



Addi 26 giugno 2026

tra


Federreti 

ACAP 

e

FILIT CGIL 

FIT CISL 

ULTRASPORTI 

SLA CISAL 

FEDERAZIONE UGL VIABILITA' E LOGISTICA 

Le Parti, con il presente accordo, hanno rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro 18 luglio 2023, apportando le seguenti modifiche e/o integrazioni economiche e normative.

Il contratto scade il 30 giugno 2028.

AC
IB



INDICE

- Articolo 11 - Lavoro agile
- Articolo 82 - Indennità lettere "a" ed "f"
- Articolo 17 - Permessi
- Articolo 3 – Periodo di prova
- Articolo 19 – Aspettativa
- Articolo 20 – Diritto allo studio
- Articolo 21 – Trattamento di malattia
- Articolo 43 – Rimborso spese mezzi di locomozione
- Articolo 58 – Salute e sicurezza
- Articolo 4 – Classificazione del personale (Parte generale)
- Articolo 73 – Classificazione del personale (Sezione 1) – Dichiarazioni a verbale
- Dichiarazione delle Parti sul mercato del lavoro – Sezioni Speciali
- Articolo 82 – Incidenza ferie
- Articoli 91bis/96bis/101bis/106bis – Indennità lavoro domenicale

- Articolo 66 – Dichiarazione a verbale
- Articolo nuovo (parte generale) - Responsabilità civile e/o penale e tutela legale
- Articolo nuovo (parte generale) – Invecchiamento attivo
- Articolo 51– Sistema di relazioni sindacali - osservatorio nazionale
- Articoli 49 e 85 - Previdenza complementare
- Articolo 53 – Provvedimenti disciplinari (Accordo 23.1.2026)
- Articolo 56 – Diritti sindacali
- Articolo 57 – Quote di servizio
- Parte economica

AC
PB

A collection of handwritten signatures and initials in blue, green, and black ink, scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'Colli' in black ink, while others are more stylized or scribbled.

ARTICOLO 11 – LAVORO AGILE E TELELAVORO

A) LAVORO AGILE

PREMESSA

Il lavoro agile è una modalità di lavoro “da remoto” consistente nella possibilità di eseguire, su base volontaria previo accordo individuale tra il lavoratore e il datore di lavoro, la prestazione lavorativa in parte all’interno e in parte all’esterno dei locali aziendali, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro.

Le parti identificano nel lavoro agile, di cui alla legge 22.5.2017, n. 81 e s.m.i., un’ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, distinta da quella del telelavoro, la cui flessibilità organizzativa può favorire l’incremento della produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.

In tale presupposto, anche in relazione al protocollo condiviso che le Parti Sociali hanno sottoscritto a livello nazionale il 7 dicembre 2021, le parti intendono con il presente articolo disciplinare il lavoro agile.

Tale opportunità sarà utilizzabile, previo accordo individuale, a partire dalla stipula dell’accordo di rinnovo del vigente c.c.n.l..

Le parti si riservano di valutarne gli esiti, in occasione delle trattative per il successivo rinnovo contrattuale.

Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizioni di legge, dalle norme del presente contratto nonché da eventuali accordi aziendali.

1. INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI ORGANIZZATIVI – PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo del CCNL 18.7.2023, l’azienda si confronterà con le rappresentanze sindacali aziendali in specifici incontri atti ad individuare gli ambiti organizzativi le cui attività siano compatibili con l’esecuzione del lavoro agile.

Laddove non siano individuati tali ambiti, l’azienda garantirà comunque almeno una giornata a settimana di lavoro agile alle seguenti categorie, in caso di mansione compatibile con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa:

- lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell’art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
- lavoratrici e lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell’art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992;
- lavoratrici e lavoratori “caregivers” ai sensi dell’art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017.

AC

FB



Il numero massimo di prestazioni da svolgere in modalità agile è fissato in 8 giorni/mese.

Con apposite comunicazioni di servizio, l'azienda, entro il mese di novembre di ogni anno **a partire dal 2027**, informerà i dipendenti e le rappresentanze sindacali aziendali circa:

- gli ambiti organizzativi disponibili nell'anno civile seguente;
- le modalità e i termini di presentazione delle domande individuali per accedervi.

