**ART. 50 – APPALTI**

Nei contratti di appalto, superiori ai 100.000€ di importo complessivo, le aziende committenti verificheranno l’idoneità dell’appaltatore, fornendo alla RSA/RSU le informazioni circa l’applicazione del CCNL e delle normative previdenziali e di legge, nonché i previsti riflessi occupazionali.

L’azienda committente favorirà incontri tra le parti aziendali e sindacali per le informative relative alle condizioni occupazionali e di lavoro del personale.

**ART. 56 – CESSIONE, TRASFORMAZIONE E SUBENTRO DELLA SOCIETA’**

La cessione la trasformazione o il subentro in qualsiasi modo della Società non risolve di per sé il rapporto di lavoro, che prosegue senza soluzione di continuità, ai sensi dell’art.2112 c.c., sia dal punto di vista retributivo, sia dal punto di vista normativo. I lavoratori ad essa addetti conservano i propri diritti nei confronti della Società subentrante quali:

- l’anzianità maturata ai fini economici e normativi;

- l’applicazione del presente CCNL secondo quanto previsto dall’art.2112;

- l’applicazione della contrattazione aziendale in vigore al momento della cessione/trasformazione/subentro.

**ART. 52 – IGIENE, SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO (OK)**

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 (R.L.S.) 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 R.L.S. sono stabiliti dalla contrattazione di 2° livello~~”~~.

2. All’atto della costituzione delle R.S.U. o R.S.A. in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono all’interno della R.S.U. o R.S.A. 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 dai Rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti

4. Ferme restando le distinte attribuzioni di cui alla vigente normativa in materia, alla

Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro sono riconosciuti i seguenti compiti:

 promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza sui luoghi di lavoro, anche attraverso l’adozione da parte delle aziende di sistemi di gestione della sicurezza;

 esprimere pareri, sulla base di dati informativi forniti dalla Società, in occasione dell’introduzione di nuove apparecchiature e/o procedure le cui caratteristiche possono presentare particolare rilevanza sotto il profilo della sicurezza del lavoro;

 verificare il periodico aggiornamento del fascicolo “norme di sicurezza per l’esecuzione di lavori sull’autostrada in presenza del traffico”;

 monitorare le iniziative di formazione realizzate dall’impresa, con particolare riguardo a quelle del personale che opera sull’asse autostradale e individuare, avuto riguardo alle peculiarità e alle tipologie produttive del comparto, ulteriori contenuti formativi rispetto a quelli previsti dalla parte prima, punto 3, dell’Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 e in applicazione del D.M. 4 marzo 2013 e s.m.i.

La Commissione si riunirà di norma con cadenza quadrimestrale

5. Viene istituito tra le parti stipulanti il presente contratto un Osservatorio di comparto sulla sicurezza sul lavoro, composto 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~~”~~.

*Note a verbale*

Per la Società Autostrade per l’Italia, in relazione delle peculiari configurazioni organizzative, la Commissione paritetica per la sicurezza sul lavoro svolgerà anche una funzione di monitoraggio dei diversi aspetti applicativi previsti dal citato Decreto legislativo al fine di assicurare l'omogeneità e l'univocità in ciascuna unità produttiva. Tale Commissione sarà composta, per la parte sindacale, da un numero pari a 8 da individuare tra i rappresentanti per la sicurezza eletti a livello di unità produttiva.

2. Le parti si danno atto che le disposizioni del presente articolo in materia di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza integrano e specificano quanto previsto dall'Accordo lnterconfederale del 22 giugno 1995 che si intende integralmente richiamato.

