
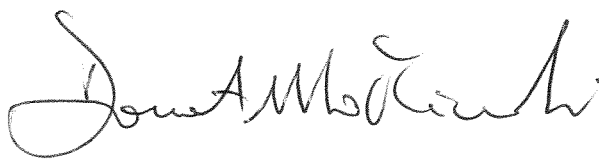


ALLEGATI

1. ELENCAZIONE FESTIVITA' S. PATRONO
2. FAC-SIMILE DI DELEGA SINDACALE
3. PROTOCOLLO AGGIUNTIVO FISE-ACAP 10 luglio 2017
4. DICHIARAZIONE CONGIUNTA 1° GIUGNO 2006
5. POLIZZA DI ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRA PROFESSIONALI
6. AUTOREGOLAMENTAZIONE DIRITTO DI SCIOPERO
7. PROFILI APPRENDISTATO - SCHEMA PIANO PORMATIVO INDIVIDUALE  
MODULO ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA SVOLTA
8. CCNL 15 LUGLIO 2015 - ART.15 PERMESSI
9. NORME STORICHE
10. LETTERE AGGIUNTIVE COMUNI
11. LETTERE AGGIUNTIVE FEDERRETI
12. LETTERE AGGIUNTIVE FISEACAP 

 *francesca*

 *Memmi*

 *Donatello*

 *Roberto*

 *Walter*

 *A*

 *Luigi*

 *A*

 *DR TR*

 *Stefano*

 *Celli*

## UNA TANTUM

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza alla data di stipulazione del presente accordo verrà corrisposto, a copertura del periodo 1 gennaio – 31 luglio 2016, un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure di seguito riportate:

LIV	€
A	158,70
A1	141,89
B	125
B1	114,19
C	100
C1	91,22
D	67,57

Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di agosto 2016, verranno proporzionalmente determinati, per i lavoratori assunti successivamente alla data del 31 dicembre 2015, in funzione dei mesi di servizio prestati dalla data di assunzione.

Per il personale a tempo parziale tali importi verranno erogati nella misura del 60%. Tale misura è elevata al 70% quando la durata mensile, o rapportata al mese in caso di prestazione su base annua, risulti superiore ad 80 ore. La frazione di mese viene computata come mese intero.

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

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1 gennaio 2016 – 31 luglio 2016 che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'ci' followed by a large, stylized 'M'. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'M.' and another that is a large, bold 'A'. On the right side, there are more signatures, including one that looks like 'R' and another that is a large, stylized 'S'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'D' and another that is a large, stylized 'S'. The date '96' is written at the bottom right corner.

## MINIMI TABELLARI

Liv	Parametri	Minimo al 31/12/2015	Nuovi Minimi		
			dal 1/08/2016	dal 1/01/2017	dal 1/01/2018
A	235	2.247,90	2.295,54	2.406,68	2.486,08
A1	210	2.008,77	2.051,34	2.150,66	2.221,61
B	185	1.769,60	1.807,10	1.894,60	1.957,10
B1	169	1.616,60	1.650,86	1.730,79	1.787,88
C	148	1.415,70	1.445,70	1.515,70	1.565,70
C1	135	1.291,36	1.318,72	1.382,58	1.428,18
D	100	956,54	976,81	1.024,11	1.057,89

Le Parti si danno atto che gli incrementi dei minimi tabellari, definiti con il presente accordo, dal 1 gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018 non sono considerati utili ai fini del computo dei compensi relativi a qualsiasi tipologia di lavoro straordinario

*cy* *M*

*by* *Am*

*AA*

*ku*  
*Am*

*22*

*S*

*AA*

*ku*

*97*  
*ali*

*AA*

*97*

# MINIMI TABELLARI

Liv	Parametri	Incremento complessivo	Incrementi		
			dal 1/08/2016	dal 1/01/2017	dal 1/01/2018
A	235	238,18	47,64	111,15	79,39
A1	210	212,84	42,57	99,32	70,95
B	185	187,50	37,50	87,50	62,50
B1	169	171,28	34,26	79,93	57,09
C	148	150,00	30,00	70,00	50,00
C1	135	136,82	27,36	63,85	45,61
D	100	101,35	20,27	47,30	33,78

*cy*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

98

MINIMI TABELLARI DI CUI ALL'ART. 43

Livelli	€
A	398,19
A1(*)	352,74
B	312,97
B1 (*)	282,50
C	254,61
C1	240,67
D(*)	198,32

(\*) – In conformità a quanto stabilito dall'accordo 18 aprile 1997, per il personale già inquadrato nei livelli 9, 6 e 2 e che al 1° giugno 1997, per effetto della nuova classificazione, risulti inquadrato rispettivamente nei livelli A1, B1 e D, gli importi sono i seguenti:

9 A1	374,43
6 B1 (*)	297,48
2 D	218,98

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

INDENNITA' DI CONTINGENZA

Livelli	€
A	539,82
A1	533,72
B	529,40
B1	525,33
C	522,02
C1	519,97
D	514,29

Handwritten notes and signatures:

- Handwritten "cif" and "M" on the left side.
- Handwritten "lung" and "M." below the table.
- Large handwritten signature "W" in the center.
- Handwritten "100" at the bottom right.
- Other illegible handwritten marks and signatures.

ELEMENTO DIFFERENZIATO DALLA RETRIBUZIONE

Livelli	€
A	118,89
A1 (*)	65,18
B	81,34
B1 (*)	40,28
C	46,17
C1	51,90
D	50,61

(\*) – In conformità a quanto stabilito dall'accordo 18 aprile 1997, per il personale già inquadrato nei livelli 9 e 6 e che al 1° giugno 1997, per effetto della nuova classificazione, risulti inquadrato rispettivamente nei livelli A1 e B1, gli importi sono i seguenti:

9 A1 106,29

6 B1 (\*) 85,47

cif

72

M

lung

M.

887

A

M

M

coll-

A

M










A

101

TABELLA RATEI FERIE

Anzianità di servizio	Fino a 8 anni	Da 8 anni A 15 anni	Oltre 15 anni
Giorni di spettanza annua	20 giorni	25 giorni	30 giorni
Dodicesimi	Ratei	Ratei	Ratei
1	1 12	2	2 12
2	3	4	5
3	5	6	7 12
4	6 12	8	10
5	8	10	12 12
6	10	12 12	15
7	11 12	14 12	17 12
8	13	16 12	20
9	15	19	22 12
10	16 12	21	25
11	18	23	27 12

ci

  
  
  
  
  
  
  
  
  
102



# PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese o privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

ced

mm

ly

SM.

ST

~~AA~~ hh

h

W

TC

QuRo

collu

103

gh

gh

## FESTIVITA' SANTO PATRONO

Soc. Autostrade per l'Italia	29 giugno (Santi Pietro e Paolo)
Soc. Monte Bianco	14 febbraio (San Valentino)
Soc. Tangenziale di Napoli	19 settembre (San Gennaro)
R.A.V.	9 giugno (Santi Pietro e Paolo)
S.A.M.	19 settembre (San Gennaro)
S.A.T.	29 giugno (Santi Pietro e Paolo)
Asti/Cuneo	10 agosto (San Lorenzo)
ATIVA	24 giugno (San Giovanni Battista)
AutoBrennero	26 giugno (San Vigilio)
Autostrade CentroPadane	13 novembre (Sant' Omobono)
Autostrada dei Fiori	6 novembre (San Leonardo)
Autovie Venete	3 novembre (San Giusto)
BREBEMI	10 agosto (San Lorenzo)
Brescia/Verona/Vicenza/Padova	21 maggio (San Zeno)
CAV	13 giugno (Sant' Antonio da Padova)
CISA	11 novembre (San Martino)
Milano Serravalle/Milano Tangenziali	7 dicembre (Sant' Ambrogio)
SALT	25 marzo (Sant' Annunziata)
SATAP	24 giugno (San Giovanni Battista)
SAV	7 settembre (San Grato)
SITAF (sede Torino)	24 giugno (San Giovanni Battista)
SITAF (esercizio)	13 agosto (Sant' Ippolito)
SITAF (Bardonecchia)	13 agosto (Sant' Ippolito)
SITRASB	6 novembre (San Leonardo)
Strada dei Parchi	29 giugno (Santi Pietro e Paolo)
Torino/Milano	24 giugno (San Giovanni Battista)
Torino/Savona	24 giugno (San Giovanni Battista)

106


STRASB

Strada dei Parchi

Torino/Milano

Torino/Savona

cy

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two small, separate marks. To the right, there are several larger, more complex signatures, some of which appear to be overlapping or written in a cursive style.

coll. — 100

**FAC-SIMILE DI DELEGA SINDACALE**

Spett.le  
Direzione Generale  
Società

Prego codesta rispettabile Società a voler trattenere sulle mie competenze mensili per .....mensilità, un importo pari . ....

o la diversa misura che sarà decisa di volta in volta e comunicata unitariamente alle Aziende dalle O.S.L. firmatarie.

Tale somma, che costituisce il mio contributo associativo alla.....

dovrà essere versata a detta Organizzazione Sindacale ad ogni fine mese.

La presente delega deve intendersi valida a decorrere dal mese di .....e deve ritenersi operante fino al.....salva, comunque, la possibilità da parte mia di revocarla anticipatamente con apposita comunicazione.

Distinti saluti

(firma)

.....

(leggibile e per esteso)

Direzione.  
Sede di Lavoro  
Numero di matricola  
Data

cy

M

M  
H  
AR  
P  
L  
C  
F  
105

**PROTOCOLLO AGGIUNTIVO FISE-ACAP**

Addì 10 luglio 2017

TRA

FISE-ACAP

E

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

SLA-CISAL

UGL VIABILITA' E LOGISTICA

In relazione alla Nota a verbale n. 3 in calce all'art. 24 del c.c.n.l. vigente, le parti confermano che – come previsto dal Protocollo Ausitra 19 giugno 1976 – a decorrere dalla data appena richiamata per le Società e i Consorzi concessionari di autostrade e trafori associati a FISE-ACAP ai fini della determinazione convenzionale della retribuzione giornaliera e oraria, i soli punti 1, 2, 3, 5 del citato art. 24 sono stati sostituiti dai seguenti punti 1, 2 e 3:

1. La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 170 la retribuzione mensile di cui al punto 1, lettere a) e b) dell'articolo 22. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22.
2. La determinazione della retribuzione giornaliera per le festività cadenti nella giornata di domenica si ottiene applicando il divisore 22.
3. Ai fini del calcolo della retribuzione oraria per il lavoro straordinario non si terrà conto dei dodicesimi della tredicesima mensilità e del premio annuo.

*cy* *MA*

*lu*

*MA*

*MA*

*MA*

*MA*

*MA*

*MA*

1. In relazione alle problematiche prospettate dalle Organizzazioni sindacali della cessione di ramo d'azienda, della esternalizzazione di attività, del distacco, dell'estensione del perimetro delle attività cui si applica il c.c.n.l., le Parti stipulanti, tenuto conto della complessità e della delicatezza del tema, su cui si sono rilevate posizioni non convergenti, convengono sulla necessità di attivare un confronto per un adeguato approfondimento dei molteplici profili che connotano complessivamente la problematica in questione, con l'obiettivo di ricercare soluzioni condivise.

Le parti si incontreranno a partire dal mese di giugno con l'impegno di concludere il confronto entro il termine del 31 marzo 2007.

2. Le parti provvederanno inoltre a ricercare soluzioni a specifici aspetti inerenti l'istituto del distacco. Fino alla data di conclusione del confronto si procederà ad apposita informativa preventiva al Sindacato.

3. In caso di esternalizzazione di attività oggi svolte all'interno, fatte salve le procedure di cui all'art. 47 L. n. 420/90 e successive modificazioni, l'Azienda ne darà apposita comunicazione preventiva alle competenti strutture delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, precisando gli obiettivi perseguiti, gli eventuali riflessi occupazionali ed i tempi di attuazione. A seguito di richiesta sindacale, da avanzarsi nei cinque giorni successivi, si procederà ad un esame congiunto finalizzato alla ricerca di soluzioni condivise che realizzino un equilibrato contemperamento degli obiettivi perseguiti dall'Azienda, da un lato e della tutela delle condizioni di lavoro del personale e della stabilità occupazionale, dall'altro. Tale esame, salvo diverso accordo tra le parti, dovrà essere concluso nei quindici giorni successivi alla richiesta stessa.