A seguito di tale comunicazione le rappresentanze sindacali aziendali potranno chiedere un confronto in ordine agli ambiti individuati.

Sono fatti salvi accordi aziendali in essere di miglior favore.

2. LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Nelle prestabilite giornate in modalità agile, **in attuazione dell'articolo 4 dell'Accordo Interconfederale 7 dicembre 2021**, l'attività lavorativa potrà essere svolta presso:

- la residenza e/o il domicilio del dipendente;
- altro luogo privato di pertinenza del dipendente;
- altri locali o altra sede dell'azienda.

Il dipendente dovrà indicare, per tempo, il luogo della prestazione da lui scelto.

Qualora debba spostarsi dal luogo già indicato, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione al diretto Responsabile, via email.

3. REQUISITI E PRIORITA' PER L'ACCESSO AL LAVORO AGILE

Fermi restando gli ambiti organizzativi individuati **nonché quanto previsto al paragrafo 1 del presente articolo**, possono presentare domanda per accedere al lavoro agile tutti i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato pieno o parziale.

Ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge n. 81/2017 come modificato dall'art. 4 del d. lgs. n. 105/2022, è riconosciuta priorità alle richieste di lavoro agile formulate da:

- lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992 o che siano "caregivers" ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017;
- lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/1992.

Ulteriori criteri di priorità saranno previsti, esaurite le richieste formulate ai sensi del capoverso precedente, in caso di:

- dipendenti con parenti in situazioni di gravità, quali individuate dall'art. 23, lettere B), C), E) del presente c.c.n.l.;
- dipendenti residenti o domiciliati a distanza significativa dalla sede aziendale;

AE

Colli

4

- dipendenti con figli fino a quattordici anni di età.

In tale premessa, saranno altresì privilegiate le richieste presentate:

- dai dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari a titolo esemplificativo e non esaustivo quali: stato di gravidanza (escluso il periodo obbligatorio), figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento, anziani conviventi con problemi di salute debitamente certificati.

4. ACCORDO INDIVIDUALE

Ai fini dell'attivazione del lavoro agile, l'azienda e il lavoratore sottoscrivono uno specifico accordo individuale, di natura consensuale, della durata minima di 6 mesi, salva diversa intesa tra le parti.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della RSA/RSU a cui ha conferito mandato.

L'accordo è rinnovabile automaticamente, fatta salva la facoltà di ognuna delle parti di disdettarlo con preavviso di 30 giorni rispetto alla data di scadenza.

In qualsiasi momento, l'azienda può disporre la sospensione temporanea dell'esecuzione del lavoro agile, con un preavviso di cinque giorni, in relazione a sopravvenute, motivate esigenze di natura organizzativa o tecnico-produttiva.

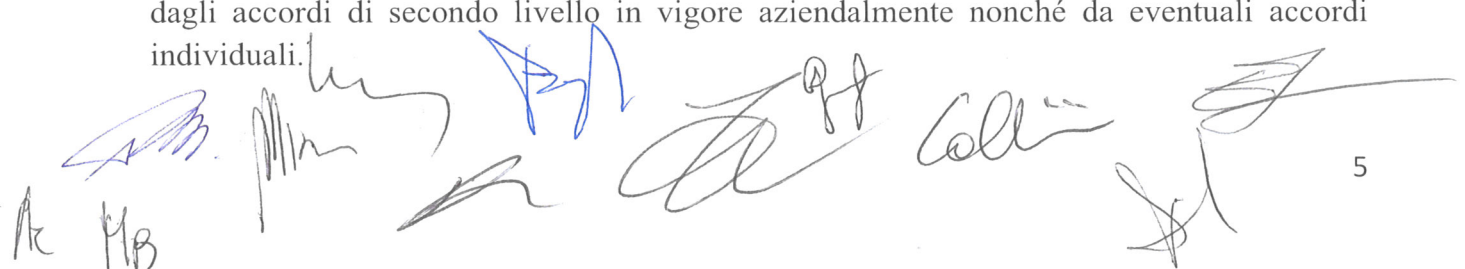
L'accordo costituisce parte integrante del contratto di lavoro individuale in essere.