**ART. 30 - TRASFERTE**

*La Società per esigenze di servizio può inviare il lavoratore in trasferta a svolgere la propria attività, in località diversa dalla ordinaria sede di lavoro, corrispondendo il seguente trattamento globale:*

*a) Rimborso spese viaggio*

*Il rimborso spese viaggio sarà oggetto di esame congiunto a livello aziendale in funzione della possibilità di armonizzarlo con i vigenti sistemi di prezzo del trasporto.*

*b) Rimborso spese vitto e alloggio*

*Il rimborso a piè di lista~~,~~ nei limiti della normalità~~,~~ delle spese documentate di vitto e alloggio sostenute in trasferta . Eventuali divergenze sui criteri di normalità applicati saranno oggetto di confronto con le rsa/rsu*

*cc) Indennità di trasferta*

1. *in caso di trasferta che preveda la necessità di pernottamento, in aggiunta al trattamento di cui sopra, verrà corrisposta una indennità di trasferta pari a € 25 lordi giorno.*
2. *in caso di trasferta di durata superiore alle 12 ore giorno, a decorrere dall’inizio dell’orario di lavoro in vigore nella sede di appartenenza o dall’effettivo orario di inizio della trasferta qualora successivo, verrà corrisposta una indennità di trasferta pari a 15€ lordi giorno. Resta inteso che in caso di trasferte che comportino la corresponsione dell’indennità di cui al comma 1, quest’ultima assorbe la presente indennità. A seguito dell’ultimo pernottamento il calcolo delle 12 ore giorno decorre dall’inizio dell’orario di lavoro del mattino in vigore nella sede di appartenenza.*

*Tale trattamento non si applica ai lavoratori a cui è assegnata una zona di lavoro per la quale viene corrisposta la specifica indennità (art. 43 comma C)*

*Le disposizioni del presente articolo assorbono fino a concorrenza eventuali ulteriori trattamenti previsti in sede di contrattazione aziendale.*

DICHIARAZIONE COMUNE DELLE PARTI SUL MERCATO DEL LAVORO

Nel quadro di una particolare attenzione alle problematiche dell’occupazione e del mercato del lavoro le parti confermano che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro – come previsto nell’Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del

18 marzo 1999 - e ritengono che gli istituti che disciplinano gli strumenti di flessibilità del mercato del lavoro debbano integrare tale forma rispondendo contestualmente ad obiettivi di funzionalità di sviluppo e crescita delle aziende e di appropriata tutela dei lavoratori interessati. Le parti convengono che a partire dal 2016 l’insieme dei lavoratori regolati da un rapporto di lavoro diverso da quello del “contratto a tempo indeterminato” non possa superare in ciascun mese il 20% (35% per le Società fino a 200 dipendenti) del personale a tempo indeterminato in organico in Azienda al 31 dicembre dell’anno precedente. Nella suddetta percentuale non rientrano le sostituzioni di personale ai sensi della lettera g) del punto 2 dell’art.2.

Per quanto attiene il c.d. “Lavoro Accessorio (Voucher) e a chiamata”, “Lavoro intermittente” e Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti le Parti si riservano di effettuare una fase di approfondimento e di monitoraggio entro il 31 dicembre 2016, nell’ambito dell’osservatorio nazionale, con riferimento anche alle soluzioni di altri comparti ai fini di una valutazione correlata alle peculiarità dell’attività svolta e dell’individuazione di soluzioni condivise. In attesa della definizione di quanto precede, troveranno applicazione nel settore esclusivamente gli istituti normati dal presente contratto.

**ART. 29 - FERIE**

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di riposo retribuito pari a:

- 20 gg. lavorativi per anzianità di servizio fino ad 8 anni;

- 25 gg. lavorativi per anzianità di servizio da oltre 8 a 15 anni;

- 30 gg. lavorativi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

2. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione, le frazioni di anno vengono conteggiate per dodicesimi nella misura di cui alla tabella "D". Le frazioni di mese superiori a 15 giorni vengono considerate mese intero.

3. Ai soli effetti del presente articolo non si computano, pur non essendo considerati giorni festivi, la giornata non lavorata in ciascuna settimana a seguito della distribuzione dell'orario settimanale in cinque giorni e le giornate di riposo non di legge derivanti dall'applicazione della turnazione per il personale turnista.

4. Il periodo di prova, una volta ultimato, va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

5. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie ed il lavoratore ha il diritto alle stesse o all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.

6. Qualora il lavoratore abbia invece goduto un numero maggiore di ferie superiore a quello maturato, la Società ha diritto di trattenere, in sede di liquidazione, l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.