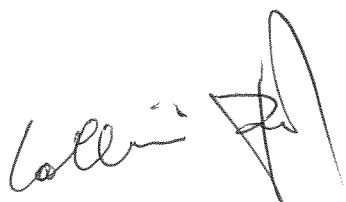
Qualora non sia stato possibile individuare soluzioni condivise, a richiesta di una delle parti, da avanzarsi nei cinque giorni successivi, si darà luogo ad un esame a livello nazionale che, salvo diverso accordo tra le parti, dovrà concludersi nei quindici giorni successivi alla richiesta stessa.

Gli incontri di cui alla presente procedura avranno inizio entro tre giorni dalla richiesta.

Resta inteso che fino al termine del confronto l'Azienda non darà luogo all'attuazione delle iniziative oggetto del confronto e da parte sindacale non si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale.

Fino al 31 marzo 2007, in caso di mancato accordo, qualora l'Azienda proceda comunque a dare attuazione alle iniziative di cui al presente punto 3 andrà garantita la applicazione del presente c.c.n.l..

In merito alle problematiche sollevate dalle Organizzazioni sindacali circa specifiche situazioni aziendali, quali il servizio di portineria ed accoglienza, gli interventi di manutenzione e riparazione impianti ed il servizio di prevenzione degli incendi, si procederà, a livello di Gruppo con la partecipazione delle Aziende interessate alle problematiche evidenziate, ad appositi incontri con le



107

**POLIZZA DI ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI PROFESSIONALI ED  
EXTRA PROFESSIONALI**

Le polizze per gli infortuni professionale ed extra professionali, sottoscritte dalla Società Autostrade per l'Italia in applicazione della dichiarazione a verbale di cui all'art. 33 del c.c.n.l., potranno essere visionate dal personale interessato presso i rispettivi Uffici del Personale.

Le modalità per la denuncia degli infortuni sono i seguenti:

in caso di infortunio l'interessato è tenuto a

- comunicare tempestivamente, preferibilmente a mezzo telegramma, l'accaduto direttamente all'Ufficio del Personale di appartenenza (Direzione Generale di Roma e Firenze e le Direzioni di Tronco), e non alla compagnia assicuratrice, precisando se trattasi di infortunio professionale od extra professionale;
- compilare il modulo "denuncia di danno su polizza infortuni" (Mod. 3203) predisposto dalla compagnia assicuratrice e disponibile presso l'Ufficio del Personale di appartenenza.

Sarà cura dell'Ufficio del Personale provvedere, successivamente, provvedere all'invio alla compagnia assicuratrice del suddetto modulo, debitamente compilato dall'infortunato e dal suo medico curante.

In casi di eccezionale gravità sarà necessario comunicare tempestivamente l'accaduto anche alla compagnia assicuratrice a mezzo telegramma, fax, ecc., fermo restando l'adempimento di quanto sopra.

Non appena ricevuta notizia dalla compagnia assicuratrice l'Ufficio del Personale provvederà a comunicare all'infortunato sia il numero del sinistro, a cui in seguito si dovrà fare sempre riferimento, sia la sede in cui verrà trattata l'istruttoria della pratica e la liquidazione del danno.

Tutta l'ulteriore successiva documentazione medica relativa all'infortunio dovrà, fino a guarigione avvenuta, essere trasmessa dall'infortunato alla sede locale dell'assicurazione ed, in copia, all'Ufficio del Personale di appartenenza.

Eventuali variazioni verranno portate tempestivamente a conoscenza del personale.

*ap*

*MA*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

DALLE O.S.L.

Spett.le  
Associazione Sindacale  
INTERSIND  
Via C. Colombo, 98  
ROMA

Spett.le  
Associazione Sindacale  
AUSITRA  
Via del Poggio Laurentino, 11  
ROMA

Fermo restando quanto contenuto nel Protocollo per l'autoregolamentazione del diritto di sciopero del 18 luglio 1986, qualora, nonostante l'esperimento delle procedure di cui all'art.44 (\*), non si addivenga alla composizione della vertenza in atto, le scriventi Organizzazioni sindacali si atterranno alle seguenti autonome norme di comportamento.

- a) La proclamazione di scioperi nazionali è comunicata alle Aziende con un preavviso di almeno 10 giorni precisandone le relative modalità e collocazioni temporali, restando inteso che ciascuna azione si svolgerà in un unico periodo di durata continuativa;
- b) nel caso di scioperi a carattere locale il periodo di preavviso sarà almeno di 5 giorni;
- c) il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non supererà le 4 ore per ciascun turno di lavoro, mentre per le successive proclamazioni, al fine di consentire l'auspicabile risoluzione della controversia, sarà garantito un intervallo di almeno 72 ore tra il primo sciopero e quelli successivi;
- d) la durata di ciascuna azione successiva alla prima non eccederà l'intera giornata lavorativa;
- e) l'effettuazione delle forme di lotta, che avrà riguardo alla sicurezza degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi, garantendo la presenza del personale, dovrà essere definita con intesa a livello locale entro 60 giorni dalla stipula del nuovo c.c.n.l.; in assenza di intesa a livello locale saranno esperiti i livelli superiori;
- f) ferma restando la piena intangibilità del diritto costituzionale allo sciopero, quale diritto individuale, per quanto di competenza di Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti, in occasione di vertenza a carattere locale, le prerogative e i compiti per la effettuazione dello sciopero sono proprie della RSU d'intesa con le Organizzazioni sindacali territoriali, secondo le modalità stabilite dal regolamento di settore, Filt-Fit-Uil. Restano ovviamente impregiudicate in tale previsione le prerogative proprie di ciascuna Organizzazioni sindacale per quanto attiene la

ci

109

valutazione ed il giudizio sui singoli conflitti secondo quanto previsto dal regolamento di cui sopra; nel caso in cui siano interessate più unità produttive per la Aziende che insistono in un'unica regione, alle strutture regionali di categoria, per quelle che insistono in più regioni, alle strutture nazionali.

Tale codice di comportamento è vincolato al pieno rispetto, da parte associativa ed aziendale delle procedure di cui all'art. 44 (\*) e delle fasi di raffreddamenti ivi previste.

In questo contesto l'efficacia del sistema di relazioni determinato e delle norme di autoregolamentazione definite è connessa al pieno coinvolgimento delle strutture sindacali ed al recepimento della nuova disciplina istitutiva delle Rappresentanze Sindacali Unitaria.

Le Segreterie Nazionali

FILT-CGIL, FIT-CISL-UILTRASPORTI

(\*) divenuto art.48

\* \* \*

Con riferimento alle posizioni espresse ed alle intese intercorse in occasione della stesura del testo del c.c.n.l. 16 febbraio 2000, le parti si danno atto che si provvederà entro il 31 marzo 2001 alla revisione ed integrazione del presente allegato, nonché alla prevista definizione delle intese applicative di quanto disposto dalla Legge 12 giugno 1990, n.146 e successive modifiche e integrazioni e dalle specifiche delibere della Commissione di Garanzia.

ci

AR

M

W

AR

AR

W

AR

W

R

AR

W

110



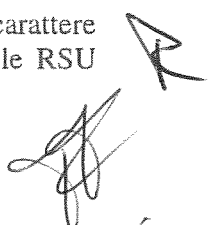
DALLE O.S.L.

Spett.le  
Associazione Sindacale  
INTERSIND  
Via C. Colombo, 98  
ROMA

Spett.le  
Associazione Sindacale  
AUSITRA  
Via del Poggio Laurentino, 11  
ROMA

Fermo restando quanto contenuto nel Protocollo per l'autoregolamentazione del diritto di sciopero del 18 luglio 1986, qualora, nonostante l'esperimento delle procedure di cui all'art.44 (\*) del c.c.n.l., non si addivenga alla composizione della vertenza in atto, le scriventi Organizzazioni sindacali si atterranno alle seguenti autonome norme di comportamento.

- a) La proclamazione di scioperi nazionali sarà comunicata alle Aziende con un preavviso di almeno 10 giorni precisandone le relative modalità e collocazioni temporali, restando inteso che ciascuna azione si svolgerà in un unico periodo di durata continuativa;
- b) nel caso di scioperi a carattere locale il periodo di preavviso sarà almeno di 5 giorni;
- c) il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non supererà le 4 ore per ciascun turno di lavoro, mentre per le successive proclamazioni, al fine di consentire l'auspicabile risoluzione della controversia, sarà garantito un intervallo di almeno 72 ore tra il primo sciopero e quelli successivi;
- d) la durata di ciascuna azione successiva alla prima non eccederà l'intera giornata lavorativa;
- e) l'effettuazione delle forme di lotta, che avrà riguardo alla sicurezza degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi, garantendo la presenza del personale, dovrà essere definita con intesa a livello locale entro 60 giorni dalla stipula del nuovo C.C.N.L.; in assenza di intese a livello locale saranno esperiti i livelli superiori;
- f) ferma restando la piena intangibilità del diritto costituzionale allo sciopero, quale diritto individuale, per quanto di competenza dello SLA/CISAL in occasione di vertenze a carattere locale, le prerogative ed i compiti per l'effettuazione dello sciopero sono proprie delle RSU d'intesa con le Organizzazioni sindacali territoriali;



– nel caso in cui siano interessate più unità produttive la decisione spetterà per le Aziende che insistono in un'unica regione e per quelle che insistono in più regioni alle strutture sindacali nazionali.

Tale codice di comportamento è vincolato al pieno rispetto, da parte associativa ed aziendale delle procedure di cui all'art. 44 (\*) e delle fasi di raffreddamenti ivi previste.

In questo contesto l'efficacia del sistema di relazioni determinato e delle norme di autoregolamentazione definite è connessa al pieno coinvolgimento delle strutture sindacali ed al recepimento della nuova disciplina istitutiva delle Rappresentanze Sindacali Unitaria.

La Segreteria Nazionale


SLA-CISAL

(\*) divenuto art.48

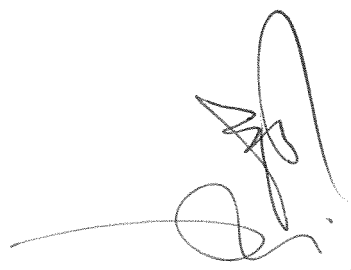
\* \* \*

Con riferimento alle posizioni espresse ed alle intese intercorse in occasione della stesura del testo del c.c.n.l. 16 febbraio 2000, le parti si danno atto che si provvederà entro il 31 marzo 2001 alla revisione ed integrazione del presente allegato, nonché alla prevista definizione delle intese applicative di quanto disposto dalla Legge 12 giugno 1990, n.146 e successive modifiche e integrazioni e dalle specifiche delibere della Commissione di Garanzia.

ci



coletti



112

DALLE O.S.L.

Spett.le  
Associazione Sindacale  
INTERSIND  
Via C. Colombo, 98  
ROMA

Spett.le  
Associazione Sindacale  
AUSITRA  
Via del Poggio Laurentino, 11  
ROMA

Fermo restando quanto contenuto nel Protocollo per l'autoregolamentazione del diritto di sciopero del 18 luglio 1986, qualora, nonostante l'esperimento delle procedure di cui all'art.44 (\*) del c.c.n.l., non si addivenga alla composizione della vertenza in atto, le scriventi Organizzazioni sindacali si atterranno alle seguenti autonome norme di comportamento.