L'accordo dovrà stabilire le principali modalità/condizioni di esecuzione del lavoro agile; in particolare:

- il numero di giornate lavorative nel mese in cui la prestazione sarà svolta, di norma, con modalità in lavoro agile;
- la distribuzione, anche in modo non continuativo, dell'orario di lavoro nell'arco delle giornate, della settimana o del mese, tenuto conto anche dei tempi di riposo;
- i predeterminati luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa, ai sensi del comma 2);
- la necessaria strumentazione informatica e telefonica, assegnata al lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore da tale strumentazione, nel corso e al termine della giornata lavorativa.

5. POSIZIONE E SEDE DI LAVORO – TRATTAMENTO ECONOMICO – TUTELE SINDACALI

Il dipendente in lavoro agile conserva la posizione e la sede di lavoro già assegnate e mantiene integralmente il trattamento economico-normativo in atto, previsto dal c.c.n.l. e dagli accordi di secondo livello in vigore aziendali nonché da eventuali accordi individuali.



Nelle giornate effettivamente prestate di lavoro agile viene erogata l'indennità di mensa o il buono pasto (ticket-restaurant) dove previsto e stabilito dagli accordi aziendali, ovvero è concessa, in caso di prestazioni in altra sede aziendale, la possibilità di fruire dei servizi mensa se presenti.

E' confermato il godimento dei diritti sindacali previsti dalla legge e dal c.c.n.l..

6. RECESSO

Il recesso dall'accordo individuale di lavoro agile azionato dall'una o dall'altra parte determina il ripristino delle precedenti modalità di lavoro.

Il recesso è comunicato per iscritto dall'una all'altra parte interessata senza obbligo di alcuna motivazione, tranne per la fattispecie di cui all'ultimo capoverso.

In qualsiasi momento, sia l'Azienda che il dipendente possono recedere dall'accordo con un preavviso di almeno 30 giorni.

In caso di recesso da parte dell'azienda nei confronti di un dipendente riconosciuto disabile, il termine di preavviso è di almeno 90 giorni.

In presenza di un sopravvenuto giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

-7. SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

Secondo quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, il dipendente è assicurato contro i rischi in materia di salute e sicurezza del lavoro connessi alla prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali.

In relazione a tale circostanza, il dipendente riceve adeguata informazione/formazione, ai sensi delle disposizioni **di cui all'articolo 3, comma 7bis del d.lgs. n. 81/2008 come introdotto dall'articolo 11 della legge n. 34/2026.**

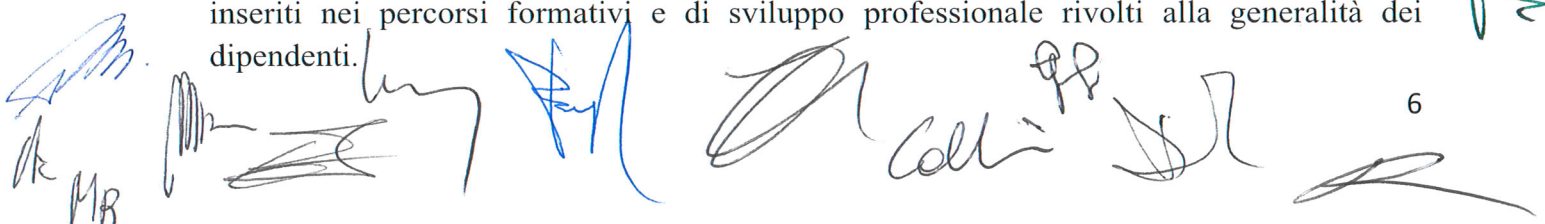
Egli è altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi predetti e ad assicurare la conformità del luogo della prestazione da lui scelto ai sensi delle lettere a) e b) del punto 2) alla normativa sulla sicurezza del lavoro.

Qualora subisca un infortunio durante le giornate in lavoro agile, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione al suo Responsabile diretto.

8. FORMAZIONE

Prima dell'inizio del lavoro agile, l'azienda promuove un'iniziativa informativo/formativa, a favore dei dipendenti e dei Responsabili interessati, sulle caratteristiche/modalità tecniche di svolgimento della prestazione, anche con specifico riferimento alle disposizioni della legge n. 81/2017.

Durante la vigenza dell'accordo individuale, i dipendenti interessati continuano a essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.