7. Nel corso del periodo delle ferie al lavoratore viene corrisposta la retribuzione globale di fatto di cui all'art. 22, escluse dal computo le lettere b) e c) del punto 2, come se avesse lavorato.

8. L'epoca delle ferie deve essere programmata dalla Direzione Aziendale previo esame con la

R.S.U. o R.S.A. entro i primi tre mesi dell'anno.

9. Nel periodo dell'anno compreso tra il 1° maggio ed il 31 ottobre viene concesso al personale - salvo diversa richiesta scritta del lavoratore - un numero di giorni di ferie non inferiore al 45% di quelle spettanti,

10. Le ferie devono essere normalmente godute in via continuativa, garantendo, comunque, almeno 2 settimane continuative.

11. In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale al lavoratore compete, per il predetto periodo, *un rimborso giornaliero di 50€ .*

12. In caso di spostamento del periodo feriale precedentemente stabilito dalla Società il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute e regolarmente comprovate.

13. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiungano malattie di durata non inferiore a 6 giorni e sempre che il lavoratore ne dia tempestiva comunicazione alla Società per gli opportuni controlli.

14. Ove la malattia impedisca il godimento parziale o totale entro l'anno delle ferie maturate, le stesse saranno godute, a guarigione avvenuta, nell'anno successivo.

15. Il lavoratore che, nonostante l'assegnazione delle ferie, non usufruisca delle medesime, non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.

16. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

*Personale a tempo determinato di esazione*

17. Poiché la brevità della durata e la particolarità della prestazione del personale a tempo determinato di esazione non consentono l'effettivo godimento delle ferie, si procederà a liquidare, in sede di trattamento di fine rapporto, i ratei maturati in ragione di giorni 1,65 della retribuzione globale di fatto prevista dal punto 7 del presente articolo per ogni mese di servizio.

*Personale a tempo parziale*

18. Allo scopo di garantire parità di condizioni rispetto al lavoratore a tempo pieno, il personale a tempo parziale ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo retribuito di ferie pari a 1/12 della sua prestazione minima annua per anzianità di servizio fino a 8 anni. Tale periodo viene aumentato del 25% della prestazione minima annua per anzianità di servizio di oltre 8 anni e fino a 15 anni e del 50% della stessa per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

La retribuzione giornaliera in caso di ferie è corrispondente alla durata della prestazione programmata coincidente con la richiesta.

Qualora la prestazione media mensile, pari a 1/12 delle ore effettivamente lavorate nell’anno, sia superiore alla prestazione minima, ai soli fini retributivi sarà riconosciuta la relativa differenza che verrà liquidata nel mese di febbraio dell’anno successivo.

*Disposizione transitoria*

Al personale a tempo parziale assunto antecedentemente alla data del 4.4.1995, ai soli fini della corresponsione delle indennità sostitutiva di mensa e lavori complementari in caso di ferie, viene garantito lo stesso trattamento economico previsto a tale titolo dal c.c.n.l. 21.12.1990 in relazione allo scaglione di ferie di appartenenza. L'eventuale differenza verrà corrisposta unitamente a quanto previsto al comma 3 del precedente punto 18.

**ART. 21 – MUTAMENTO DI MANSIONI**

IL lavoratore, in relazione all’esigenze della Società, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al livello di appartenenza secondo quanto disciplinato dall’art.3 del dlgs.81/2015 .

Il lavoratore che sia assegnato a svolgere temporaneamente mansioni inerenti ad un livello superiore ha diritto per tutta la durata dello svolgimento di tali mansioni al trattamento corrispondente all’attività svolta. Gli eventuali superminimi (anche se derivanti da aumenti di merito) vengono assorbiti fino a concorrenza della differenza dei due minimi tabellari.

Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli viene assegnato al livello superiore.

**ART. 46 - ARTICOLAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Anche in applicazione di quanto stabilito dall’Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 nonché dall'art.48 in materia di relazioni sindacali, il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e sul livello aziendale.

**A)**

1. Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale, sia per la parte normativa che per la parte economica, è efficace per tutto il personale in forza e vincola tutte le Associazioni sindacali

~~Firmatari~~ stipulanti.

