

~~VERBALE DI ACCORDO~~  
PROTOCOLLO DI INTESA

*burchi* *A*

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

convenendo che

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

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

si concorda quanto segue:

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

*lph*

*Al. n. 50 - lph*

*Walter...*

*...*

*...*

*B...* *...* *...* *...* *...* *...* *...*

*blum*  
*AA*

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

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

*Amor*

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

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

*Walter P. M...*

5) La definizione della parte economica, prevedendo:

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

*Amor*

La decorrenza dei pagamenti sarà la seguente:

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

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

*Amor*

*Amor*  
*Amor*  
*Amor*  
*Amor*

*B. M...*  
*Amor*  
*Amor*  
*Amor*

*M. M...*

*Amor*



10) la necessità di una verifica dell'apertura del processo di definizione del contratto della viabilità, nella prospettiva di una collocazione dell'Anas S.p.A. e dei suoi lavoratori nell'ambito di una dimensione strategica più generale nel settore stradale e autostradale nazionale, verso cui tendere anche al fine di definire coerenti prestazioni all'utenza ed omogeneità dei trattamenti nelle attività affini.

11) Avviare entro il mese di Ottobre la trattativa legata al completamento della parte normativa del CCNL, per la definizione in particolare dei seguenti temi:

➤ **Organizzazione del Lavoro e Produttività**, al fine di procedere alla distribuzione della presenza sul lavoro in linea con le esigenze aziendali, nell'ottica di un recupero di efficienza nella gestione del personale. Tale obiettivo si potrà conseguire attraverso la determinazione di una nuova articolazione dell'orario di lavoro che può scaturire dall'adozione dell'auspicabile contratto della viabilità o, in mancanza dello stesso, dalla contrattazione successiva tra le parti da effettuarsi entro gennaio 2008. Pertanto, ferma restando la attuale durata dell'orario di lavoro di 36 ore, le parti stabiliscono dal 1° novembre 2007 la distribuzione dell'orario presso le sedi della Direzione Generale e degli uffici territoriali come di seguito indicato:

- dal lunedì al giovedì, 7 ore e 30 minuti
- il venerdì, 6 ore

con l'introduzione di una flessibilità pari ad 90 minuti da effettuarsi a partire dalle ore 7.45 fino alle ore 9.15, e con il mantenimento dell'attuale disciplina della pausa pranzo.

➤ **Codice Etico, Codice Disciplinare, Mobbing, Pari Opportunità** con l'obiettivo di armonizzare i testi rispetto alle evoluzioni della normativa esterna ed interna di riferimento e al fine di garantire una più efficace gestione delle risorse aziendali anche attraverso un adeguamento delle previsioni contenute nel codice disciplinare, il necessario raccordo con il codice etico aziendale, nonché la definizione di una idonea e completa disciplina della salvaguardia della dignità dei lavoratori anche in materia di mobbing;

➤ **Aree di Classificazione** attraverso la realizzazione di un impianto di classificazione rispondente alle necessità di inquadramento delle professionalità oggi presenti nella nuova articolazione delle attività aziendali, nonché strutturato su un adeguato numero di livelli.

*[Handwritten notes on the left margin: a large 'X', 'Bianchi', 'Luz', 'Luz', 'Luz']*

*[Handwritten notes on the right margin: 'Della', 'Luz', 'Luz', 'Luz']*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom: 'All.', 'Bianchi', 'Luz', 'Luz', 'Luz', 'Luz', 'Luz', 'Luz']*

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

- o viceversa*
- Le ulteriori seguenti materie saranno definite <sup>o viceversa</sup> con accordo tra le parti entro il 31.12.2007:
- Ex art.18 Legge Merloni
  - Trasferte
  - Mobilità
  - Attività ricreative e sociali
  - Formazione professionale e continua
  - *Disciplina del rapporto di lavoro ex titolo II vigente CCNL*

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

Roma, 26 luglio 2007

Per Anas S.p.A.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Per le Organizzazioni Sindacali

FILT CGIL *[Handwritten signature]*

FIT CISL *[Handwritten signature]*

UILPA ANAS *[Handwritten signature]*

SADA FAST CONFISAL *[Handwritten signature]*

SNALA CISAL *[Handwritten signature]*

UGL *[Handwritten signature]*

DIRSTAT *[Handwritten signature]*



Allegato 1

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

**Protocollo sulle Relazioni Industriali**

**Art 1. Area di applicazione**

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

**Art. 2 Durata del contratto**

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

06

**Art. 3 Procedure per il rinnovo**

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

Le decorrenze dei singoli istituti sono... sistema 26.7.07.