M9
Del...
J

DOTAZIONE E CURA DEGLI STRUMENTI INFORMATICI E TELEFONICI

L'azienda doterà il dipendente in lavoro agile degli strumenti informatici e telefonici indicati nell'accordo individuale, in grado di consentirgli il normale svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Il dipendente è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate, attenendosi alle disposizioni aziendali per il loro uso, e comunicherà tempestivamente al proprio Responsabile eventuali malfunzionamenti delle predette dotazioni nonché l'eventuale insorgenza di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa.

10. RELAZIONI SINDACALI

Entro il mese di febbraio di ogni anno, l'azienda fornisce alle rappresentanze sindacali aziendali un'informativa sul lavoro svolto in modalità agile nell'anno precedente, con riguardo:

- agli ambiti organizzativi, alle qualifiche professionali e al numero dei dipendenti che sono stati interessati;
- al numero medio mensile delle giornate effettuate in lavoro agile;
- alle eventuali disfunzioni organizzative e/o operative riscontrate.

11. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

È riconosciuto a ciascun lavoratore il diritto individuale alla disconnessione (dalle 20,00 alle 8,00 e con esclusione del lavoratore turnista) rispetto alla durata del proprio orario di lavoro tenuto conto degli orari di inizio e di fine prestazione giornaliera e della tipologia di contratto (full-time o part-time).

Durante i periodi di disconnessione e comunque dopo la fine dell'orario di lavoro giornaliero il lavoratore non è tenuto ad assicurare e garantire: a) la connessione agli strumenti di lavoro, b) lo svolgimento di attività lavorativa, c) la lettura delle email, d) la risposta alle telefonate e ai messaggi, e) la connessione al sistema informativo aziendale.

de MB
AM.
MB
Collini
gr
L. Fel
NG

ARTICOLO 82 – INDENNITÀ

a) *Indennità di turno (ex “lavori complementari”)*

Con decorrenza dall'1.1.2027 è istituita una indennità di turno, sostitutiva dell'indennità lavori complementari di cui all'art. 82, lettera “a” del CCNL 18.7.2023, a qualunque titolo erogata in attuazione di detta norma contrattuale, da corrispondere ai lavoratori la cui prestazione è organizzata in turni.

Tale indennità remunera sia la prestazione in turno sia l'espletamento dei lavori complementari di cui all'art. 66, comma 8.

Al personale **predetto** l'indennità è **calcolata** sulla retribuzione giornaliera di cui all'art. 74, comma 1, lettera a) e sull'indennità di contingenza in vigore al 31 marzo 1980, pari a € 98,71 per tutti i lavoratori, nelle seguenti misure:

- al personale di esazione delle stazioni con impianti da 6 porte e oltre, il 17,5%;
- al personale di esazione delle stazioni con impianti fino a 5 porte ed agli operatori di centro radio-informativo il 14,5%;
- agli esattori della Società Tangenziale di Napoli il 16%;
- agli esattori delle Società Traforo del Monte Bianco e Traforo del Frejus il 14,5%
- **agli altri lavoratori, la cui prestazione è organizzata in turni continui e avvicendati, o distribuiti su 6 o 7 giorni a settimana, il 14,5%; tale importo assorbe fino a concorrenza eventuali accordi aziendali o trattamenti individuali di miglior favore. In tal caso non si applica l'ultimo comma della presente lettera “a”.**

La predetta indennità viene corrisposta per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, intendendosi per tale anche le ferie, le festività godute, le assenze per infortunio sul lavoro ed i ricoveri ospedalieri di durata superiore a 5 giorni.

I minimi tabellari utili ai fini del computo della predetta indennità sono quelli in vigore al 31 dicembre 1986, riportati nella tabella A1 allegata al presente contratto.