- g) La proclamazione di scioperi nazionali sarà comunicata alle Aziende con un preavviso di almeno 10 giorni precisandone le relative modalità e collocazioni temporali, restando inteso che ciascuna azione si svolgerà in un unico periodo di durata continuativa;
- h) nel caso di scioperi a carattere locale il periodo di preavviso sarà almeno di 5 giorni;
- i) il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non supererà le 4 ore per ciascun turno di lavoro, mentre per le successive proclamazioni, al fine di consentire l'auspicabile risoluzione della controversia, sarà garantito un intervallo di almeno 72 ore tra il primo sciopero e quelli successivi;
- j) la durata di ciascuna azione successiva alla prima non eccederà l'intera giornata lavorativa;
- k) l'effettuazione delle forme di lotta, che avrà riguardo alla sicurezza degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi, garantendo la presenza del personale, dovrà essere definita con intesa a livello locale entro 60 giorni dalla stipula del nuovo c.c.n.l.; in assenza di intesa a livello locale saranno esperiti i livelli superiori;
- l) ferma restando la piena intangibilità del diritto costituzionale allo sciopero, quale diritto individuale, per quanto di competenza dello CISNAL/Trasporti (oggi UGL VIABILITA' E LOGISTICA) in occasione di vertenze a carattere locale, le prerogative ed i compiti per l'effettuazione dello sciopero sono proprie delle RSU d'intesa con le Organizzazioni sindacali territoriali;

R

*[Handwritten signatures and initials]*

113

- nel caso in cui siano interessate più unità produttive la decisione spetterà per le Aziende che insistono in un'unica regione e per quelle che insistono in più regioni alle strutture sindacali nazionali.

Tale codice di comportamento è vincolato al pieno rispetto, da parte associativa ed aziendale delle procedure di cui all'art. 44 (\*) e delle fasi di raffreddamenti ivi previste.








In questo contesto l'efficacia del sistema di relazioni determinato e delle norme di autoregolamentazione definite è connessa al pieno coinvolgimento delle strutture sindacali ed al recepimento della nuova disciplina istitutiva delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

La Segreteria Nazionale  
UGL VIABILITA' E LOGISTICA

(\*) divenuto art.48

\* \* \*

Con riferimento alle posizioni espresse ed alle intese intercorse in occasione della stesura del testo del c.c.n.l. 16 febbraio 2000, le parti si danno atto che si provvederà entro il 31 marzo 2001 alla revisione ed integrazione del presente allegato, nonché alla prevista definizione delle intese applicative di quanto disposto dalla Legge 12 giugno 1990, n.146 e successive modifiche e integrazioni e dalle specifiche delibere della Commissione di Garanzia.



7  
allegato <sup>b</sup>: Profili formativi condivisi - Schema Piano formativo individuale - Modulo attestazione attività formativa svolta ( temporaneamente sostitutivo del libretto del cittadino)

## PROFILO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE RELATIVO ALLE FIGURE DI LIVELLO D

### CONOSCENZE DI BASE E TRASVERSALI

Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali riguardanti la sicurezza sul lavoro.

1. Conoscere i principali fattori di rischio sul lavoro.
2. Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.
3. Conoscere la normativa sulla Privacy (Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).
4. Conoscere le responsabilità ed adempimenti relativi al D. Lgs. 231/01.
5. Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori.
6. Conoscere gli elementi principali del contratto di lavoro.
7. Conoscere gli elementi principali della retribuzione.
8. Essere in grado di operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente.
9. Essere in grado di comunicare nel contesto lavorativo di propria appartenenza (comunicazione interna e/o esterna).

### COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI

10. Riconoscere il contesto organizzativo di riferimento della propria struttura di appartenenza.
11. Conoscere le procedure prestabilite necessarie alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza;
12. Conoscere i compiti minimi, esecutivi e standardizzati necessari alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza;
13. Essere in grado di utilizzare le attrezzature necessarie alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza.

ci

AA

3

AM.

R

MW

AA

P

PA/le

coll.

coll.

coll.

coll.

115

PROFILO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE RELATIVO  
ALLE FIGURE DI LIVELLO C1

CONOSCENZE DI BASE E TRASVERSALI

1. Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali riguardanti la sicurezza sul lavoro.
2. Conoscere i principali fattori di rischio sul lavoro.
3. Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.
4. Conoscere la normativa sulla Privacy (Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).
5. Conoscere le responsabilità ed adempimenti relativi al D. Lgs. 231/01.
6. Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori.
7. Conoscere gli elementi principali del contratto di lavoro.
8. Conoscere gli elementi principali della retribuzione.
9. Essere in grado di operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente.
10. Essere in grado di comunicare adeguatamente nel contesto lavorativo di propria appartenenza (comunicazione interna e/o esterna).

COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI

Conoscere le procedure definite riguardanti la propria struttura organizzativa.

Essere in grado di comunicare adeguatamente nel contesto lavorativo di propria appartenenza (comunicazione interna e/o esterna).

Essere in grado di operare, in ragione della propria collocazione, nell'ambito della struttura organizzativa di appartenenza.

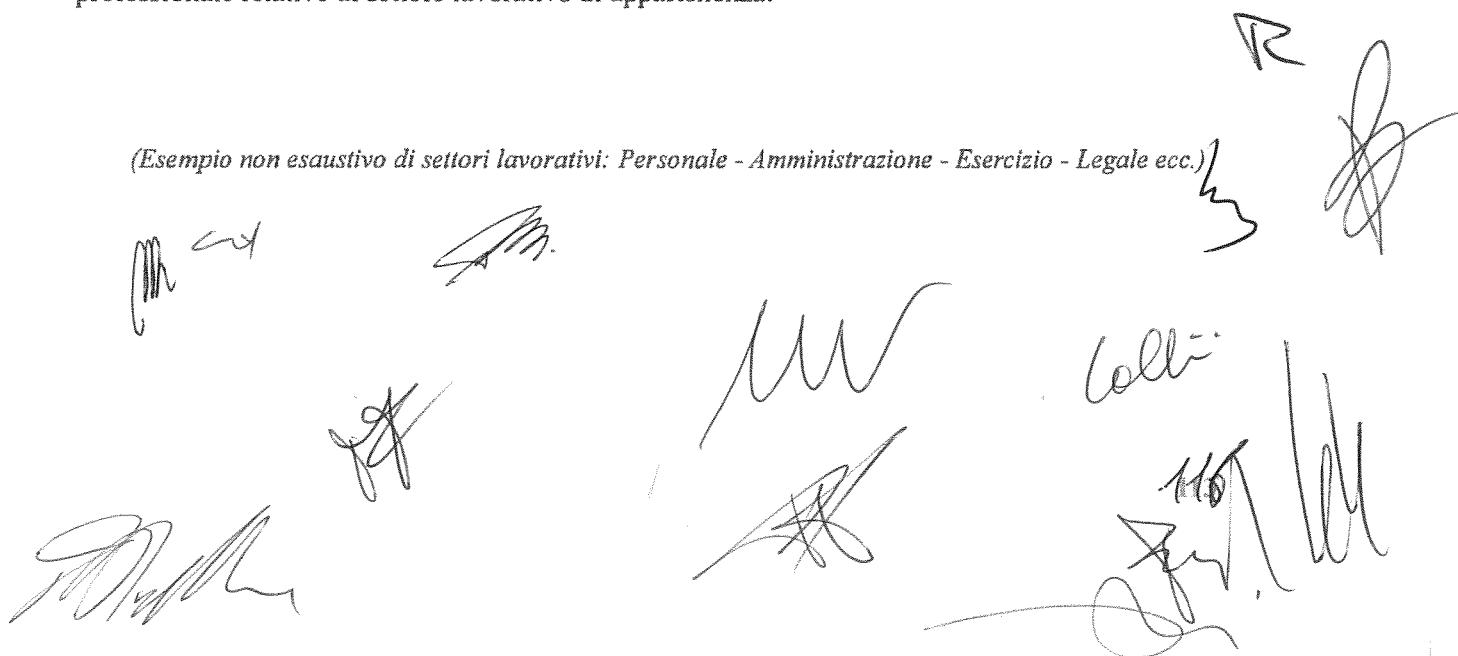
Riconoscere il contesto organizzativo e di business di riferimento della propria struttura di appartenenza.

Conoscere le istruzioni, procedure e metodi operativi prestabiliti necessari alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza.

Conoscere i compiti necessari ad assicurare il presidio delle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza;

Essere in grado di utilizzare attrezzature e dispositivi necessari alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza.

(Esempio non esaustivo di settori lavorativi: Personale - Amministrazione - Esercizio - Legale ecc.)

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names, surnames, and various initials, scattered across the lower half of the page.

## PROFILO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE RELATIVO ALLE FIGURE DI LIVELLO C

### CONOSCENZE DI BASE E TRASVERSALI

1. Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali riguardanti la sicurezza sul lavoro.

Conoscere i principali fattori di rischio sul lavoro.

Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Conoscere la normativa sulla Privacy (Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

Conoscere le responsabilità ed adempimenti relativi al D. Lgs. 231/01.

Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori.

Conoscere il contratto di lavoro e le principali nozioni di disciplina legislativa del rapporto di lavoro.

Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione.

Essere in grado di operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente.

Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.

Essere in grado di comunicare adeguatamente nel contesto lavorativo di propria appartenenza (comunicazione interna e/o esterna).

### COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI

Conoscere le procedure definite riguardanti la propria struttura organizzativa.

Essere in grado di operare, in ragione della propria collocazione, nell'ambito della struttura organizzativa di appartenenza.

Riconoscere il contesto organizzativo e di business di riferimento della propria struttura di appartenenza.

Essere in grado di utilizzare software applicativi e tools informatici di base necessari alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza;

Conoscere le istruzioni, procedure e metodi operativi prestabiliti necessari alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza;

Conoscere i compiti esecutivi e standardizzati necessari ad assicurare le attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza;

Essere in grado di utilizzare attrezzature e dispositivi necessari alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza.

*(Esempio non esaustivo di settori lavorativi: Personale - Amministrazione - Esercizio - Legale ecc.)*

## PROFILO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE RELATIVO ALLE FIGURE DI LIVELLO B1

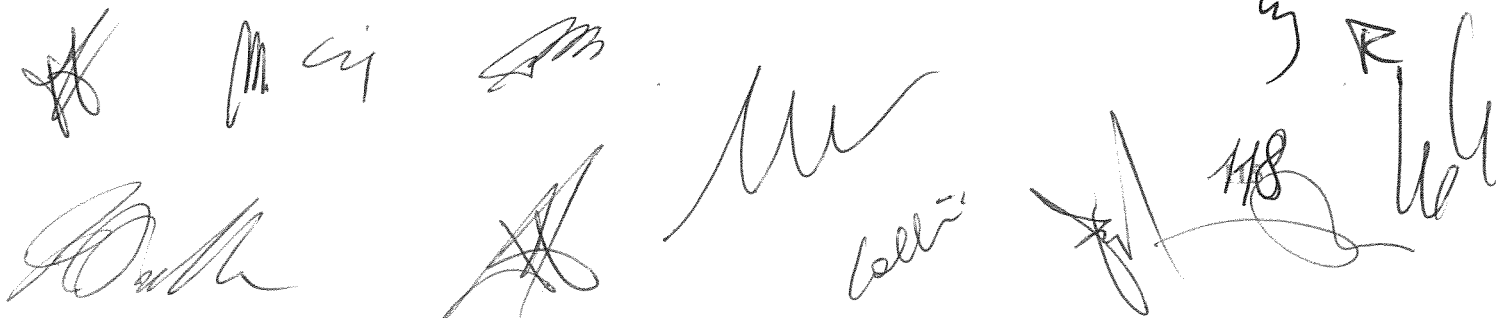
### CONOSCENZE DI BASE E TRASVERSALI

1. Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali riguardanti la sicurezza sul lavoro.  
Conoscere i principali fattori di rischio.  
Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.  
Conoscere la normativa sulla Privacy (Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).  
Conoscere le responsabilità ed adempimenti relativi al D. Lgs. 231/01.  
Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori.  
Conoscere la struttura del contratto di lavoro e le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro.  
Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione.  
Essere in grado di operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente.  
Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.  
Essere in grado di analizzare e risolvere situazioni problematiche.  
Conoscere i principi di gestione e coordinamento di risorse umane e/o economiche.  
Essere in grado di comunicare efficacemente nel contesto lavorativo di propria appartenenza (comunicazione interna e/o esterna).

### COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI

- Conoscere le procedure e direttive definite riguardanti la propria struttura organizzativa.
- Essere in grado di operare, in ragione della propria collocazione, nell'ambito della struttura organizzativa di appartenenza.
- Riconoscere il contesto organizzativo e di business di riferimento della struttura di appartenenza.
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici necessari alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza.
- Essere in grado di utilizzare macchine, strumenti e attrezzature necessarie alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza.
- Conoscere le norme, le procedure e gli iter necessari alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza.
- Essere in grado di garantire il presidio delle attività necessarie previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza.
- Essere in grado di coordinare anche eventuali altre risorse assegnate ricadenti sotto la propria responsabilità limitatamente ad attività circoscritte e specifiche.
- Essere in grado di comprendere e comunicare, in un linguaggio tecnico base, in lingua inglese.

(Esempio non esaustivo di settori lavorativi: Personale - Amministrazione - Esercizio - Legale ecc.)





## PROFILO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE RELATIVO ALLE FIGURE DI LIVELLO B

### CONOSCENZE DI BASE E TRASVERSALI

1. Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali riguardanti la sicurezza sul lavoro.

Conoscere i principali fattori di rischio.

Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Conoscere la normativa sulla Privacy (Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

Conoscere le responsabilità ed adempimenti relativi al D. Lgs. 231/01.

Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori.

Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali.

Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e la struttura del costo del lavoro

Essere in grado di operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente.

Essere in grado di comunicare efficacemente nel contesto lavorativo di propria appartenenza (comunicazione interna e/o esterna).

Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.

Essere in grado di gestire la propria prestazione anche attraverso il lavoro in gruppo e per progetti.

Essere in grado di analizzare e risolvere situazioni problematiche.

Conoscere i metodi e gli strumenti per la gestione e il coordinamento di risorse umane e/o economiche.

Conoscere principi ed elementi costitutivi di un bilancio.

Conoscere i principi che regolano la pianificazione/controllo e gestione del budget

Conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa:

- i. le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia ed efficienza);
- ii. il contesto di riferimento di un'impresa (clienti, fornitori, processi...).

### COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI

Conoscere le procedure e direttive definite riguardanti la propria struttura organizzativa.

Essere in grado di operare, in ragione della propria collocazione, nell'ambito della struttura organizzativa di appartenenza.

Riconoscere il contesto organizzativo e di business di riferimento della struttura di appartenenza.

Essere in grado di utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici necessari alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza.

Essere in grado di utilizzare macchine, strumenti e attrezzature necessari alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza.

Conoscere i processi, le norme, le procedure e gli iter necessari alle attività previste necessarie alle attività previste dal profilo professionale relativo al settore lavorativo di appartenenza.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "uh", "cg", "M", "SM", "NW", "Colli", "119", and others.]*

Essere in grado di garantire, sulla base di direttive di massima, il presidio delle attività previste dal proprio profilo professionale con influenza diretta sui risultati specifici del settore lavorativo di appartenenza.

Essere in grado di coordinare e gestire eventuali risorse ricadenti sotto la propria responsabilità.

Essere in grado di comprendere e comunicare, in un linguaggio tecnico di base, in lingua inglese.

(Esempio non esaustivo di settori lavorativi: Personale - Amministrazione - Esercizio - Legale ecc.)

ci

coll.

PROFILO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE RELATIVO  
ALLA FIGURA DI:

*Ausiliario Viabilità (livello C)*

*Il profilo deve intendersi completato con le conoscenze di base e trasversali, applicate ai profili formativi del livello C.*

COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio.

Conoscere le procedure, gli strumenti e la documentazione prevista per lo svolgimento delle attività del processo di appartenenza ed essere in grado di eseguire le operazioni di vigilanza e controllo delle zone di propria competenza, di redazione dei rapporti relativi all'attività svolta e di segnalazione delle anomalie riscontrate.

Essere in grado, secondo le vigenti procedure aziendali, di rilevare le temperature, lo stato del tempo, le condizioni della pavimentazione autostradale, l'effettuazione delle prove di salinità con gli strumenti in dotazione e nei posti stabiliti, dandone anche comunicazione al Centro Radio Informativo.

Essere in grado di intervenire con la massima tempestività in tutte le situazioni anomale legate al traffico e alla viabilità e segnalare all'utenza le turbative al fine di prevenire il verificarsi di altri eventi negativi conseguenti.

Essere in grado, secondo le vigenti procedure aziendali, di mettere in atto tutto quanto necessario al ripristino della turbativa (posa in opera di segnaletica di emergenza, rimozione di materiali dalla carreggiata, ecc.) e di garantire l'efficienza delle strutture autostradali e le loro pertinenze con piccoli lavori di manutenzione in emergenza (riempimento buche, ripristino recinzione, ecc.).

Essere in grado di garantire l'efficienza degli automezzi e delle attrezzature in dotazione, compreso l'approvvigionamento dei materiali di consumo a bordo.

Conoscere le procedure aziendali in materia di transiti eccezionali ed essere in grado di controllare la circolazione dei veicoli eccezionali e dei trasporti in condizioni di eccezionalità.

Conoscere la normativa e le procedure aziendali in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro (specifici del ruolo) con particolare riferimento agli aspetti connessi al dover operare sull'infrastruttura in esercizio.

Essere in grado di comprendere e comunicare, in un linguaggio tecnico elementare, in lingua inglese.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are simple initials, while others are more elaborate signatures. There is also a handwritten number '121' in the bottom right corner.

PROFILO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE RELATIVO  
ALLA FIGURA DI:

*Addetto manutenzione di pronto intervento. Operaio-Autista (livello C1)*

*Il profilo deve intendersi completato con le conoscenze di base e trasversali, applicate ai profili formativi del livello C1.*

COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio.

Essere in grado di utilizzare gli automezzi e le attrezzature aziendali necessari per lo svolgimento delle attività di manutenzione previste.

Essere in grado di eseguire le attività di manutenzione programmata e preventiva su segnaletici e catadiottri, segnaletica di pericolo, presegnalazione e delineamento ecc., di provvedere alla raccolta periodica di tutti i materiali rinvenuti in piattaforma, alla pulizia dei margini e alla vuotatura dei cestini portarifiuti.

Essere in grado di provvedere allo spostamento degli ostacoli dalle corsie di transito o, in casi eccezionali (dimensione/peso/quantità), alla segnalazione e presidio degli stessi e di garantire la pulizia delle griglie e la rimozione di materiali per ripristino delle funzionalità idrauliche.

Essere in grado di provvedere all'esecuzione dei lavori di tamponatura buche e lesioni, di eseguire interventi sulle opere in verde: potatura, sfalcio e diserbo.

Essere in grado di eseguire piccoli interventi di manutenzione sulle opere d'arte e sui fabbricati e interventi di manutenzione su barriere centrali e laterali danneggiate da incidente e recinzioni.

Essere in grado di utilizzare i mezzi antineve per la salatura preventiva e l'abbattimento neve.

Essere in grado di provvedere all'installazione e rimozione della segnaletica per interventi sulla piattaforma autostradale e di fornire supporto al pattugliamento operativo per la gestione delle emergenze (segnalazione code, ripristino della viabilità in caso d'incidente, operazioni di soccorso/ausilio agli utenti).

cy M h M. R

M h h R

cell

122

PROFILO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE RELATIVO  
ALLA FIGURA DI:

*Esattore (livello C)*

*Il profilo deve intendersi completato con le conoscenze di base e trasversali, applicate ai profili formativi del livello C.*

COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio.

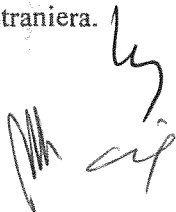
Conoscere le procedure, gli strumenti e la documentazione prevista per lo svolgimento delle attività del processo di appartenenza ed essere in grado di eseguire le operazioni di riscossione del pedaggio in porta manuale e di gestire la risoluzione dei casi irregolari.

Conoscere le procedure ed i sistemi per il controllo degli automatismi di stazione da monitoraggio centralizzato di tratta (MCT) ed essere in grado di fornire assistenza remota al cliente bloccato in pista automatizzata.

Conoscere le procedure di gestione dei principali automatismi di stazione (porte di entrata, casse automatiche, porte bimodali, porte telepass) ed essere in grado di effettuare i primi interventi per il superamento di malfunzionamenti degli impianti di esazione.

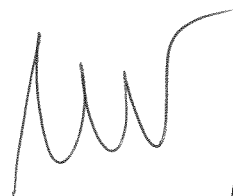
Conoscere i processi e le procedure commerciali di vendita degli strumenti di pagamento differito del pedaggio e quelli di successiva assistenza al cliente ed essere in grado di eseguire le operazioni effettuate nei punti di assistenza (es: Punto Blu) anche attraverso gli appositi strumenti informatici.

Essere in grado di sostenere una comunicazione elementare, in forma orale, in una lingua straniera.





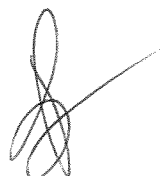
















123

PROFILO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE RELATIVO  
ALLA FIGURA DI:

*Addetto manutenzione controllo strumentale impianti (livello B1)*

*Il profilo deve intendersi completato con le conoscenze di base e trasversali, applicate ai profili formativi del livello B1.*

COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI

Conoscere il sistema organizzativo aziendale e gli elementi caratterizzanti la gestione dell'infrastruttura autostradale.

Conoscere i principali standard e le principali caratteristiche degli impianti e delle altre tecnologie facenti parte dell'arredo tecnologico dell'infrastruttura autostradale ed essere in grado di leggere ed analizzare la documentazione tecnica anche al fine di comprenderne il funzionamento.

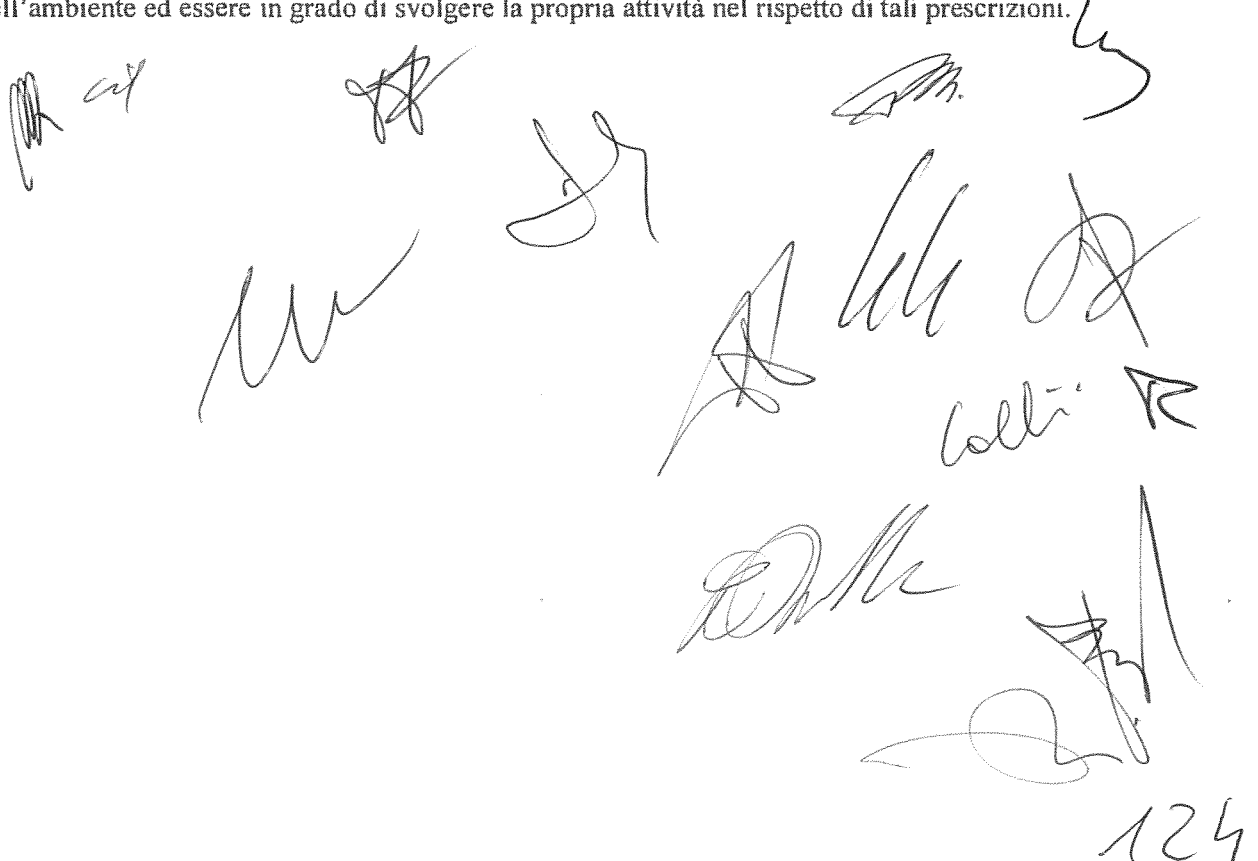
Conoscere gli standard e le procedure di manutenzione degli impianti ed essere in grado di individuare le anomalie ed attivare le operazioni di ripristino del funzionamento attraverso l'esecuzione di interventi di precisione.

