

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 1 agosto 2013

Validità: 01.08.2013 - 31.12.2015

Parti : Federreti, Fise-Acap e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, Sla-Cisal, Ugltrasporti

Settori : Trasporti, Società e consorzi concessionari di autostrade e trafori

Fonte: FILT-CGIL

## **Sommario:**

[Art. 3 - Assunzione a tempo parziale](#)

[Art. 6 - Contratto di inserimento](#)

[Art. .... - Telelavoro \(Articolo nuovo\)](#)

Art. 15 - Permessi

Art. 30 - Trasferte

Art. 32 - Trattamento di malattia

[Art. 34 - Tutela della maternità/paternità e congedi](#)

[Tutela dei dipendenti portatori di handicap e loro familiari](#)

Art.... - Assistenza Sanitaria Integrativa

[Art. 19 - Classificazione del personale](#)

[Art. 52 - Igiene, sicurezza, salute e ambiente di lavoro](#)

Art. 54 - Previdenza complementare

Parte economica

Minimi tabellari

Una tantum

---

## **Ipotesi di accordo di rinnovo**

Addì 1 agosto 2013, tra Federreti, con la partecipazione delle Aziende associate, Fise Acap, con la partecipazione delle Aziende associate e Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti, Sla Cisl, Ugltrasporti, le Parti, con il presente Accordo, hanno rinnovato il [contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da Società e consorzi concessionari di autostrade e trafori 4 agosto 2011](#),

apportando le seguenti modifiche e/o integrazioni.

Il contratto con le decorrenze specificate per i singoli istituti avrà scadenza il 31dicembre 2015

Le modifiche normative sotto riportate entreranno in vigore dal 1 agosto 2013

### **Art. 3 - Assunzione a tempo parziale**

[...]

*Punto 16*

L'Azienda porrà particolare attenzione e adotterà tutte le iniziative necessarie per favorire la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche per esigenze temporanee, presentate dal lavoratore nei casi di comprovate necessità familiari di cui al

successivo capoverso. Qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- a) patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazioni di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al Decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992;
- b) presenza di figlio convivente di età non superiore agli anni 13 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- c) patologie gravi così come classificate dal Decreto Ministeriale n. 278/2000 riguardante il coniuge, i figli, o i genitori del lavoratore e della lavoratrice;
- d) rientro dal periodo di astensione obbligatoria.
- e) A parità di condizioni si darà precedenza all'anzianità di servizio.

Nei casi in cui, ricorrendo le specifiche condizioni di cui alle lettere predette, l'Azienda conceda la trasformazione temporanea da tempo pieno a tempo parziale, il rapporto di lavoro verrà automaticamente ripristinato a tempo pieno, ferma rimanendo la sede di lavoro, decorso il periodo definito d'intesa con il lavoratore.

I periodi minimi e massimi sono stabiliti, salvo casi particolari, in 6 e 24 mesi.

Negli altri casi l'Azienda concederà la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche per esigenze temporanee, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive.

## **Art. 6 - Contratto di inserimento**

### *Nota a Verbale in calce*

Ferma restando l'abrogazione del contratto di inserimento prevista nell'art. 1, comma 14, della Legge n. 92/2012, la disciplina contenuta nel presente articolo si applica ai contratti di inserimento istaurati a tutto il 31/12/2012.

## **Art. .... - Telelavoro (Articolo nuovo)**

1. Compatibilmente con le necessità del servizio, è ammessa l'utilizzazione di forme di telelavoro con particolare attenzione alle lavoratrici madri e/o ai lavoratori padri nonché ai lavoratori che comprovino specifiche necessità di cura per sé e/o per soggetti del proprio nucleo familiare.

2. I costi relativi alle connessioni telematiche e le apparecchiature e i programmi necessari alla realizzazione di attività in telelavoro sono ad esclusivo carico aziendale.

3. L'organizzazione connessa alle attività prestate in locali aziendali e la definizione degli orari e delle prestazioni effettuabili in telelavoro sono oggetto di definizione congiunta del secondo livello aziendale di contrattazione.

4. Le parti si incontreranno allo scopo di definire, entro il primo trimestre del 2014, un accordo quadro in materia.

## **Art. 34 - Tutela della maternità/paternità e congedi**

*La lettera A) è sostituita dalla seguente:*

*“A) Congedi e permessi di maternità/paternità*

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia.

[...]

7. Per quanto attiene la tutela della sicurezza e della salute delle donne durante il periodo di gravidanza, si applica quanto previsto dal [D.Lgs. n. 151/2001](#)”.

*Nota a verbale:*

Le Parti convengono di rimettere alla valutazione dell’Ente Bilaterale l’adozione di eventuali iniziative a favore delle lavoratrici madri e/o dei lavoratori padri.

**Tutela dei dipendenti portatori di handicap e loro familiari**

Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni riportate all’art. 33 della stessa legge così come integrato e modificato dagli articoli 19 e 20 della [legge 53/2000](#), dagli articoli 33 e 42 del [D. Lgs, 151/2001](#),

nonché dalla

[legge 183/2010](#)

Al fine di contemperare il diritto all’assistenza con le normali esigenze organizzative e tecniche produttive dell’impresa, al lavoratore che fruisce dei permessi, di cui al citato articolo 33 della legge 104/1992, il datore di lavoro potrà richiedere la programmazione delle giornate e/o degli orari in cui se ne prevede la fruizione. La programmazione dovrà essere comunicata di norma 7 giorni prima della fruizione.

Il lavoratore ha facoltà di modificare le giornate e/o gli orari in precedenza programmati per la fruizione dei permessi dandone immediato avviso qualora la programmazione indicata comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza.

Fatto salvo quanto previsto dai commi precedenti, qualora nella stessa sede di lavoro o nello stesso comparto organizzativo, ci sia una concentrazione di lavoratori aventi diritto alla fruizione dei permessi, le Parti si incontreranno a livello locale al fine di verificare possibili soluzioni per la gestione dell’attività lavorativa interessata.

**Art. 19 - Classificazione del personale**

Le Parti, valutato positivamente il lavoro svolto durante il rinnovo del vigente contratto, condividono di istituire una Commissione Paritetica che svolgerà i propri lavori entro giugno 2014 perseguendo l’obiettivo di sperimentare modelli organizzativi condivisi anche durante il periodo di vigenza contrattuale.

**Art. 52 - Igiene, sicurezza, salute e ambiente di lavoro**

*Il punto 1 è sostituito dal seguente:*

“1. Le attribuzioni previste dall’art. 50 del [D.Lgs. 9.4.2008, n. 81](#) e successive modificazioni sono esercitate dai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) secondo le modalità e le procedure stabilite dall’[Accordo interconfederale 22.6.1995](#)

In attuazione di quanto previsto dall’art. 47, comma 5, del [D.Lgs. n. 81/2008](#), gli strumenti per l’espletamento delle funzioni del RLS sono stabiliti dalla contrattazione di 2° livello”.

*Viene introdotto il seguente punto 5:*

“5. Viene istituito tra le parti stipulanti il presente contratto un Osservatorio di comparto sulla sicurezza sul lavoro, composta pariteticamente da 5 membri, con il compito di analisi e studio della normativa nazionale e comunitaria in materia e di monitoraggio sulle iniziative e le buone pratiche in atto nel settore”.

All'interno del vigente CCNL, i riferimenti normativi relativi al [D.Lgs. 19.9.1994, n. 626](#) sono, correlativamente sostituiti da quelli relativi al

[D.Lgs. n. 81/2008](#)

e successive modificazioni.