In caso di turni spezzati o di prestazioni ridotte svolte nella giornata nella quale sia già stato effettuato il normale turno di lavoro, esclusa l'ipotesi della prosecuzione di orario, **l'indennità di cui al presente punto “a”** viene corrisposta due volte, sempre che venga effettuata una prestazione complementare al termine di ciascuna parte del turno stesso o della prestazione ridotta.

te
Ho

M

M.

lungo
P

collina

ephe Lu

TC

ARTICOLO 82 – INDENNITÀ

f) Indennità di reperibilità

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

Le Parti, a livello di unità produttiva, esamineranno in un apposito incontro specifiche modalità, le professionalità impiegate, il numero dei lavoratori coinvolti, nel rispetto delle normative vigenti, **con particolare riferimento a quanto previsto dal Dlgs 66/2003.**

18. La reperibilità, in ciascun mese, può essere richiesta:

- a) per un periodo limitato ad un massimo di **16 ore** giornaliere dal lunedì al venerdì per un massimo di due settimane anche non consecutive;
- b) per le intere **single** giornate del sabato, domenica e festivi, per **un massimo di due giornate**;
- c) per le intere giornate, **fino a un massimo di due fine-settimana e o, in alternativa, due volte al mese per i festivi, salvo casi eccezionali previo confronto con le RSU/RSA.**

In ogni caso, le reperibilità di cui ai punti b) e c) che precedono non possono essere cumulate e, inoltre, non è consentita la reperibilità per più di due fine-settimana consecutivi, anche a cavallo di due mesi.


Ai lavoratori ai quali viene richiesta la reperibilità compete un compenso pari:

- a. per la reperibilità di cui alla lettera a) al **15,00%** della retribuzione giornaliera di cui all'art. 74, comma 1, per ogni periodo di reperibilità richiesto;
- b. per la reperibilità di cui alla lettera b) al **24,00%** della retribuzione giornaliera di cui all'art. 74, comma 1, per ogni giornata di reperibilità richiesta;
- c. per la reperibilità di cui alla lettera c) al **28,00%** della retribuzione giornaliera di cui all'art. 74, comma 1, per ogni giornata di reperibilità richiesta.

19. Le prestazioni effettuate **con intervento nel luogo fisico indicato dall'azienda** nel periodo di reperibilità vanno compensate con il trattamento previsto per le ore di lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo) o per le ore di lavoro festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade, con una retribuzione, comunque, non inferiore a due ore. Per ogni intervento effettuato in periodo di reperibilità **con le modalità di cui al presente comma** verrà, inoltre, corrisposto un importo di € 5,16.

Ac 9/13























20. In caso di prestazione effettuata da remoto il trattamento minimo è quantificato in trenta minuti di retribuzione, qualora la prestazione sia di durata pari o inferiore a trenta minuti, con la maggiorazione per lavoro straordinario (diurno, notturno e festivo) o per le ore di lavoro festivo a seconda delle ipotesi nelle quali si ricade.

21. Le spese e i costi relativi alla strumentazione utili ai fini del corretto adempimento della prestazione lavorativa (telefono, cellulare, smartphone, pc, tablet) sono a carico della società.

Handwritten signatures and initials in black, blue, and green ink, including 'AC', 'HB', 'M2', 'AR', 'GR', 'Colli', 'M G', and 'SM'.

ARTICOLO 17 – 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 o unione civile ai sensi della legge 20/05/2016, n. 76 viene concesso un periodo di congedo di:

- 15 giorni consecutivi con corresponsione della retribuzione, dedotto quanto eventualmente corrisposto a tale titolo dall'INPS, se assunto a tempo indeterminato;
- 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. A decorrere dall'1.1.2024, in occasione della nascita di un figlio o dall'ingresso di un minore in famiglia o in Italia, il dipendente potrà usufruire di ulteriori 2 giornate di permesso retribuito per paternità, da utilizzare, anche in via non continuativa, entro il quinto mese dall'evento.

I predetti permessi si intendono aggiuntivi a quelli previsti dalle disposizioni di legge vigenti, da godersi obbligatoriamente.

3bis. A decorrere dall'1.1.2027 sono riconosciute fino a un massimo di due giornate annue di permesso retribuito finalizzate ad assistere i figli in occasione dell'inserimento all'asilo nido e/o alla scuola materna, a fronte di certificazione attestante l'iscrizione alla struttura scolastica.

3ter. A decorrere dall'1.1.2027 è riconosciuta una giornata di permesso retribuito ai lavoratori nonni, in occasione della nascita di ciascun nipote, da godersi entro 10 giorni dall'evento.

3quater. I permessi di cui ai commi 3, 3bis e 3ter sono riconosciuti anche in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale.