Conoscere gli strumenti tecnologici utilizzati per l'attività operativa, compresi software e strumenti informatici, ed essere in grado di utilizzarli nel rispetto degli standard di sicurezza e funzionamento definiti anche assicurandone la conservazione dello stato di efficienza.

Conoscere i processi e le procedure di installazione degli impianti ed essere in grado di effettuare interventi sia nella fase di configurazione che nelle fasi di collaudo e messa in esercizio.

Conoscere le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali utilizzati nell'ambito del proprio profilo professionale.

Conoscere la normativa e le procedure aziendali in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro (specifici del ruolo) e di prevenzione e protezione dell'ambiente ed essere in grado di svolgere la propria attività nel rispetto di tali prescrizioni.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are simple initials, while others are more elaborate signatures. The handwriting is cursive and varies in style.

124

**PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./m: \_\_\_\_\_

**1. Azienda**

Ragione sociale _____	
Sede (Indirizzo) _____	
CAP (Comune) _____	
Partita IVA _____	Codice Fiscale _____
Telefono _____	Fax _____
e-mail _____	
Legale rappresentante (nome e cognome) _____	

*[Handwritten signature]*

*cit*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Colli*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

PROFILO FORMATIVO PER APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE RELATIVO  
ALLA FIGURA DI:

***Operatore Centro Radio Informativo (livello B1)***

*Il profilo deve intendersi completato con le conoscenze di base e trasversali, applicate ai profili formativi del livello B1.*

COMPETENZE TECNICO – PROFESSIONALI

Conoscere il sistema organizzativo aziendale e gli elementi caratterizzanti la gestione dell'infrastruttura autostradale.


Conoscere e saper utilizzare i sistemi aziendali per la gestione/rilevazione delle informazioni e per la radio localizzazione dei mezzi di servizio aziendali o di enti esterni ed essere in grado di garantire, secondo le vigenti procedure aziendali, il monitoraggio delle condizioni di circolazione, viabilità, meteo e dei cantieri per lavori di manutenzione.

Conoscere i processi e le procedure aziendali in materia di esercizio dell'infrastruttura e gestione della viabilità ed essere in grado, anche attraverso l'utilizzo degli appositi strumenti informatici, di controllare le notizie e le segnalazioni pervenute per eventi anomali, curandone la registrazione e l'aggiornamento all'interno dei sistemi informativi aziendali e di informazione all'utenza.

Conoscere le problematiche relative alla gestione del traffico ed essere in grado, sulla base delle procedure aziendali, di attivare gli opportuni interventi per garantire la scorrevolezza del traffico, anche attraverso l'attivazione di altre strutture aziendali oppure della Polizia Stradale o altre forze dell'ordine.

Essere in grado di raccogliere le richieste di soccorso e le segnalazioni di pericolo inviate attraverso canali dedicati e di provvedere all'invio ed alla gestione dei soccorsi meccanici e sanitari.

Conoscere le procedure aziendali in materia di "operazioni invernali" ed essere in grado di provvedere, su indicazione del responsabile del processo, alla convocazione dei mezzi nelle operazioni neve e di monitorare gli interventi di salatura preventiva antighiaccio.





2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

C.F. \_\_\_\_\_

Cittadinanza \_\_\_\_\_ Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) \_\_\_\_\_

Nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ Residenza/Domicilio \_\_\_\_\_

Prov. \_\_\_\_\_ Via \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Esperienze lavorative \_\_\_\_\_

periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

by cy Mr

11/16

SM

MR

AA

ch

coll.

B

Omke

127

1

*Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato*

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

**Aspetti normativi**

**Data di assunzione** \_\_\_\_\_

**Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire**

\_\_\_\_\_

**Diretta** \_\_\_\_\_

**Categoria /Livello di inquadramento**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 3. Tutor

**Tutor aziendale sig./ra** \_\_\_\_\_

**C.F.** \_\_\_\_\_

**Categoria/Livello** \_\_\_\_\_ **di** \_\_\_\_\_ **inquadramento**

**Anni di esperienza** \_\_\_\_\_

*Handwritten signature and mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature and number 128*

#### 4. Contenuti formativi

##### Arece tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_
- 7) \_\_\_\_\_

#### 5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- ☐ On the job
- ☐ Affiancamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning
- ☐ Visite aziendali
- ☐ (...altro)

  
R


## APPENDICE

### ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

<b>APPRENDISTA</b>	
NOME E COGNOME _____	
CODICE FISCALE _____	
LUOGO E DATA DI NASCITA _____	
RESIDENTE IN _____	
VIA _____	
TITOLO DI STUDIO _____	
ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	
DAL _____	AL _____
PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____	
<b>IMPRESA</b>	
RAGIONE SOCIALE _____	
INDIRIZZO _____	
TELEFONO _____	FAX _____
E-MAIL _____	
NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE _____	

#### Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche - Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOPTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> On the Job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> On the Job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	____ ore Periodo _____	<input type="checkbox"/> On the Job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> Altro	FIRMA TUTOR/REFERENTE _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore _____		

FIRMA TUTOR/REFERENTE AZIENDALE \_\_\_\_\_

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA \_\_\_\_\_

FIRMA APPRENDISTA \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

130

130

*Allegato 8 – CCNL del 15 luglio del 2005 – Art. 15 "Permessi"*

1. Al lavoratore che ne faccia domanda la Società può accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.
2. Al lavoratore che contragga matrimonio viene concesso un periodo di congedo di:
  - 1\* 15 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione, dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto a tempo indeterminato;
  - 2\* 8 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto con contratto a termine della durata non inferiore a tre mesi. Per i contratti a termine di durata inferiore a tre mesi resta, comunque, impregiudicato il diritto del lavoratore al trattamento INPS
3. In occasione della nascita di un figlio viene concessa al lavoratore una giornata di permesso con corresponsione della retribuzione.
4. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figlio, fratello) viene concesso un permesso retribuito, da utilizzarsi in unica soluzione, di cinque giorni più i giorni necessari per l'eventuale viaggio, per un massimo di dieci giorni complessivi.
5. Nelle seguenti quattro giornate (due per il personale part-time) il personale effettua la prestazione lavorativa limitatamente a quattro ore: 14 agosto, 2 novembre, 24 dicembre e 31 dicembre.
6. La retribuzione corrisposta in occasione di permessi retribuiti è quella riportata dall'art. 22 punto 1.
7. Per la concessione dei permessi per donazione di sangue e per svolgere la funzione di presidente di seggio, scrutatore o rappresentante di lista in occasione di consultazioni elettorali si fa riferimento alle norme di legge in vigore.
8. Per i permessi per i lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge 27 dicembre 1985, n. 816, come modificata dalla Legge 3 agosto 1999, n. 265.
9. In relazione alle disposizioni di cui ai D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, il personale potrà fruire a richiesta, in sostituzione delle festività religiose soppresse di cui all'art.1 della Legge 5 marzo 1977, n. 54 e del relativo trattamento economico, fino a quattro giorni di permesso individuale retribuito.
10. Al personale vengono attribuite due giornate di permesso retribuito in sostituzione del trattamento economico applicato per le ex festività civili del 2 giugno e del 4 novembre. La giornata di permesso relativa al 2 giugno non trova più applicazione, a decorrere dal 2001, essendo stata detta festività ripristinata dalla Legge n. 336 del 20 novembre 2000.
11. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno le giornate di permesso di cui ai punti 9 e 10 vengono riconosciute in relazione alle ex festività cadute nella frazione di anno lavorato.
12. Al personale viene inoltre riconosciuta un'ulteriore giornata di permesso retribuito di 8 ore; detta giornata, in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, viene attribuita in relazione ai mesi di servizio prestati. Per il personale di cui al punto 14 dell'art. 9, al fine di mantenere invariato l'orario di 37 ore medie settimanali viene utilizzata la giornata di permesso di cui al presente punto in sostituzione della ex festività del 2 giugno, ripristinata dalla citata Legge n. 336 del 20 novembre 2000.

✓

✓

✓

139

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



CCNL 15 LUGLIO 2005 ex punto 8 art. 9 orario di lavoro

*Per quel che attiene all'orario di lavoro dei capi casello/capi stazione potrà essere concordato, a livello di azienda, con accordo tra la stessa e la R.S.U., che la prestazione giornaliera venga effettuata stabilmente con orario spezzato e, quindi, con un intervallo variabile da un'ora e mezza a tre anche in funzione del periodo estate-inverno. In tal caso non competerà l'indennità turni spezzati. Qualora, su richiesta dell'Azienda, il capo casello/capo stazione effettui occasionalmente la propria prestazione giornaliera con orario spezzato, e quindi, con un intervallo variabile da un'ora e mezza a tre anche in funzione del periodo estate-inverno, allo stesso verrà corrisposta l'indennità turni spezzati di cui all'art. 43, lettera b).*

CCNL 15 LUGLIO 2005- ex ultimo capoverso Premessa

*Le Parti stipulanti riconfermano la validità degli obiettivi condivisi nel Protocollo sottoscritto il 25 novembre 2008 e che non ha potuto produrre i suoi effetti per cause non dipendenti dalle Parti che lo hanno sottoscritto.*

*Le Parti stipulanti, pertanto, per quanto di loro competenza convengono di monitorare l'evoluzione della situazione per assumere, qualora dovessero sussistere le condizioni di praticabilità, determinazioni coerenti con quanto convenuto e con l'evoluzione del settore.*

*Cif* *M* *A* *W* *AM.*  
*13B*  
*A* *li*  
*W* *R*  
*He* *Colli-*  
*S* *th*

**LETTERE AGGIUNTIVE**  
**COMUNI**

cy

R

W

R

R

R

Don Me

hh

134

M

Am.

all.

R



*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. Le Associazioni Datoriali confermano altresì il mantenimento del suddetto art.18 anche nei confronti di tutti i lavoratori in forza antecedentemente al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'art.1406 e seguenti del C.C.*

*Roma, 29 luglio 2016*

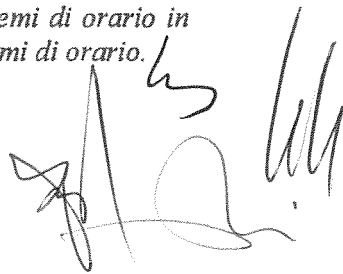
*Lettera delle Aziende concessionarie di autostrade alle O.S.L.*

*In relazione alle convergenti valutazioni espresse in occasione del rinnovo del C.C.N.L., Vi confermiamo che, per la vigenza del contratto stesso, trova applicazione quanto segue:*

*1. Al fine di favorire l'utilizzo degli schemi di orario di cui ai punti 13 e seguenti dell'art. 9 del vigente contratto, nei settori operativi collegati all'esercizio (esazione, viabilità e centro radio informativo, impianti), le cui attività già si svolgano su sette giorni, l'attivazione di contratti di lavoro a tempo pieno avverrà attraverso l'utilizzo dei predetti schemi. Nell'ambito di ciascuna unità produttiva il personale operante con lo schema 4 - 2 o equivalente non si attesterà al di sotto del 65% dell'organico a tempo pieno ed indeterminato necessario, con distinto riferimento ai tre settori sopraindicati (esazione, viabilità e centro radio informativo, impianti). Qualora motivate esigenze comportino la necessità di una attestazione inferiore alla percentuale di cui sopra, questa costituirà oggetto di definizione tra le parti a livello aziendale o di unità produttiva.*

*2. Nelle nuove attività, intendendosi per tali quelle oggi non ancora esplicitate nelle specifiche unità produttive, che si svolgano con una copertura su sette giorni, l'applicazione degli schemi di orario di cui ai punti 13 e seguenti dell'art. 9 avverrà con un presidio articolato con il 4 - 2 o equivalente.*

*3. In tale fattispecie, in caso di mobilità orizzontale, si terrà prioritariamente conto delle richieste avanzate dal personale impiegato in turni continui ed avvicendati secondo gli schemi di orario in essere, che abbia i requisiti necessari; allo stesso verranno mantenuti gli stessi schemi di orario.*



R

135

4. Qualora le disponibilità espresse dal personale di cui al capoverso precedente non risultino sufficienti a garantire il 65% dell'organico a tempo pieno e indeterminato necessario, verrà attivato un confronto tra le parti per l'individuazione delle soluzioni da adottare.

