IGIENE, SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

1. Le attribuzioni previste dall'art. 19 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, sono esercitate dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, secondo le modalità e le procedure stabilite dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995.

2. All'atto della costituzione delle R.S.U. in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono all'interno della R.S.U. i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei seguenti numeri:

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

3. Viene costituita in ogni singola azienda una Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro, composta da rappresentanti della Società e, per le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti, dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nei limiti di cui al precedente punto 2.

10 del Decreto legislativo 19 settembre 1994 n. 626 alla

23

2

3. Ai fini di quanto previsto dal punto 2 del presente articolo, le Organizzazioni sindacali nazionali si impegnano ad attivarsi affinché le strutture aziendali provvedano congiuntamente entro il due mesi dalla stipula del presente contratto all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in conformità a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, individuando gli stessi all'interno dei componenti le strutture sindacali aziendali

Resta inteso che nelle aziende o unità produttive nelle quali si sia già provveduto ad eleggere i rappresentanti per la sicurezza, questi resteranno in carica sino alla scadenza del mandato.

Disposizione transitoria

Nelle unità produttive nelle quali la R.S.U. non sia ancora costituita ed operino le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale 22 giugno 1995, il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza da eleggere sarà stabilito a livello locale con la competente Direzione aziendale e non potrà eccedere quello fissato dal punto 2 del presente articolo.

In sede di stesura si provvederà ad una diversa collocazione del punto 4 dell'articolo 52.

* * *

In sede di stesura si provvederà ad una diversa collocazione del punto 4 dell'articolo 52.

CONGEDI PARENTALI

Le Parti provvederanno, in sede di stesura del testo contrattuale, alla armonizzazione delle norme del CCNL alle previsioni della legge 53/2000 e dei successivi atti regolamentari.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 7 della citata legge in materia di anticipazione del trattamento di fine rapporto.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including: "M1", "M2", "M3", "M4", "M5", "M6", "M7", "M8", "M9", "M10", "M11", "M12", "M13", "M14", "M15", "M16", "M17", "M18", "M19", "M20", "M21", "M22", "M23", "M24", "M25", "M26", "M27", "M28", "M29", "M30", "M31", "M32", "M33", "M34", "M35", "M36", "M37", "M38", "M39", "M40", "M41", "M42", "M43", "M44", "M45", "M46", "M47", "M48", "M49", "M50", "M51", "M52", "M53", "M54", "M55", "M56", "M57", "M58", "M59", "M60", "M61", "M62", "M63", "M64", "M65", "M66", "M67", "M68", "M69", "M70", "M71", "M72", "M73", "M74", "M75", "M76", "M77", "M78", "M79", "M80", "M81", "M82", "M83", "M84", "M85", "M86", "M87", "M88", "M89", "M90", "M91", "M92", "M93", "M94", "M95", "M96", "M97", "M98", "M99", "M100"]