3quinqies. A decorrere dall'1.1.2027 sono riconosciute due giornate di permesso all'anno, non frazionabili, alle lavoratrici e ai lavoratori "caregivers" ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017 che ne facciano richiesta per l'espletamento delle attività di cui alla norma indicata.

4. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figlio, fratello, convivente more uxorio) 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. Detto trattamento assorbe quanto previsto per le medesime fattispecie dal successivo art. 23 lettera b).

In caso di coincidenza del permesso con giorni di ferie e/o permessi retribuiti già concessi, nei limiti di quanto previsto al presente comma 4 il periodo di ferie potrà essere prolungato di un pari numero di giorni d'intesa con il datore di lavoro, o, in ogni caso, saranno riassegnati al lavoratore gli stessi giorni a titolo di ferie da godersi anche successivamente, nei limiti di legge.

ARTICOLO 3 – PERIODO DI PROVA

1. Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a:
 - a) mesi 6 per i lavoratori di livello A1, A;
 - b) mesi 3 per i lavoratori di livello C, B1, B;
 - c) mesi 1 per i lavoratori di livello D, C1.
2. Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione e non può essere protratto né rinnovato.
3. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, il lavoratore viene ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi.
4. La retribuzione del lavoratore in prova non può essere inferiore al minimo fissato da ciascuna Sezione Speciale per il livello cui il lavoratore è stato assegnato.
5. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.
6. Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per recesso da parte della Società, è corrisposta al lavoratore la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
7. Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
8. Ogni precedente periodo di impiego già effettuato presso la Società - con contratto a termine - viene considerato valido ai fini del periodo di prova purché coesistano le seguenti condizioni:
 - a) tra la fine del precedente rapporto e l'inizio del nuovo non devono essere trascorsi più di due anni;
 - b) la mansione che il dipendente viene chiamato a svolgere all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato deve risultare la medesima, anche con riferimento alla Sezione Speciale in cui il lavoratore è inquadrato, di quella svolta con contratto a tempo determinato.
- 9. In caso di assunzioni a tempo determinato il periodo di prova è stabilito in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del d. lgs. n. 104/2022 come modificato dall'articolo 13 della legge n. 203/2024.**
- 10. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.**

ARTICOLO 19 – ASPETTATIVA

1. Per giustificati motivi di carattere privato, la Società, se lo ritenga compatibile con le esigenze del servizio, concede al lavoratore, che ne faccia richiesta, un periodo di aspettativa fino ad un massimo **complessivo** di un anno, **frazionabile, d'intesa con l'azienda, in più periodi discontinui** senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
2. Ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive possono essere concessi - su richiesta - periodi di aspettativa secondo quanto previsto dall'art. 31 della Legge 20 maggio 1970, n. 300. L'aspettativa concessa a tale titolo dura fino alla scadenza del mandato, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

Cooperazione internazionale

Il personale che assuma contrattualmente un impegno continuativo ed effettivo di lavoro della durata di almeno 2 anni per l'esercizio di attività dirette alla realizzazione di programmi di cooperazione in Paesi in via di sviluppo e che benefici del rinvio del servizio militare ha diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink. The signatures are scattered across the page, with some appearing to be initials and others more complete names. One signature in the center-right is clearly legible as 'Colli'. Below it, a green arrow points to the left. Other signatures include a large blue one at the top right, a black one below it, and several others in black and blue ink at the bottom.

ART. 20 - DIRITTO ALLO STUDIO – LAVORATORI STUDENTI

1. I lavoratori a tempo indeterminato potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiori a 300. Ai fini dell'utilizzazione delle 150 ore, necessarie per migliorare la propria cultura e formazione professionale, le Parti convengono che questo istituto è da intendersi relativo ai corsi di studio legalmente riconosciuti dall'ordinamento scolastico italiano, ivi compresi gli istituti superiori, le Università, le scuole di dottorato e master, gli IFTS.

I lavoratori a tempo parziale potranno usufruire dei permessi di cui al precedente capoverso nella misura massima di 105 ore triennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno, sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiori a 180.

2. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare ogni anno il 3% del totale della forza occupata nell'azienda* alla data del 1° gennaio di ciascun anno, né potranno contemporaneamente superare il 2% del totale della forza occupata in ciascun turno dell'azienda.*.

I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio nella sede di lavoro interessata.