2. Il contratto nazionale ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, definendo, altresì funzioni, ambiti e tempi della contrattazione aziendale.

3. Le proposte per i rinnovi del C.C.N.L. saranno presentate in tempo utile per consentire l’apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza. La parte destinataria della richiesta di rinnovo dovrà darne riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della stessa. Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del C.C.N.L. e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti il C.C.N.L. non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della previsione di cui sopra, la parte interessata può richiedere la revoca o la sospensione dell’azione messa in atto. Nel corso del terzo anno di vigenza si procederà alla verifica di eventuali scostamenti tra l’inflazione preventivata in fase di rinnovo e quella realmente osservata. A condizione che siano stati rispettati i tempi e le procedure di cui al presente punto 3, in caso di ritardato rinnovo del C.C.N.L., dalla data di scadenza del contratto precedente sarà erogata una copertura economica pari al 30% dell’inflazione annuale programmata relativa all’anno di riferimento, da calcolarsi su minimi e contingenza; dopo 6 mesi dalla scadenza tale copertura passerà al 60%. Gli importi corrisposti a tale titolo non hanno alcun riflesso su altri istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR. Di quanto erogato si dovrà tenere conto in sede di accordo di rinnovo.

**B**)

1. La contrattazione aziendale di secondo livello è titolare esclusiva per la definizione delle erogazioni previste al punto 6 della presente lettera B. E’ inoltre titolare per le materie espressamente delegate dalla legge e/o dalla contrattazione nazionale, nei limiti della delega affidata. Esercita la sua piena capacità negoziale su argomenti ed istituti non ripetitivi e diversi rispetto a quelli negoziati ai livelli superiori.

2. Oltre a quanto già previsto nel contratto collettivo nazionale di lavoro come materie delegate alla contrattazione aziendale, le parti individuano in termini esemplificativi le linee guida sulle quali potrà essere esercitata la contrattazione aziendale di secondo livello, sempre nel rispetto di quanto stabilito al punto precedente: welfare aziendale, salute e sicurezza, previdenza e assistenza sociale, occupabilità, occupazione, formazione, conciliazione tra vita lavorativa e vita

personale, supporto allo studio.

3. Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale. La loro collocazione temporale sarà armonizzata in modo da evitare sovrapposizioni tra i due livelli di contrattazione. La richiesta di rinnovo di tali accordi deve essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l’apertura della procedura negoziale almeno due mesi prima della sua scadenza. La parte destinataria della richiesta di rinnovo dovrà darne riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della stessa. Durante i due mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza dell’Accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto di tale previsione, la parte interessata può richiedere la revoca o la sospensione dell’azione messa in atto. Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, a favore dei lavoratori dipendenti da Aziende nelle quali non viene esercitata la contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici collettivi oltre a quanto spettante per il contratto collettivo nazionale, qualora non si addivenisse ad un accordo entro i termini previsti dalla procedura di cui al comma 2 del presente punto, sarà corrisposto a titolo di elemento perequativo una erogazione pari al 3% del minimo tabellare e contingenza decorrere dall’1.1.2012..

4. I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie del presente contratto operanti all’interno dell’Azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti.

In caso di presenza delle R.S.A, trova applicazione quanto previsto nel punto 5 dell’Accordo

Interconfederale 28 giugno 2011.

5. I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l’esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente contratto operanti all’interno dell’Azienda e non per i singoli lavoratori.

6. La contrattazione di secondo livello aziendale con contenuti economici basati sul premio di produttività e redditività persegue l’obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all’andamento economico dell’impresa. Per avere caratteristiche tali da consentire l’applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le Parti. Per quanto concerne il premio di risultato, le Parti a livello aziendale esamineranno le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell’andamento e delle condizioni di redditività dell’azienda. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione. Le parti, al secondo livello aziendale, concordano altresì le forme, i tempi e le altre clausole per l’informazione e la verifica circa i risultati d’impresa per il riesame degli obiettivi se in presenza di rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell’accordo.