*Bureb*

*[Signature]*

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

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

**Art. 4 Diritti di Informazione**

**A) LIVELLO NAZIONALE CONFEDERALE E DI CATEGORIA**

Periodicamente, di norma ogni semestre, l'Azienda e le Segreterie Confederali delle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori si incontreranno, congiuntamente alle Segreterie Nazionali di categoria delle OO.SS. dei lavoratori, attraverso la convocazione di un Organismo Bilaterale Nazionale, <sup>disciplinato da apposito</sup> ~~disciplinato da apposito~~ Regolamento, al fine di effettuare una disamina congiunta delle seguenti materie:

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

**B) LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA**

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

- 1) stato degli investimenti, della progettazione, delle gare esperite, con valutazione sui risultati raggiunti nel quadrimestre precedente;
- 2) attività di manutenzione ordinaria e straordinaria, con la disaggregazione compartimentale;
- 3) stato e dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo <sup>delle diverse tipologie</sup> ~~del tempo determinato,~~ <sup>contrattuali</sup> ~~del contratto di inserimento e degli stages o tirocini di formazione,~~ nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dall'occupazione femminile; <sup>e l'utilizzo del reclutamento ex l. 68/99</sup> ~~comprensivi anche della mobilità del personale~~
- 4) stato di attuazione dei programmi di formazione, addestramento e riqualificazione professionale;
- 5) gli interventi effettuati in materia di igiene, salute e sicurezza del lavoro, nonché i dati relativi agli infortuni, alle malattie professionali ed alla sorveglianza sanitaria;
- 6) orientamenti in materia di appalti, in relazione non solo all'attività di manutenzione ordinaria, avuto riguardo alla natura delle attività conferite, nonché agli ambiti in cui esse si esplicano o si prevede possono esplicarsi. Inoltre, l'ANAS indicherà la tipologia degli appalti avente carattere nazionale, entro 30 giorni dalla richiesta, con le motivazioni e le caratteristiche dell'appalto stesso;
- 7) ~~possibili~~ azioni positive e di pari opportunità;
- 8) budget del personale, con cadenza annuale.

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

*[Vertical signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*



*Barabbi*  
*A ✓*

**C) LIVELLO REGIONALE E DI UNITA' PRODUTTIVA**

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

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

*Mallo P. L. C. M. C.*

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

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

*pph*

**Art. 5 Contrattazione**

**A) LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA**

Costituiscono oggetto di confronto:

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

*[Handwritten signatures]*

**B) LIVELLO REGIONALE E DI UNITA' PRODUTTIVA**

Costituiscono oggetto di confronto:

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

*Dece*

*BA... [Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*pph*

*Beuchy*

*AA*

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

*Vertical signature column on the right side of the page.*

**Art. 6 Procedura e Sedi di composizione delle controversie**

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

**A) LIVELLO UNITA' PRODUTTIVA**

- 1) Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro, così come viene stabilita dal CCNL, può chiedere che l'esame della questione venga esaurito tra Unità Produttiva e la RSA/RSU/OOSS territoriali interessate entro i 30 giorni successivi all'inoltro della richiesta.  
La richiesta di esame della questione avviene per iscritto con l'indicazione precisa della norma contrattuale che si ritiene disattesa ed i motivi della contestazione;
- 2) In caso di controversie plurime, intendendo al riguardo le vertenze sui diritti derivanti dal contratto o da accordi e riguardanti una pluralità di dipendenti, la richiesta di composizione può essere assunta direttamente dalla R.S.A./R.S.U. e dalle OO.SS. territoriali interessate secondo la seguente procedura:

- La richiesta di esame della questione avviene per iscritto con l'indicazione precisa della norma contrattuale che si ritiene disattesa ed i motivi della contestazione;
- Entro 15 giorni dalla data di ricevimento della domanda il Responsabile dell'ANAS competente territorialmente fissa l'incontro con la rappresentanza sindacale per l'esame della controversia. Al termine dell'incontro dovrà essere redatto un apposito verbale;
- In caso di mancato accordo può essere richiesta eventualmente l'assistenza del Servizio Relazioni Industriali nazionale, da svolgersi entro i 15 giorni successivi;
- Al termine di tale fase viene redatto specifico verbale. Solo in caso di controversia plurima, per le questioni non risolte si seguirà la procedura di cui al successivo livello nazionale.