3. I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione Aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.

4. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente comma 2, la Direzione Aziendale e la R.S.U. o R.S.A. fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, etc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi.

5. Per rendere possibile il godimento dei permessi di cui sopra, è consentito l'utilizzo dei lavoratori a tempo parziale oltre il limite massimo stabilito dalle norme in materia di lavoro supplementare eventualmente stabilite in ciascuna Sezione Speciale.

6. La partecipazione - debitamente documentata - a corsi di studio di cui al presente articolo costituisce titolo di priorità nell'utilizzo dei permessi della Banca ore, di cui all'articolo 13 e alle discipline di ciascuna Sezione Speciale, ferme restando le modalità di fruizione ivi stabilite, sempreché non sussistano altre richieste di permesso motivate da gravi e documentate ragioni di carattere personale e familiare.

7. I lavoratori di cui al comma 1, per il conseguimento del diploma di maturità e per sostenere esami universitari hanno diritto ad un giorno di permesso retribuito per ciascuna prova effettivamente sostenuta. Un ulteriore giorno di permesso retribuito sarà concesso, per il conseguimento del diploma di maturità, qualora il lavoratore avente diritto non abbia residui ferie o permessi degli anni precedenti. Un ulteriore permesso retribuito sarà concesso, per ciascun esame universitario (non applicabile in caso di esame ripetuto), qualora il lavoratore avente diritto non abbia residui di ferie o permessi dell'anno precedente.

Lavoratori studenti

MB *M* *Celli* *15*

8. Per i lavoratori studenti si fa, peraltro, riferimento a quanto previsto dall'art. 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

(* Per la *Società Autostrade per l'Italia* si fa riferimento alle singole unità produttive individuate ai sensi dell'art. 86.


Dichiarazione a verbale

Si precisa che l'agevolazione a frequentare i corsi di cui al comma 1, dell'art. 10, della Legge 20 maggio 1970, n. 300, deve essere intesa come possibilità di assegnare saltuariamente i lavoratori studenti - che non fruiscono delle 150 ore - ad un turno di lavoro che non impedisca la frequenza alle lezioni. Ciò dovrà avvenire previo accordo con gli altri lavoratori turnisti interessati e con eventuale consultazione della competente R.S.U. o R.S.A., in caso di mancato accordo tra i lavoratori stessi.

Ac
AB



gg



Collini



M. G.



ARTICOLO 21 – TRATTAMENTO DI MALATTIA

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata nei termini di cui all'art. 16, sia all'inizio che in caso di eventuale prosecuzione. In mancanza l'assenza si considera ingiustificata.
2. Il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico a richiesta della Società e ad osservare ogni altro obbligo di legge.
3. La Società ha diritto di far controllare la malattia da un medico degli istituti assistenziali competenti. Qualora il dipendente durante l'assenza debba per particolari motivi risiedere in luogo diverso da quello noto alla Società, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.
4. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, ai sensi del comma 3 del presente articolo, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00.

Il lavoratore che - per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi - non possa osservare tali fasce orarie è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite, potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui al precedente comma 3 ed al presente comma comporta la perdita del trattamento di malattia.

Ai sensi del decreto del Ministero della salute 11.1.2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile a:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
- b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.

Ai fini dell'applicazione della normativa in materia, l'Inps si attiene a specifiche linee guida, approvate dal Ministero della salute e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

1. Nel caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia non determinata da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore viene accordato al lavoratore non in prova il seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 10 anni: conservazione del posto per 365 giorni e corresponsione dell'intera retribuzione per 183 giorni e del 75% di essa per altri 182 giorni;
- per anzianità di servizio oltre 10 anni: conservazione del posto per 426 giorni e corresponsione dell'intera retribuzione per 213 giorni e del 75% di essa per altri 213 giorni.



Ai lavoratori che comunicheranno, anche per il tramite del medico competente, di essere affetti dalle patologie di cui all'articolo 2, primo comma, lettera "d", punti 1, 2 e 3 del Decreto 21/7/2000, n. 278, sarà corrisposta l'intera retribuzione per i periodi interi di cui al precedente capoverso.

Superati tali periodi il rapporto di lavoro viene sospeso a tutti gli effetti di legge e di contratto.

6. I periodi di assenza per infortunio non sono cumulabili con quelli per malattia a tutti gli effetti previsti dal presente articolo.