7. La titolarità della contrattazione aziendale fa capo alle R.S.U. o R.S.A. d’intesa con le strutture territoriali/regionali in caso di coincidenza tra unità produttiva e Azienda ai sensi dell’art. 57; alle Segreterie Nazionali e alle R.S.U. o R.S.A per la Società Autostrade per l’Italia.

8. Nel caso in cui si verifichino, in singole Aziende, andamenti abnormi nella correlazione tra la produttività realizzata e i benefici economici da erogare, la situazione verrà rimessa alla valutazione congiunta delle parti stipulanti.

9. Le parti nel convenire che il rispetto delle disposizioni sopra definite costituisce condizione essenziale per assicurare stabilità e certezza ai reciproci rapporti, si impegnano

conseguentemente ad assumere comportamenti coerenti ed a rimuovere, con la necessaria

tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere relativamente ad ambiti, tempi e livelli definiti dal presente articolo. In tale ottica, al fine di garantire l'inderogabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione aziendale, le parti convengono di attenersi alle procedure di sopra descritte.

*Nota a verbale*

*Le Parti recepiscono integralmente i contenuti dell’A.I. del 10 gennaio 2014.*

*Le Aziende si attiveranno per dar seguito a quanto previsto nello stesso ai fini della certificazione della rappresentanza, entro e non oltre il 31 dicembre 2016.*

**ART. 49 - DIRITTI SINDACALI**

*Chiarimento a verbale (dopo il comma 28)*

Le parti si danno atto che la normativa riportata alla presente lettera d) integra e specifica quanto previsto dall'Accordo lnterconfederale 20 dicembre 1993 così come integrato *dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014* per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie che si intende integralmente richiamato nel presente articolo.

*Referendum*

*42.* La R.S.U. congiuntamente alle Organizzazioni sindacali stipulanti, o la R.S.A., può indire referendum sia secondo quanto previsto dall'art. 21 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, *sia*

*ai sensi degli accordi interconfederali vigenti.*

**TESTO DELL’ATTUALE**

**IN SEDE DI STESURA VERRANNO ANALIZZATI EVENTUALI INTEGRAZIONI AL SISTEMA ATTUALE**

ES: L’attuale sistema di relazioni sindacali attua pienamente quanto previsto dal D. Lgs n. 25/2007

**ENTE BILATERALE**

**Le parti stipulanti ed il Consiglio Direttivo di Ebinat dovranno decidere, entro il….. , la riforma dello statuto, nonché le attività proprie dell’ente integrando quelle già previste. Nelle more di tale attività in deroga a quanto specificatamente previsto ai punti 2 e 3 dell’art. Ente bilaterale si sospenderanno il versamento dei contributi .**

**ART.5 - TELELAVORO**

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 dicembre 2016, un accordo quadro in materia.

**ART. 31 - TRASFERIMENTI**

1. Il lavoratore può essere trasferito per motivi tecnici, organizzativi e produttivi. La Società, nello spirito della Legge 20 maggio 1970 n. 300, comunicherà all'interessato nella lettera di trasferimento detti motivi. La Società cercherà, inoltre, di contemperare le proprie esigenze con l'interesse personale del lavoratore.

2. Il lavoratore trasferito non a sua domanda conserva, in quanto più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità che siano inerenti alle condizioni locali e alle prestazioni particolari presso la sede o il servizio di provenienza e che non ricorrano nella nuova destinazione.

3. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto; il trasferimento d'ufficio deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a 60 giorni.

*4.* In caso di trasferimento per i motivi di cui al punto 1***,*** viene corrisposto *un rimborso pari a 10 % del minimo tabellare del livello C* per 10 giorni al lavoratore senza congiunti conviventi a carico e per 20 giorni al lavoratore con congiunti conviventi a carico

5. Al lavoratore con congiunti conviventi a carico vengono, altresì, corrisposti, al momento in cui i predetti congiunti con lui si trasferiscano, 5 giorni di rimborso di cui al punto 4. che precede, per ognuno dei primi 3 congiunti e 2 giorni per ognuno dei rimanenti congiunti oltre i 3.