Roma, 15 luglio 2005

ci

MA

3

FF

W h

A

AK

Me

2

136

elli

PH

Lettera delle Aziende concessionarie di autostrade alle O.S.L.

*In relazione alle intese intercorse il 21 dicembre 1990, Vi significhiamo che nel caso in cui la prestazione in turno spezzato del personale turnista in turni continui e avvicendati preveda un intervallo tra le due soluzioni superiore a tre ore, lo stesso non potrà risultare inferiore a quattro ore.*

*ci*

*A*

*un*

*M.*

137

*A*

*le*

*celi.*

*B*

*7*

*M*

*PM*

*to*

Lettera delle Aziende concessionarie di autostrade alle O.S.L.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 9 punto 11 del C.C.N.L. 15 luglio 2005, Vi confermiamo che in alternativa all'importo in cifra di cui al medesimo punto 12 il lavoratore potrà optare per un permesso pari ad un'ora e venti minuti da godere anche per due quote massime di quattro ore avuto riguardo alle esigenze del servizio.

cy

M

ly

W

A

A

Bo

lh

M

TC

138

A

coll-

BH

*LETTERE AGGIUNTIVE  
SOCIETA' FEDERRETI*

*A*

*ur le*

*139*

*A*

*B*

*cy*

*M*

*Dr. K*

*colli*

*A*

*da*

*Lettera da Società Autostrade alle O.S.L.*

Con riferimento alle intese intercorse e sulla base di quanto attuato sino ad oggi, Vi significhiamo che nei casi in cui questa Società, in relazione alle esigenze aziendali, dovesse provvedere alla copertura di posti di lavoro comportanti l'inquadramento tra i livelli C1 e B compresi, darà la precedenza nella copertura dei posti disponibili, a parità di condizioni in graduatoria con i candidati esterni, al personale in servizio, fatte salve le specifiche disposizioni di cui al punto 11 e punto 12, 4° comma dell'art. 3 del C.C.N.L. 16 febbraio 2000.

A tal fine la Direzione Aziendale renderà noto, con comunicazione di servizio, l'avvio della selezione, indicando i requisiti necessari per partecipare e le materie su cui viene effettuata ed il numero dei posti da coprire.

I dipendenti in possesso dei requisiti richiesti potranno far pervenire la loro domanda entro 15 giorni dall'affissione della comunicazione di servizio alla Direzione Generale che, dopo l'esame della domanda stessa, darà una risposta scritta ai singoli interessati.

Il dipendente la cui domanda non abbia avuto esito positivo potrà avere ulteriori chiarimenti rivolgendosi alla Direzione, personalmente o tramite la R.S.U..

La procedura di cui sopra non si applica nei casi di assunzione obbligatoria derivante da disposizioni di legge nonché nei casi di reimpiego di personale esuberante. Non si applicherà, inoltre, nei casi di eventuale reimpiego di personale infortunato o con gravi postumi di malattia e che, per detti motivi, non possa più svolgere le mansioni precedentemente affidate.

La procedura, inoltre, non sarà applicata nel caso di vacanza o di nuova istituzione di posti comportanti l'espletamento di mansioni da svolgere in stretta dipendenza dalla Presidenza e/o dalla Direzione della Società, in considerazione di particolari requisiti fiduciari e di riservatezza che ad esse sono attribuiti.

I criteri di applicazione e la relativa procedura sono contenuti in allegato.

Quanto contenuto nella presente rimane in vigore sino alla scadenza del vigente contratto.

Distinti saluti.

*cy*

190  
TR

Autostrade  
Concessioni e Costruzioni Autostrade S.p.A.

*hy* *M* *St* *kh* *M* *St*  
*Robe* *MW* *St* *all* *St*

Allegato

## CRITERI E PROCEDURE PER LA COPERTURA DEI POSTI VACANTI

### 1. Ambito di applicabilità

La procedura per la copertura di posti vacanti – finalizzata a garantire al personale uno sviluppo di carriera – si riferisce ai movimenti di personale che comportino contrattualmente una promozione. Restano, pertanto, esclusi tutti i movimenti di personale effettuati a pari livello di inquadramento per coprire posti vacanti o di nuova istituzione.

### 2. Limiti territoriali di applicazione

- selezioni a livello di unità produttiva (intendendosi per tale: ciascuna Direzione di Tronco, gli Uffici di Direzione Generale – Firenze, gli Uffici di Direzione Generale – Roma): per le posizioni dal livello C1 al livello B incluso;
- selezione a livello nazionale: per le posizioni di livello B1 e B qualora le selezioni a livello di unità produttiva abbiano dato esito negativo.

### 3. Individuazione del posto vacante

Per posto vacante deve intendersi quello che resta da coprire dopo l'esame e l'eventuale effettuazione di movimenti interni con personale di pari livello di inquadramento.

### 4. Accesso alle selezioni

I dipendenti che intendano partecipare alle singole selezioni devono:

- risultare in servizio ed in possesso di tutti i requisiti richiesti dalle relative comunicazioni di servizio;
- risultare inquadrati nei due livelli immediatamente inferiori a quello del posto da coprire, ad eccezione dei casi nei quali venga richiesto come requisito essenziale il titolo di studio superiore a quello di scuola media inferiore o corso equipollente.

Costituiscono motivo di impedimento per la partecipazione alla selezione:

- a) essere risultato inidoneo, nei 12 mesi precedenti, a selezione interna per analoga mansione o a 5 selezioni nei 5 anni precedenti;
- b) trovarsi in periodo di mutamenti mansioni a seguito di esito positivo di precedente o concomitante selezione interna;
- c) l'aver ottenuto nei 12 mesi precedenti, il passaggio definitivo a nuova mansione a seguito di selezione interna.

### 5. Criteri di priorità

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:

- a) l'appartenenza al medesimo settore di attività;
- b) superiore livello di inquadramento;
- c) effettiva maggiore anzianità di servizio.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "CG", "M", "A", "M.", "W", "L", "D", "Celli", "AB", and others.]*

#### 6. Esito della selezione

La società renderà noto, con l'apposita comunicazione, l'esito della selezione.

#### 7. Partecipazione alla selezione

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 spese viaggio nelle misure previste al punto 1, lettera b) dell'art 30.

#### 8. Periodo di mutamento temporaneo di mansioni

Il dipendente indicato nella comunicazione di cui al comma precedente viene ammesso ad effettuare un periodo di mutamento temporaneo di mansioni (secondo la normativa di cui all'art 21 del C.C.N.L.) per l'accertamento dell'idoneità specifica. Il dipendente che non sia in grado di prendere servizio (fatto salvo il caso di malattia o di infortunio sul lavoro) decade dalla idoneità conseguita.

Il periodo di mutamento mansioni può essere interrotto in qualsiasi momento sia per l'assegnazione definitiva alla nuova mansione, sia – in caso di inidoneità – per il reinserimento nella mansione di provenienza.

Per il personale risultato idoneo ma che per la mancanza di posti non sia ammesso al periodo di mutamento mansioni, la dichiarazione di idoneità rimane valida per un periodo di 6 mesi durante il quale, in caso di nuove esigenze di copertura di analoghe posizioni di lavoro aventi il medesimo contenuto professionale, non si effettuerà una selezione, ma si farà ricorso al personale idoneo di cui sopra seguendo la graduatoria.

#### 9. Personale a tempo parziale

In caso di esito positivo di mutamento temporaneo di mansioni il passaggio a tempo pieno produce i suoi effetti contrattuali dall'assegnazione definitiva.

\* \* \*

Qualora la Società – in attesa di effettuare la copertura del posto vacante – disponga un mutamento di mansioni, a quest'ultimo non può essere ammessa la stessa persona per più di due mesi e mezzo.

Lettera da Società Autostrade alle O.S.L.



Facciamo seguito all'avvenuto rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, per confermarvi alcuni affidamenti verbali ed alcuni chiarimenti forniti Vi in tale occasione, in merito a:

### Orario di lavoro flessibile per il personale non turnista

Con riferimento a quanto stabilito nel C.C.N.L. presso tutte le Direzioni della Società potrà essere attuata – dietro esame congiunto con le R.S.U. una distribuzione flessibile dell'orario di lavoro giornaliero con le seguenti modalità:

- a) l'entrata può avvenire nell'arco di tempo di un'ora e, comunque, in ogni caso non oltre le ore 9;
- b) il dipendente può scegliere, per periodi di 6 mesi, la misura dell'intervallo con scaglioni di mezz'ora e, comunque, per un tempo non superiore a un'ora e mezza;
- c) tenuto conto dell'obbligo di realizzare sempre 8 ore di lavoro giornaliero, l'orario di uscita sarà subordinato all'ora di entrata ed alla durata dell'intervallo prescelto;
- d) il dipendente che arriva dopo l'orario massimo d'entrata ed oltre il limite di orario derivante dall'intervallo prescelto viene considerato in ritardo; per tutto il personale, di qualsiasi livello di inquadramento, deve effettuare ad ogni entrata ed uscita la timbratura del cartellino orologio.

La determinazione degli orari di entrata e di intervallo avviene, per ogni singola unità produttiva mediante consultazione tra Direzione Aziendale e R.S.U. locali.

E' escluso dall'applicazione dell'orario flessibile il seguente personale:

- Autisti;
- Addetto manutenzione palazzi;
- Personale dei posti manutenzione;
- Corriere (nei giorni di raccolta);
- Capi rimessa.

Per quel che concerne il personale con mansioni di "addetto alla rimessa" o le cui prestazioni siano collegate con il personale delle banche per le operazioni di conta, l'eventuale esclusione dall'effettuazione dell'orario flessibile viene esaminata congiuntamente tra Direzione Aziendale e R.S.U. in relazione alle esigenze locali.

In relazione alla inderogabile necessità di garantire il funzionamento di alcuni settori di attività, il personale addottovi (ad es. centralinisti, addetti alle portinerie, fattorini) non potrà usufruire della flessibilità quando il turno di servizio assegnatogli comporti l'effettuazione della prestazione ad ore prestabilite.

### Orari sfalsati per il personale non turnista

A fronte dell'assegnazione del turno-orario sfalsato, sulla base dell'art. 48, Relazioni a livello di unità produttiva, lettera C), sub b) l'Azienda corrisponderà al personale interessato, in aggiunta alla normale retribuzione e per ogni giorno di effettiva prestazione in orario sfalsato, un importo pari al 15% di 1/26 del minimo tabellare. Tale importo non avrà alcun riflesso su tutti gli istituti contrattuali.

Gli eventuali diversi orari dovranno essere comunicati al personale interessato all'inizio di ogni mese.