*profeta*

*deg*

*per*

*B.fer  
Ann. Suss  
ID.10*

*Fus  
Suss*

*M. Malino*

*GR  
S.fer*

*Handwritten signature and initials*

**B) LIVELLO NAZIONALE**

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

*Handwritten signature: Massimo...*

**Art. 7 Interpretazione autentica del contratto**

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

*Handwritten signature*

**Art. 8 Quote sindacali**

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

*Handwritten initials: lhl*

*Handwritten word: delega*

*Handwritten initials: Pelli*

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

*[Handwritten signature]*

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

**Art. 9 Diritto di affissione**

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

**Art. 10 Referendum**

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

**Art. 11 Assemblee e locali rappresentanze sindacali**

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

*[Large handwritten signature]*

**Art. 12 Tutela dei dipendenti dirigenti sindacali**

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

*[Handwritten notes: decel, Rfu]*

*[Handwritten signatures: Ali, B...]*

*[Handwritten signatures: F...]*



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

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

**Art. 15 Rappresentanze sindacali unitarie**

*Prof.*

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

*Bbu  
M  
Smy  
Opul*

*F. C.  
F. C.  
O. F. C.  
P. C.*

*Minzani*

*Chia*

*Maleno*

*Maleno*

*bevef  
M*

*bsa*

*Maleno*

*Atini*

*Picci*

*[Handwritten signatures]*

**Allegato 2**

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

*a partire dal 2008*

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

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

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

*→ Nell'ambito di tale confronto si valiteranno le risorse paritarie da effettuare <sup>in relazione a quanto previsto dall'art. 125/91.</sup>*

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

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

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

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

*leg*

*flu*

*fel*

*Whalno*

*eye*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Beneb* *AA*

Art 4. I dipendenti che intendano partecipare alle singole selezioni devono:

- a) risultare in servizio presso questa Società con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) aver superato il periodo di prova concordato nel relativo contratto di assunzione;
- c) risultare in possesso dei requisiti culturali, abilitanti, di idoneità fisica e/o di anzianità di servizio ritenuti indispensabili per coprire la posizione vacante ed indicati nel profilo delineato in occasione dell'avvio della procedura selettiva;
- d) risultare inquadrati nel livello immediatamente inferiore a quello della posizione da ricoprire, ad eccezione per quelle professionalità per le quali venga richiesto quale requisito essenziale il possesso del titolo di studio superiore a quello di scuola media inferiore *ed aver effettuato almeno due anni di servizio effettivo.*

Art. 5. Costituiscono motivo di impedimento per la partecipazione alla selezione:

- a) avere in corso procedimenti disciplinari ed aver subito l'applicazione di sanzioni disciplinari <sup>superiori a "multa"</sup> nel corso degli ultimi tre anni;
- b) essere risultato inidoneo, nei dodici mesi precedenti, a selezione interna per analoga mansione;
- c) trovarsi in periodo di mutamento mansioni a seguito di esito positivo di precedente o concomitante selezione interna;
- d) l'aver ottenuto nei dodici mesi precedenti, il passaggio definitivo a nuova mansione a seguito di selezione interna.

Art. 6. Le procedure di selezione, da rivolgersi sia al personale già in servizio sia per il reclutamento dall'esterno, verranno attivate utilizzando, di norma, personale dirigenziale e dell'area quadri in possesso dei requisiti professionali necessari ed attraverso la costituzione di Commissioni esaminatrici composte da almeno n. 3 componenti ed istituite esclusivamente da parte del Direttore del Personale per le selezioni che si svolgono presso la sede centrale.

Art. 7. In caso di gestione interna della selezione il Servizio Risorse Umane provvede alla definizione delle prove selettive a cui sottoporre i candidati. Tali prove dovranno avere caratteristiche uniformi, a parità di fabbisogni da ricoprire, nell'ambito del territorio nazionale.

Per le professionalità di elevata specializzazione o per specifiche professionalità si potrà far ricorso anche a società esterne.

Art. 8. Salvo casi di particolare urgenza e per limitati fabbisogni, per il reclutamento dall'esterno, sono attivate, nell'ambito dei territori interessati, procedure di pubblicizzazione delle relative selezioni.