6. Inoltre la Società accorda al lavoratore a qualsiasi titolo trasferito le seguenti licenze straordinarie retribuite da utilizzare in occasione del trasloco:

 giorni 3 oltre il viaggio al lavoratore senza congiunti conviventi a carico;

 giorni 6 oltre il viaggio al lavoratore avente congiunti conviventi a carico che con lui si trasferiscano.

7. Il tempo minimo computabile per il viaggio è fissato in mezza giornata.

8. Qualora, per effetto del trasferimento per i motivi di cui al punto 1, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di sei mesi di pigione.

9. Al lavoratore che viene trasferito vengono corrisposte le spese di viaggio per il trasporto per sé e per le persone di famiglia conviventi a carico e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previo accordo da prendersi con la Società. Il trasporto dei mobili e delle masserizie deve essere assicurato a carico della Società contro il rischio dei danni.

10.Viene, altresì, corrisposto - per i soli trasferimenti d'ufficio - un compenso aggiuntivo in misura fissa forfetizzata di € 51,65 per le spese di carattere generale attinenti al trasloco,

11.~~Al lavoratore trasferito a domanda spettando due giornate di permesso retribuito in occasione dell’eventuale trasloco.~~

12.Al lavoratore trasferito a domanda nell'ambito della stessa unità produttiva vengono rimborsate solo le spese dell'effettivo trasloco, secondo quanto previsto al precedente punto 9. Lo stesso trattamento si applica ai lavoratori trasferiti a domanda tra due diverse unità produttive, purché la distanza tra la sede di provenienza e quella di destinazione non sia superiore ad 80 chilometri.

13.Se entro un anno e mezzo dalla data di trasferimento il lavoratore non ha provveduto a trasferire i congiunti conviventi a carico perde il diritto al trattamento economico e normativo previsto, salvi i casi di giustificato impedimento che devono essere resi noti - entro lo stesso termine - alla Direzione interessata a pena di decadenza dal diritto stesso.

14.Al lavoratore trasferito non a domanda, che venga licenziato non per motivi disciplinari, compete, oltre al trattamento di fine rapporto di cui all'art. 40, il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute per sé e per i familiari a carico per il rientro nella precedente residenza quando tale rientro sia effettivamente avvenuto. Inoltre, quando il lavoratore di cui al presente punto abbia provveduto entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro, all'effettivo movimento delle masserizie, ha pure diritto a! rimborso, sulla base di quanto preventivamente concordato con Ia Società, delle spese sopportate per il detto trasporto dalla località di trasferimento alla precedente residenza.

**ART. 32 - TRATTAMENTO DI MALATTIA**

(COMPORTO: TRASFORMAZIONE MESI IN GIORNI ok)

Esclusione dal periodo di comporto delle malattie gravi .

Intervento di penalizzazione economica per le assenze di breve durata – i meccanismi di penalizzazione previsti dalla contrattazione di secondo livello saranno triplicati per le assenze coincidenti con le giornate di venerdi, sabato, domenica e lunedi (franchigia primo evento anno sul calendario solare)

**ART. 43 INDENNITA’**

f) indennità di reperibilità

In relazione alle esigenze di servizio, la Società può richiedere al lavoratore, di essere reperibile (senza vincolo di rimanere nella propria abitazione ma con l'obbligo in tal caso di fornire alla Società le notizie atte a rintracciarlo) al fine di svolgere eventuali immediate prestazioni oltre il normale orario di lavoro. L'obbligo della reperibilità deve sempre risultare da precedente disposizione scritta e la Società nel richiederla seguirà di norma il criterio della rotazione tra il personale interessato.

*Le Parti ~~comunicherà~~ esamineranno in un apposito incontro le modalità applicative adottate ,le professionalità impiegate, il numero dei lavoratori coinvolti, nel rispetto delle normative di legge vigenti.*

La reperibilità può essere richiesta:

* 1. per un periodo limitato ad un massimo di 12 ore giornaliere dal lunedì al venerdì per un massimo di 2 settimane anche non consecutive
  2. per le intere giornate del sabato, domenica e festivi, per non più di due volte al mese salvo casi eccezionali.