143

R

\$

*[Numerous handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "cy", "coll", and others.]*

#### Orario di lavoro per il personale turnista di cui all'art. 9 punto 4

A richiesta delle R.S.U., potrà essere esaminata da parte delle Direzioni di Tronco la possibilità di una articolazione della turnazione diversa da quella 4-2 (3-1; 3-2 oppure 2-1), ferma rimanendo, comunque, la durata settimanale della prestazione contrattualmente prevista per il personale cui si applica la turnazione 4-2. Una diversa articolazione della turnazione 4-2 è applicata per il personale del Centro di Calcolo della DG/Firenze.

#### Richiamo in servizio personale dei Posti di Manutenzione e Impianti

Al Personale dei Posti di Manutenzione e degli Impianti che sia richiamato in servizio verrà corrisposto, oltre a quanto previsto dal punto 13 dell'art. 11, il rimborso spese percorrenze chilometriche ed un'ora di viaggio a quota oraria normale (indipendentemente dalla distanza percorsa).

Detto trattamento non compete nel caso in cui la prestazione venga richiesta per l'intera giornata del sabato o della domenica o di un giorno festivo e sia stata comunicata all'interessato con almeno 48 ore di anticipo.

#### Permessi retribuiti

Vi informiamo che, anche per la vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro rinnovato in data 15 luglio 2005, la Società accorderà – su richiesta dei singoli lavoratori e tenuto conto delle esigenze di servizio – due giornate di permesso retribuito l'anno.

Detti permessi, per il personale di cui all'art. 9 punto 13, sono stabiliti nella misura complessiva di 16 ore annue, ferme restando le relative modalità di concessione.

Resta inteso che detti permessi, così come per il passato, non potranno essere agganciati a periodi di ferie o malattia.

#### Norme per la partecipazione alle assemblee del personale turnista

Al personale turnista che per la partecipazione alle assemblee fuori orario di lavoro debba servirsi del mezzo proprio, viene corrisposto un concorso spese percorrenze nella misura di lire 100 a Km, per un raggio massimo di 50 Km (per un totale, quindi, di Km 100 tra andata e ritorno).

#### Premio laurea o diploma ai lavoratori studenti

Ai lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato che conseguono, per la prima volta, il diploma di scuola media superiore o il diploma di laurea verrà corrisposto un premio "una tantum" rispettivamente di € 129,11 e € 258,23 a presentazione della relativa certificazione da inoltrare entro sei mesi dal conseguimento del titolo.

\* \* \*

Quanto contenuto nella presente rimane in vigore fino alla scadenza del vigente contratto.

149

TC

Handwritten signature

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Celli", "130", and various other illegible marks.

Distinti saluti.

Autostrade  
Concessioni e Costruzioni Autostrade S.p.A.

*Mensa*

Con decorrenza dal 1° aprile 1974 ai lavoratori che beneficiano del servizio di mensa viene garantito il congelamento della quota a loro carico nella misura in atto alla data del 22 maggio 1974.

in

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11

11/11

*Lettera da Società Autostrade alle O.S.L.*

Con riferimento alle intese raggiunte in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, Vi comuniciamo che, nella valutazione delle domande di trasferimento relative al solo personale di esazione, che deve essere correlata con le norme relative al passaggio da part-time a tempo pieno, verrà dato un particolare apprezzamento alle domande presentate da personale con maggiore anzianità aziendale e/o con maggiori carichi familiari che devono risultare già pervenute alla Direzione competente precedentemente alla necessità di copertura del posto vacante.

Si conviene, inoltre, di esaminare con le O.S.L. stipulanti nel periodo di vigenza del c.c.n.l. la possibilità di individuare eventuali criteri per i trasferimenti a domanda tra diverse unità produttive nell'ambito delle figure per le quali si applica la normativa per le selezioni interne.

Autostrade

Concessioni e Costruzioni Autostrade S.p.A.

Roma, 21 dicembre 1990

The bottom half of the document contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two small initials 'M' and 'ai'. To their right is a long, flowing signature. In the center, there are two more signatures, one above the other. To the right of these, there is a signature that looks like '196' and another that looks like 'R'. At the bottom right, there are several more signatures, including one that looks like 'M.' and another that looks like 'Celli'.

Lettera da Società Autostrade alle O.S.L.

*Con riferimento alle intese intercorse in occasione del rinnovo contrattuale 4 aprile 1995, Vi confermiamo che al personale a tempo parziale assunto anteriormente alla data del 4 aprile 1995 ai fini del computo del premio di produttività in caso di ferie viene garantito un trattamento economico complessivo pari a 20 quote o quello maggiore in relazione allo scaglione di ferie di appartenenza. L'eventuale differenza con quanto percepito a tale titolo nel corso dell'anno verrà corrisposta unitamente a quanto previsto al comma 3 del punto 18 dell'art. 29 del c.c.n.l.*

*Autostrade*

*Concessioni e Costruzioni Autostrade S.p.A.*

*Handwritten signatures and initials:*

- Top left: *cy*
- Top middle: *M*
- Top right: *AA*
- Middle right: *147*
- Bottom left: *Dele*
- Bottom middle: *Collini*
- Bottom right: *Collini*
- Other signatures: *mu*, *AR*, *M.*

Lettera da Società Autostrade alle O.S.L.

*Con riferimento alle intese intercorse in occasione dell'accordo di rinnovo contrattuale 4 aprile 1995 Vi confermiamo che le ore viaggio - di cui al 2° comma del punto 5 dell'art. 30 - qualora effettuate in giornate di riposo compensativo o di legge, verranno retribuite, con decorrenza dal 1° gennaio 1996, a quote orarie intere.*

cy

h

h

h

h

h

h

148

h

h

h

Colli:

h

*LETTERE AGGIUNTIVE*  
*FISE-ACAP*  
(già AUSITRA)

llh

149

R

th

th

th

th

ci

th

600-

th

th

th

## POLIZZA ASSICURATIVA

FEDERAZIONE NAZIONALE  
AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI

Prot. n. 183575/LXVIII 1  
Roma, 22 novembre 1968

Spett.le  
FILTAT  
Via Nizza, 45  
ROMA

Spett.le  
UILTATEP  
Via Palestro, 78  
ROMA

OGGETTO: Polizza assicurazioni private.

In relazione alle determinazioni assunte a conclusione delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 22 luglio 1966 per il personale dipendente dalle imprese private concessionarie di autostrade, si conferma l'impegno, da parte di quelle imprese che non abbiano già provveduto, di stipulare a favore di tutto il personale dipendente (in aggiunta agli obblighi di legge) una polizza d'assicurazione degli infortuni professionali ed extraprofessionali.

Detta polizza garantirà a ciascun dipendente:

- in caso di morte una somma pari a cinque volte la retribuzione globale annua;
- in caso di invalidità permanente totale, una somma pari a sei volte la retribuzione globale annua.

Si conferma altresì l'impegno, da parte delle imprese che hanno già provveduto a stipulare la polizza di cui innanzi, di adeguare invece le somme assicurate a quelle indicate nel precedente capoverso e di estendere l'assicurazione a tutto il personale nel caso il beneficio sia stato riconosciuto solo ad una parte dei dipendenti.

Gli obblighi come avanti precisati per le imprese saranno assunti dal 1° gennaio 1969.

Distinti saluti.

AUSITRA

## PREMIO PER CONSEGUIMENTO DIPLOMI

FEDERAZIONE NAZIONALE  
AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI

Prot. n. 203035/LXVIII 1  
Roma, 28 ottobre 1976

Spett.le  
FILTAT  
Via Nizza, 45  
ROMA

Spett.le  
UILTATEP  
Via Palestro, 78  
ROMA

OGGETTO: Premio "una tantum" per conseguimento diplomi.

Si conferma che, a decorrere dal 1° luglio 1976, da parte delle Società aderenti alla scrivente Federazione sarà concesso, ai lavoratori che conseguiranno i diplomi di scuola media superiore o il diploma di laurea in discipline direttamente attinenti all'attività aziendale, un premio "una tantum" rispettivamente di £ 50.000 e di £ 100.000, a produzione della relativa certificazione.

Distinti saluti.

AUSITRA



**S. PASQUA - SEMIFESTIVITA' - DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO  
DI LAVORO**

FEDERAZIONE NAZIONALE  
AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI

Prot. n. 202016/LXVIII 1  
Roma, 28 luglio 1981

Spett.le  
FILTAT  
Via Nizza, 45  
ROMA

Spett.le  
ULTATEP  
Via Amendola, 5  
ROMA

**OGGETTO: S. Pasqua - Semifestività - Distribuzione dell'orario di lavoro.**

In relazione agli impegni assunti in sede di stesura del nuovo testo contrattuale, si conferma:




**S. Pasqua:** che in occasione delle festività della S. Pasqua ai lavoratori dipendenti dalle Società private concessionarie di autostrade e trafori sarà mantenuto il trattamento previsto dall'art. 9 del c.c.n.l. 22 maggio 1973;

**Semifestività:** che nel caso in cui le giornate del 14 agosto, 2 novembre, 24 e 31 dicembre vengano a coincidere con un giorno di riposo, la riduzione dell'orario sarà concessa nella rispettiva giornata lavorativa antecedente;

**Distribuzione dell'orario di lavoro:** che la durata normale del lavoro per tutto il personale dipendente dalle società autostradali aderenti alla scrivente Federazione è fissata in 40 ore settimanali ripartite in cinque giorni lavorativi di durata non superiore alle 8 ore (settimana corta), ad eccezione del personale turnista.

Distinti saluti.

AUSITRA

  
  
  
151

**ASSEMBLEA DEL PERSONALE TURNISTA**

FEDERAZIONE NAZIONALE  
AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI

Prot. n. 202081/LXVIII 1  
Roma, 22 febbraio 1968

Spett.le  
FILTAT  
Via Nizza, 45  
ROMA

Spett.le  
ULTATEP  
Via Amendola, 5  
ROMA

**OGGETTO: Assemblea del personale turnista.**

Si conferma che per il personale turnista, il quale tiene le proprie assemblee sempre fuori dal proprio turno giornaliero di servizio, le Società concessionarie di Autostrade aderenti alla Ausitra continueranno ad applicare la precedente normativa relativa al rimborso spese di locomozione, di cui al punto 29 dell'art. 43 del c.c.n.l. 22 maggio 1973, che riportiamo di seguito:

"Verranno rimborsate le spese di locomozione come stabilito in contratto, computate convenzionalmente dal posto di lavoro al luogo dell'assemblea, con una distanza massima di Km. 40".

Distinti saluti.

AUSITRA

  
  
  
  
  
R

**PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER COMPONENTI  
DI ORGANI DIRETTIVI NAZIONALI E PROVINCIALI  
(FILT CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI)**

FEDERAZIONE NAZIONALE  
AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI

Prot. n. 201891/LXVIII 1  
Roma, 13 luglio 1981

Spett.le FILTAT Via Nizza, 45 ROMA	Spett.le FIAI Via Amendola, 5 ROMA
---	---

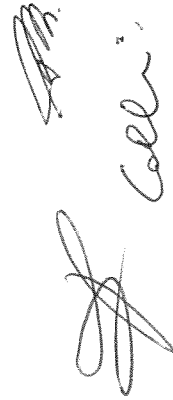
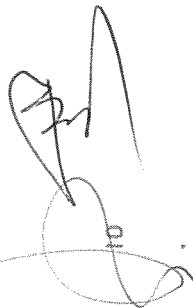
**OGGETTO: Permessi sindacali - Società concessionarie di Autostrade.**

Si riporta di seguito la nuova regolamentazione dei permessi che le Società aderenti alla Ausitra dovranno concedere ai lavoratori membri degli Organi direttivi nazionali e provinciali delle Vostre Organizzazioni sindacali in sostituzione di quanto previsto dalla nostra n. 203039/LXVIII 1 del 28 ottobre 1976.

1. Ai lavoratori membri di Organi direttivi nazionali, su esibizione della lettera di convocazione degli Organi stessi, potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze tecnico - aziendali, permessi retribuiti.
2. Su esibizione della lettera di convocazione potranno inoltre essere concessi, compatibilmente con le esigenze tecnico aziendali, permessi orari retribuiti fino a 300 ore annue per ciascuna Organizzazione Sindacale, da ripartire fra i lavoratori membri dell'Organo direttivo dei sindacati provinciali o territoriali.
3. I permessi di cui al punto che precede spettano presso ciascuna società, esclusivamente ai membri dell'Organo direttivo di un solo Sindacato provinciale o territoriale di ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro.
4. L'appartenenza ad Organi di cui al punto 1) e 2) e le relative variazioni dovranno essere comunicate per iscritto dalle predette organizzazioni all'Ausitra, che provvederà a comunicare alle società.