Idonee e tempestive procedure di pubblicizzazione sono adottate per l'avvio delle selezioni da destinarsi al personale già in servizio.

*sci*  
*h*  
*ll*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*



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

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

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

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

*suppl*  
Art. 12. Al lavoratore che partecipa ad una selezione interna viene concesso un permesso retribuito tale da coprire anche il tempo necessario per il raggiungimento della sede ove si svolge la selezione ed il ritorno. Verrà concesso al lavoratore un rimborso limitatamente alle spese viaggio, vitto e alloggio nelle misure previste dall'art.1 del "Regolamento e trattamento economico delle trasferte dei dipendenti dell'ANAS S.p.A."

*Bianchi*  
*M...*  
*A...*  
*...*

*F...*  
*...*

*...*  
*AA*

*...*  
*...*  
*...*  
*...*

*...*  
*...*  
*...*

*...*  
*...*

*Handwritten initials/signature*

**Allegato 3**

**Protocollo sulle tipologie contrattuali**

*Premessa: Qualora vengono apportate modifiche legislative o accordi interconfederali diversi, le Tipologie contrattuali diverse da quelle a tempo indeterminato e part-time convenzioni si aprono un confronto sulla materia entro 60 giorni.*

**Art. 1 Altre tipologie di rapporto di lavoro**

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

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

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

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

**Art.2 Contratto di lavoro a tempo determinato**

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

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

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

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

*bu-ahl*  
*A*

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

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

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

- a) 25 % del personale di esercizio
- b) 20 % del restante.

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

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

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

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

*Massimo P. T. T. T. T. T.*

**Art. 3 Rapporto di lavoro a tempo parziale**

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

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

- a) orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno e comunque non inferiore alle tre ore lavorative;
- b) verticale: con prestazione di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b).

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

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

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

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

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

*Zuffanti*

*[Signature]*

*deca*

*pol.*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*



*Baruffi*  
*AA*

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

14. Le ore che superino il numero massimo di ore supplementari effettuabili, ai sensi di quanto convenuto nel presente CCNL, sono retribuite con le maggiorazioni previste all'art. ~~54~~<sup>51</sup> (Retribuzione lavoro straordinario) del CCNL 2002-2005

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

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

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

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

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

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

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

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

*Valdespina*

*Am*

*Amplu*

*deey*

*Alti*

*Bianchi*

*Amplu*  
*Amplu*  
*Amplu*  
*Amplu*

*Amplu*

*Amplu*  
*Amplu*

*Amplu*  
*Amplu*

*Amplu*  
*Amplu*

*Be' ehl*

**Art. 4 Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato**

1. L'attivazione del contratto di somministrazione può essere esclusivamente a tempo determinato.

2. Fatte salve le limitazioni ed i divieti previsti dalla normativa vigente in materia, è ammesso il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato in presenza di ragioni tecniche, produttive, organizzative, sostitutive, di carattere eccezionale ed occasionale e quando non è possibile fare ricorso a contratti a tempo determinato e per un periodo iniziale non superiore a 120 giorni mediante accordo aziendale con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL..

3. Al lavoratore somministrato si applica la disciplina riguardante il rapporto di lavoro di cui agli artt. 2094 e ss. del codice civile.

4. Il contratto di somministrazione è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né se l'ANAS abbia ridotto il numero di personale complessivo nell'anno precedente o se non abbia nello stesso periodo confermato contratti di somministrazione in scadenza

5. A carico dell'Anas, nei confronti dei lavoratori somministrati, si applicano le previsioni legislative in materia di sicurezza e salute del lavoro.

6. Le condizioni di cui al secondo capoverso del comma 1 devono rientrare nei seguenti casi:

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

*Stefano Coltrin*  
*Murcia*  
*Luigi*

*Luigi*  
*duo*

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

6. L'ANAS fornirà l'informazione e la formazione agglutiva per gli eventuali rischi specifici per la sicurezza e la salute, esplicitando tale onere nel contratto di somministrazione di lavoro, nonché effettuerà, nei casi previsti, la sorveglianza sanitaria di cui al capo IV del D. Lgs. 626/94.

*Luigi*

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

*Bianchi*  
*Luigi*  
*Luigi*

*Luigi*  
*Luigi*  
*Luigi*



*[Handwritten signature]*

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

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

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

Pertanto i telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo di carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione. I telelavoratori ricevono eventualmente una formazione specifica, mirata agli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Large handwritten signature/initials running vertically down the right side of the page]*

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



*labi SA*

motivata comunicazione all'azienda.