1. A tutti i lavoratori coinvolti, ai quali viene richiesta la reperibilità compete un compenso pari:
   1. per la reperibilità di cui alla lettera a) al 13,50% della retribuzione giornaliera di cui all'art.22, punto 1, per ogni periodo di reperibilità richiesto;
   2. per la reperibilità di cui alla lettera b) al 23,50% della retribuzione giornaliera di cui all'art.22, punto 1, per ogni giornata di reperibilità richiesta.
2. Le prestazioni effettuate nel periodo di reperibilità vanno compensate con il trattamento previsto per le ore di lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo) o per le ore di lavoro festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade, con una retribuzione, comunque, non inferiore a due ore. Per ogni intervento effettuato in periodo di reperibilità verrà, inoltre, corrisposto un importo di € 5,16.
3. Le spese e i costi relativi alla strumentazione utili ai fini del corretto adempimento della prestazione lavorativa (telefono, cellulare, smartphone, pc, tablet) sono a carico della Società.

Lettera delle Associazioni datoriali ad OSL

Con riferimento alle intese raggiunte in occasione del recente rinnovo del ccnl Vi confermiamo che ….al personale assunto in data antecedente al 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato verrà garantita l’applicazione della normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall’art. 18 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e s.m.i. previgente a quella di cui al Dlgs 23/2015.

Art.3

6. E’ facoltà dell’Azienda richiedere e del lavoratore accettare prestazioni di lavoro supplementare in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- necessità, sia saltuarie che ricorrenti, derivanti da incrementi di attività produttiva;

- sostituzione di personale dipendente assente per qualsiasi causa.

Le ore di lavoro supplementare, intendendosi per tali quelle eccedenti la prestazione minima concordata, sono retribuite secondo quanto indicato all’art.24 comma 5 e possono essere effettuate:

- oltre il normale orario giornaliero ridotto, fino al limite massimo giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno;

- nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro, ancorché ricadenti, per il lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, al di fuori dei periodi predeterminati ai sensi dei punti 1, 4 e, in caso di attivazione di clausola elastica, del punto 5 del presente articolo.

Le prestazioni di lavoro supplementare non potranno superare, nell’arco di ciascun quadrimestre, il limite massimo di 136 ore.

Per i lavoratori di cui alla lettera b) del precedente punto 3 il limite è annuale e fissato in 408 ore.

Per il personale a tempo parziale in forza al 16 febbraio 2000 la cui distribuzione dell’orario è fissata sulla base mensile di 104 ore il limite massimo bimestrale è pari a 68 ore.

Fermo restando quanto previsto dal presente punto, la prestazione di lavoro complessiva - determinata dalla sommatoria delle ore di prestazione ordinaria e di quelle di lavoro supplementare - non potrà superare il limite massimo mensile di 160 ore. Eventuali prestazioni di lavoro effettuate oltre i limiti quadrimestrali, bimestrali o annuali di cui ai precedenti comma del presente punto daranno luogo - in sostituzione del relativo pagamento - alla trasformazione delle corrispondenti ore eccedenti in riposi compensativi. Resta ferma la sola corresponsione della maggiorazione del 50% della retribuzione oraria globale di fatto, intendendosi a tali effetti quella di cui al punto 1 dell’art. 22, aumentata di 1/12 di tredicesima e di 1/12 di premio annuo, determinati sui valori in vigore al momento dell’effettuazione della prestazione. I riposi compensativi di cui sopra confluiscono nella Banca ore di cui all’art. 12 e verranno fruiti secondo le modalità espressamente previste dallo stesso articolo. Resta inteso che i riposi in questione verranno attribuiti nell’ambito delle prestazioni di lavoro programmate.

Il trattamento di cui al comma precedente si applica anche alle eventuali prestazioni di lavoro effettuate dai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale oltre il massimo orario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno, fermo restando che dette ore non concorrono al raggiungimento dei limiti massimi di lavoro supplementare.