Distinti saluti.

AUSITRA



Celli

**PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER COMPONENTI  
DI ORGANI DIRETTIVI NAZIONALI  
(FILT CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI)**

FEDERAZIONE NAZIONALE  
AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI

Prot. n. 201889/LXVIII 1  
Roma, 13 luglio 1981

Spett.le FILTAT Via Nizza, 45 ROMA	Spett.le FIAI Via Amendola, 5 ROMA	Spett.le ULTATEP Via Palestro, 78 ROMA
---	---	---

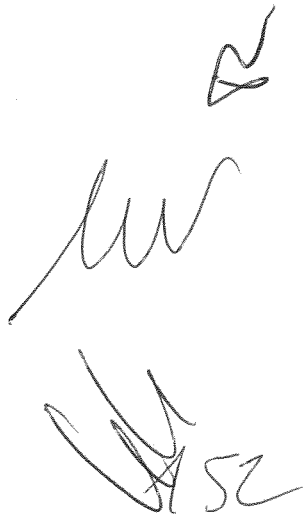
**OGGETTO: Permessi retribuiti ai lavoratori membri degli organi direttivi nazionali**

In relazione a quanto comunicato con la nostra n. 203036/LXVIII del 28 ottobre 1976, si conferma che a decorrere dal 1° aprile 1980 le Società concessionarie di autostrade aderenti all'Ausitra concederanno - salvo i casi di impossibilità determinata da esigenze di servizio - ai lavoratori membri degli organi direttivi nazionali delle Vostre Organizzazioni Sindacali di categoria permessi retribuiti fino ad un limite massimo complessivo di 7.500 ore annue.

Si resta in attesa di conoscere la ripartizione fra le Vostre Organizzazioni delle predette 7.500 ore annue ed i nominativi dei lavoratori cui dovranno essere riconosciuti i permessi.

Distinti saluti.

AUSITRA



## FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

Addì 4 aprile 1995

TRA

L' Ausitra

La FILT-CGIL

La FIT-CISL

La UILTRASPORTI

Con riferimento alle modifiche normative introdotte con l'accordo di rinnovo del c.c.n.l. 21.12.1990 per il personale dipendente da Società e Consorzi concessionari di Autostrade e Trafori in materia di orario di lavoro, si conviene che a livello aziendale, sulla base di intese con le Organizzazioni Sindacali, potranno essere concordate forme diverse ed alternative di flessibilità.

AUSTRA

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

## CRITERI E PROCEDURE PER LA COPERTURA DI POSTI DI LAVORO VACANTI O DI NUOVA ISTITUZIONE - SELEZIONI INTERNE

Lettera da FISE a O.S.L.

Con riferimento agli impegni assunti in sede di rinnovo contrattuale, Vi confermiamo che nei casi in cui le Società aderenti a questa Federazione, in relazione alle esigenze aziendali, dovessero provvedere alla copertura di posti di lavoro vacanti o di nuova istituzione, comportanti l'inquadramento tra i livelli C1 e B1 compresi, daranno la precedenza nella copertura dei posti disponibili, a parità di condizioni in graduatoria con i candidati esterni, al personale in servizio, fatte salve le specifiche disposizioni di cui al punto 11 e al punto 12, 4° comma dell'art. 3 del c.c.n.l. del 16 febbraio 2000.

A tal fine la Direzione Aziendale renderà noto, con comunicazione di servizio, l'avvio della selezione, indicando i requisiti necessari per partecipare e le materie su cui viene effettuata ed il numero dei posti da coprire.

I dipendenti in possesso dei requisiti richiesti potranno far pervenire la loro domanda entro 15 giorni dall'affissione della comunicazione di servizio alla Direzione Generale che, dopo l'esame della domanda stessa, darà una risposta scritta ai singoli interessati.

Il dipendente la cui domanda non abbia avuto esito positivo potrà avere ulteriori chiarimenti rivolgendosi alla Direzione, personalmente o tramite R.S.U.

La procedura di cui sopra non si applica nei casi di assunzione obbligatoria derivante da disposizioni di legge nonché nei casi di reimpiego del personale esuberante. Non si applicherà, inoltre, nei casi di eventuale reimpiego del personale infortunato o con gravi postumi di malattia e che, per detti motivi, non possa più svolgere le mansioni precedentemente affidate.

La procedura, inoltre, non sarà applicata neppure nel caso di vacanza o di nuova istituzione di posti comportanti l'espletamento di mansioni da svolgere in stretta dipendenza da componenti della Presidenza e/o della Direzione della Società, in considerazione di particolari requisiti di fiduciarità e di riservatezza che ad esse sono attribuiti.

I criteri di applicazione e la relativa procedura sono contenuti in allegato.

Quanto contenuto nella lettera rimane in vigore sino alla scadenza del vigente contratto e si intende assorbente e sostitutivo delle procedure aziendali nella stessa materia e limitatamente ai punti qui disciplinati.

Distinti saluti.

FISE

15

# **PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER COMPONENTI DI ORGANI DIRETTIVI NAZIONALI O TERRITORIALI (SLA CICAL)**

Roma, 18 maggio 2000

Spett.le  
O.S. SLA-CICAL  
Sede

**OGGETTO: Lavoratori membri di organi direttivi nazionali o territoriali. Permessi retribuiti.**

Nel fare seguito alle intese intervenute con codesta O.S. in sede di stipulazione dell'accordo 16 febbraio 2000, di rinnovo del c.c.n.l. 4 aprile 1995, e dell'accordo 17 maggio 2000, confermiamo che in sostituzione di quanto già disciplinato dai punti 2) e 3) del verbale 9 febbraio 1982 a decorrere dalla data odierna le società concessionarie di autostrade associate a Fise adatteranno i seguenti comportamenti.

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 45 del vigente c.c.n.l. 4 aprile 1995, come rinnovato dall'accordo 16 febbraio 2000, ai lavoratori membri di organi direttivi nazionali o territoriali di codesta O.S. le società concessionarie di autostrade aderenti a Fise a decorrere dal 18 maggio 2000 concederanno - salvo i casi di impossibilità determinata da esigenze di servizio - permessi retribuiti fino al limite massimo complessivo di duemila ore annue.

2. L'appartenenza dei lavoratori agli organi direttivi nazionali o territoriali dell'O.S. Sla-Cisal e le relative variazioni saranno comunicate per iscritto da codesta O.S. a Fise, che provvederà a darne conseguente comunicazione alle Società interessate al fine di riconoscere i permessi retribuiti in parola. Resta fermo il conguaglio delle ore di permesso retribuito già utilizzate ai titoli pre-detti da ogni lavoratore membro di organi direttivi nazionali o territoriali dell'O.S. Sla-Cisal nel periodo 1° gennaio 2000-17 maggio 2000, tenuto anche conto dell'abrogazione dei punti 2) e 3) del verbale 9 febbraio 1982 convenuta tra codesta O.S. e Fise con l'accordo 17 maggio 2000.

Fise trasmetterà copia della presente lettera alle proprie Società concessionarie, anche al fine di attivare tra le società stesse la ripartizione degli oneri conseguenti alla fruizione dei permessi retribuiti.

Distinti saluti.

FISE

12

# **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - SUPERMINIMI**

FEDERAZIONE NAZIONALE  
AUSILIARI DEL TRAFFICO E TRASPORTI COMPLEMENTARI

Prot. n. 202016/LXVIII 1  
Roma, 28 luglio 1981

Spett.le  
FILTAI  
Via Nizza, 45  
ROMA

Spett.le  
UILTATEP  
Via Amendola, 5  
ROMA

**OGGETTO: Rinnovo del ccnl 19/6/76 - Art. 15 - Classificazione del personale - Superminimi.**

Con riferimento a quanto previsto dall'accordo 5/4/80 per il rinnovo del ccnl in oggetto, si conferma che ai lavoratori dipendenti dalle Società aderenti all'AUSITRA, in servizio alla data del 31 marzo 1980 - eccettuati quelli che per l'effetto del nuovo inquadramento sono stati assegnati a livelli superiori - vengono riconosciuti i superminimi di seguito indicati in corrispondenza di ciascun livello: nuovi livelli di inquadramento assegnati a decorrere dall'1/4/1980 ai sensi delle norme applicative, lettera B, dell'art. 15 del c.c.n.l. 5/4/1980

10°	29.275
9°	21.250
8°	25.950
7	20.050
6	12.750
ex 6° a	24.800
5°	
Ex 6° b	10.600
3°	4.500
2°	12.950

Detti superminimi potranno essere assorbiti fino a concorrenza in caso di passaggio ai livelli superiori.

Distinti saluti.

AUSITRA

13

### **Criteri e procedure per la copertura dei posti vacanti**

#### **1. Ambito di applicabilità**

La procedura per la copertura di posti vacanti – finalizzata a garantire al personale uno sviluppo di carriera – si riferisce ai movimenti di personale che comportino contrattualmente una promozione. Restano, pertanto, esclusi tutti i movimenti di personale effettuati a pari livello di inquadramento per coprire posti vacanti o di nuova istituzione.

#### **2. Accesso alle selezioni**

I dipendenti che intendano partecipare alle singole selezioni devono:

- risultare in servizio ed in possesso di tutti i requisiti richiesti dalle relative comunicazioni di servizio;
- risultare inquadrati nei due livelli immediatamente inferiori a quello del posto da coprire, ad eccezione dei casi nei quali venga richiesto come requisito essenziale il titolo di studio superiore a quello della scuola media inferiore o corso equipollente.

Costituiscono motivo di impedimento per la partecipazione alla selezione:

- a) essere risultato inidoneo, nei 12 mesi precedenti, a selezione interna per analogia mansione o a 5 selezioni nei 5 anni precedenti;
- b) trovarsi in periodo di mutamento mansioni a seguito di esito positivo di precedente o concomitante selezione interna;
- c) l'aver ottenuto, nei 12 mesi precedenti, il passaggio definitivo a nuova mansione a seguito di selezione interna.

#### **3. Criteri di priorità**

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

- a) l'appartenenza al medesimo settore di attività;
- b) maggiore inquadramento aziendale;
- c) effettiva maggiore anzianità di servizio.

#### **4. Esito della selezione**

La società renderà noto, con apposita comunicazione, l'esito della selezione.

#### **5. Periodo di mutamento temporaneo di mansioni**

Il dipendente indicato nella comunicazione di cui al comma precedente viene ammesso ad effettuare un periodo di mutamento temporaneo di mansioni (secondo la normativa di cui all'art. 21 del c.c.n.l.) per l'accertamento dell'idoneità specifica. Il periodo di mutamento mansioni può essere interrotto in qualsiasi momento sia per l'assegnazione definitiva alla nuova mansione, sia – in caso di inidoneità – per il reinserimento nella mansione di provenienza.

#### **6. Trasferimenti**

Il lavoratore che abbia ottenuto il passaggio definitivo al livello superiore, tramite selezione interna, non può inoltrare domanda di trasferimento ad altra sede prima che siano trascorsi due anni dall'assegnazione definitiva.

#### **7. Personale a tempo parziale**

In relazione a quanto previsto al precedente punto 1., il personale a tempo parziale è ammesso a partecipare alle selezioni purché, oltre al possesso dei requisiti richiesti al punto 2., abbia una anzianità aziendale di almeno quattro anni.

In caso di esito positivo di mutamento temporaneo di mansioni, il passaggio a tempo pieno produce i suoi effetti contrattuali dall'assegnazione definitiva.

\* \* \*

Qualora la Società – in attesa di effettuare la copertura del posto vacante – disponga un mutamento di mansioni, a quest'ultimo non può essere ammessa la stessa persona per più di due mesi e mezzo.

155

llh

AK

W

Mr.

it

\$

AK

AK

Drucki

collie

Q. full