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

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

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

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

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

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

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

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

*Mario Costa*

**Art. 6 Apprendistato**

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

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

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

- a) un periodo di lavoro, perché il lavoratore è chiamato a fornire il proprio contributo lavorativo collaborando alla realizzazione dei servizi dell'azienda;
- b) un periodo di formazione, in quanto tale contratto prevede che l'azienda, oltre a retribuire l'attività svolta dall'apprendista secondo il comma ~~100~~<sup>16</sup>, impartisce le conoscenze e gli insegnamenti necessari per il conseguimento di una qualifica professionale.

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

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

*Dea*

*Alu*

*Alu*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Multiple signatures]*

*ebi* *H*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*





*Handwritten initials/signature in the top right corner.*

9. Il trattamento economico non potrà essere inferiore, per la durata dell'inserimento, a più di un livello retributivo corrispondente alla posizione economiche organizzativa di destinazione finale.

10. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal presente contratto.

**Art. 8 Tirocini formativi e di orientamento**

1. Sono promossi tirocini formativi e di orientamento in favore di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico.

2. I tirocini attengono alla formazione professionale e non ai rapporti di lavoro e pertanto la loro regolamentazione è rimessa alla competenza esclusiva delle amministrazioni regionali.

3. In attesa che le Regioni si attivino ad emanare proprie leggi, per quanto riguarda i presupposti e i requisiti di validità degli stages, restano valide le precedenti disposizioni legislative e regolamentari dello Stato, ossia si applica la disciplina relativa ai tirocini formativi di cui alla Legge 196/97, attuata con Regolamento emanato con decreto del ministero del Lavoro n. 142/1998 seguito dalla circolare del ministero del Welfare n. 92/1998.

4. L'ANAS può ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nella misura non superiore al 5% dei dipendenti a tempo indeterminato computati al 31 dicembre dell'anno precedente.

*Large handwritten signature on the right side of the page.*

*Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Boris', 'Maurice', 'Succed', and others.*

**Allegato 4**

**Protocollo su Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro**

*Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'G. De Marco'.*

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

1. L'Anas assume tutte le iniziative per garantire l'applicazione delle norme vigenti in materia, in applicazione di quanto disposto anche dall'art.9 della L.300/70, nonché del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni.
2. Entro <sup>120</sup>90 giorni dalla stipula del presente CCNL verrà avviata <sup>presso l'assistenza della OO.SS. firmatarie</sup> l'introduzione di un sistema di Gestione della Salute e Sicurezza del Lavoro (SGSSL), orientato verso le linee guida UNI-INAIL e che risponda alle specifiche esigenze aziendali. Per contribuire con efficacia all'adozione di tale sistema va promossa una costante attività di valutazione dei rischi aziendali, anche alla luce delle possibili modifiche od agglomeramenti delle attività stesse, facendo riferimento agli adempimenti di legge, ai regolamenti, alle Linee guida di emanazione Istituzionale ed alle buone pratiche, con l'individuazione delle fonti di pericolo specifiche della realtà aziendale.
3. Il sistema prevederà momenti di informazione e cooperazione che coinvolgeranno tutti i soggetti interni ed esterni interessati, secondo i diversi livelli di competenza e professionalità, secondo la concezione di massima integrazione della materia relativa alla salute ed alla sicurezza nell'intera attività aziendale.

**Art. 2 Organismi paritetici**

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

*Handwritten note: 'Sopra'*

*Handwritten note: 'dees'*

*Handwritten note: 'fell'*

*Handwritten signatures and initials at the bottom left, including 'Bber', 'Mull', and 'S. Z...'.*

*Handwritten signature 'Cmcm'.*

*Handwritten signature 'Zeruel'.*

*Handwritten signatures and initials at the bottom right, including 'M. S...', 'Losa', and 'Losa'.*

*[Handwritten signature]*

**Art. 3 Indumenti di lavoro**

1. L'ANAS fornisce ai dipendenti adibiti a particolari mansioni o ruoli, idonei indumenti di lavoro che garantiscano in quanto a tipologia, funzione, periodicità e quantità, il rispetto delle norme di igiene, salute, sicurezza ed identificazione. Il personale destinatario di detti indumenti, salvo ulteriori individuazioni che si dovessero rendere utili, è quello che esplica la sua attività:
  - su strada
  - alla guida di autoveicoli ed automezzi
  - nelle officine
  - presso i laboratori
  - presso le anticamere, i portierati, le guardiane, i servizi fotocopie.
2. L'ANAS fornisce, altresì, ~~più~~ adeguati dispositivi individuali e collettivi di protezione previsti dalla normativa per le attività a rischio.
3. L'ANAS si impegna ad emanare, previo confronto con le OO.SS., entro 190 gg. dalla stipula del presente C.C.N.L., un Regolamento che disciplini la materia di cui al presente articolo.