Abolizione punto 15

Art.24

Personale a tempo parziale

Art.24

4. Il trattamento economico di cui all’art.22 comma 1, relativo all’orario definito nel contratto individuale, è riproporzionato in ragione alla ridotta prestazione lavorativa.

 Per determinare la retribuzione oraria ai fini del pagamento del lavoro supplementare e delle maggiorazioni contrattuali si applica quanto previsto al precedente comma 1 dell’art.24, per quanto riguarda il lavoro straordinario quanto previsto dal comma 2 dell’art.24 .

Art 11 comma 21

Per il personale pt applicato in attività lavorative in turni il lavoro notturno e notturno festivo viene maggiorato rispettivamente del 40% ed 80 % della retribuzione di cui al punto 1 dell’art. 22 da corrispondersi per ogni ora di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Per il personale part time rimangono in atto gli accordi aziendali vigenti in materia.

**Art. 19 - Classificazione del personale**

*Da inserire come punto 6 dell’articolo prima di “Declaratorie”*

6. Avuto riguardo all’esigenza di disporre di eventuali nuove e diverse modalità di svolgimento della prestazione lavorativa ulteriori rispetto a quanto ad oggi in essere in ogni singola azienda, le Parti convengono che ai livelli inquadramentali sotto riportati corrispondono parametri retributivi articolati come segue:

* per i livelli D e C1, due parametri retributivi: c), b);
* per i livelli C, B1, tre parametri retributivi: c), b), a).

**Parametro retributivo c)**

Il parametro retributivo c) è attribuito ai lavoratori di primo ingresso nel livello. La permanenza in questo parametro è collegata esclusivamente a un lasso di tempo predeterminato:

* D e C1 24 mesi;
* C e B1 36 mesi.
* Per il personale in forza alla data del presente accordo a cui venga attribuito un passaggio di livello superiore il periodo di permanenza sopra indicato viene ridotto rispettivamente a 12 e 18 mesi.

Il parametro retributivo c) è inferiore di 7 punti parametrali rispetto al parametro b).

L’applicazione del nuovo parametro è subordinata all’applicazione del parametro a) di cui appresso.

**Parametro retributivo b)**

Il parametro retributivo b) è rappresentato dal valore parametrale dei vigenti livelli professionali.

Tale valore viene confermato ai lavoratori in forza alla data di stipulazione dell’accordo di rinnovo e remunera tutte le attività che ad oggi vengono svolte in ogni realtà aziendale. La presente pattuizione non può essere utilizzata come argomentazione difensiva in occasione di eventuali ricorsi finalizzati al riconoscimento di un livello superiore di inquadramento.

**Parametro retributivo a)**

Il parametro retributivo a) è finalizzato ad apprezzare l’attribuzione formale di attività lavorative contraddistinte da uno o più dei seguenti requisiti o caratteristiche:

* + l’attribuzione formale di modalità lavorative nuove rispetto a quanto viene a oggi realizzato nelle singole società e caratterizzate dalla polifunzionalità/polimansione. Per polifunzionalità/polimansione si intende l’attribuzione di modalità lavorative svolte in alternanza alle mansioni proprie della figura professionale normalmente ricoperta e riferibili a un settore aziendale anche diverso da quello di appartenenza. Tale polifunzionalità/polimansione richiede il possesso di competenze e requisiti professionali diversi da quelli necessari per l’espletamento dell’attività lavorativa normalmente assegnata;
  + l’attribuzione formale del coordinamento diretto di risorse umane, appartenenti allo stesso livello d’inquadramento.
* Il parametro retributivo a) è superiore di x punti parametrali rispetto al parametro b).

7. L’attribuzione dei parametri c), b) e a) dovrà risultare da atto scritto.

**\* \* \***

8. Sono demandate alla contrattazione di secondo livello:

1. l’eventuale valutazione e definizione del valore parametrale c) e del valore parametrale a) anche agli altri livelli di inquadramento;
2. l’ individuazione di particolari, specifiche attività lavorative per le quali può essere riconosciuto un valore retributivo inferiore a quello dell’attuale scala parametrale.

Quanto sopra concordato fa comunque salvi gli accordi di secondo livello già ad oggi vigenti in materia.