**Art. 4 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

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

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Art. 5 Unità produttive**

- Ai fini della determinazione del numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le unità produttive sono individuate come segue:
- a) il livello provinciale, con tutte le sedi di lavoro ricadenti in tale ambito;
  - b) i centri manutentori la cui attività non coincide con l'ambito provinciale, raggruppati o distinti con un criterio di omogeneità, in rapporto all'estesa chilometrica;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

*blu A*

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

**Art. 6 Contrattazione decentrata**

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

**Art. 7 Monte ore retribuito e strumenti operativi**

*comprendenti i tempi determinati superiori a 12 mesi*

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

**Art. 8 Formazione**

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

*blu*

*dear*

*All-*

*Biber ... [various signatures]*

*Ugalino*





*Handwritten signature*

**Allegato 5**

**Protocollo sulle progressioni di carriera e mutamenti di mansione**

**Art. 1 Progressione Verticale**

1. Il lavoratore, in relazione alle esigenze della Società, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti la posizione economica organizzativa di appartenenza, purché tale mutamento non comporti un peggioramento economico od una menomazione morale e sia condiviso dal lavoratore.
2. Il lavoratore che sia assegnato a svolgere temporaneamente mansioni inerenti a una posizione economica organizzativa superiore ha diritto per tutta la durata dello svolgimento di tali attività al trattamento corrispondente alla mansione svolta.
3. Trascorso un periodo di tre mesi consecutivi od un periodo di 180 giorni discontinui nel corso di 12 mesi consecutivi, il lavoratore a cui vengono assegnate le mansioni previste dalla posizione economica organizzativa superiore, ha diritto al passaggio definitivo in detta posizione. Quanto sopra non si applica per le assegnazioni di mansioni superiori per sostituzione temporanea di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.
4. Nell'ipotesi di sostituzione temporanea di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio nella posizione economica ed organizzativa superiore avviene solo quando la sostituzione oltrepassi di quindici giorni il termine massimo di assenza consentito dalle norme del presente contratto per ciascuna causale, purché il sostituto abbia svolto le mansioni di posizione economica organizzativa superiore per tre mesi.
5. Il lavoratore che sia destinato a compiere continuativamente mansioni rientranti in due diverse posizioni economiche organizzative per un periodo superiore a sei mesi, viene assegnato alla posizione superiore rispetto a quella di appartenenza.
6. Il lavoratore che passa alla posizione economica organizzativa superiore, percepisce la retribuzione prevista dalla nuova posizione economica, conservando la retribuzione legata all'anzianità ed all'arricchimento professionale già percepite nella posizione retributiva già posseduta, con riassorbimento di eventuali superminimi.
7. In caso di assegnazione del lavoratore a mansioni diverse da quelle della propria posizione organizzativa di inquadramento, si applica in ogni caso, la disciplina prevista dall'art. 2103 del Codice Civile, come modificata dall'art. 13 della legge 20.5.1970, n. 300.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**Art. 2 Variazione della posizione**

1. Il dipendente che svolge per un periodo non inferiore a 10 mesi funzioni di differente profilo professionale, nell'ambito della medesima posizione economica organizzativa, è inquadrato, anche a domanda, nel profilo professionale corrispondente alle mansioni esercitate.
2. L'inquadramento nel profilo professionale, relativo alle mansioni effettivamente esercitate, avrà decorrenza dal giorno successivo al compimento dei 10 mesi di cui al punto 1.
3. Il dipendente potrà essere assegnato ad un diverso profilo professionale nell'ambito della medesima posizione retributiva, in presenza di necessità organiche dichiarate secondo le procedure di cui al Protocollo relativo ai "criteri e le procedure per la copertura dei posti vacanti".

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

*Handwritten initials*

*Handwritten signatures*

*Handwritten signatures*