7. Dal trattamento economico di malattia viene dedotto quanto il lavoratore abbia eventualmente diritto a percepire da istituti assicurativi, previdenziali ed assistenziali.

8. Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini del computo dei periodi di conservazione del posto e dei conseguenti trattamenti economici di cui al comma 5 del presente articolo si terrà conto delle assenze complessivamente verificatesi nei 547 giorni continuativi precedenti ogni ultimo episodio morboso.

9. I lavoratori potranno usufruire - a richiesta - di un periodo di aspettativa non retribuito di durata complessivamente non superiore a 122 giorni continuativi.

In presenza di gravi patologie del lavoratore, come individuate nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) del Regolamento di cui al D.M. n. 278/2000, il periodo di aspettativa previsto dal presente comma è elevato a 182 giorni continuativi. La richiesta, in entrambi i casi, dovrà essere formalizzata prima della scadenza dei termini di comporta.

I periodi di cui al presente comma non sono validi ad alcun effetto contrattuale.

10. Alla scadenza dei termini avanti indicati, ove la Società proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e la Società non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

12. Ai fini di quanto previsto ai commi 5 e 8 del presente articolo, l'azienda darà comunicazione ai dipendenti interessati almeno 15 giorni prima della scadenza del periodo di comporta.

13. Ai lavoratori mutilati e agli invalidi civili, con invalidità riconosciuta superiore al 50%, spetta un congedo retribuito di 30 giorni per le cure, da usufruire nell'anno solare (1° gennaio / 31 dicembre), con le modalità di cui all'articolo 7 del d. lgs. n. 119/2011.

14. Ai sensi della legge n. 106/2025, a partire dall'1.1.2026 i lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico di medicina generale o di un medico specialista operante in una struttura sanitaria pubblica o privata accreditata, hanno diritto a:

AC HB
[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature and initials on the right margin]

- un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 24 mesi; durante detto periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Il congedo è compatibile con il concorrente godimento di eventuali altri benefici economici o giuridici e la sua fruizione decorre dall'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, previsti dagli articoli 19, 21, commi 5 e seguenti ovvero dall'articolo 24 del presente c.c.n.l. in materia di permessi solidali laddove presenti, o altri spettanti a norma di legge.

Il periodo di congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali. Decorso il periodo di congedo, il lavoratore ha diritto ad accedere prioritariamente, ove la prestazione lavorativa lo consenta, alle modalità di lavoro agile nei limiti e alle condizioni previste dall'articolo 11 del presente c.c.n.l.

- 10 ore annue di permesso da utilizzare per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti.

Lo stesso numero di ore sarà riconosciuto ai dipendenti con figlio minore affetto dalle malattie sopra individuate.

Tali ore sono retribuite ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della legge n. 106/2025.

Personale a tempo determinato

15. I periodi a retribuzione intera ed a retribuzione ridotta vengono fissati - proporzionalmente - nella seguente misura: per ogni mese di durata del contratto il personale a tempo determinato ha diritto, in caso di malattia, a 7 giorni a retribuzione intera ed a 7 giorni a retribuzione al 75%. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si considerano come mese intero.

Personale a tempo parziale

16. Tale personale deve comunicare immediatamente all'ufficio interessato l'insorgere della malattia indipendentemente dal fatto che sia prevista o meno la prestazione lavorativa per i giorni seguenti. Quanto previsto ai precedenti punti 3 e 4 si applica nei giorni di prestazione programmata.

17. Allo scopo di garantire parità di condizioni rispetto al lavoratore a tempo pieno, al personale a tempo parziale, in caso di interruzione della prestazione dovuta a malattia non determinata da eventi gravemente colposi imputabili al lavoratore, viene applicato il seguente trattamento:

- per anzianità di servizio fino a 10 anni:
conservazione del posto per un periodo pari alla sua prestazione minima annua e corresponsione della retribuzione minima, calcolata sugli elementi retributivi di cui all'art. 32, comma 1, per un periodo pari alla metà della suddetta prestazione minima annua e del 75% di essa per il restante periodo;

- per anzianità di servizio oltre i 10 anni:
conservazione del posto per un periodo pari alla sua prestazione minima annua ragguagliata a 426 giorni e corresponsione della retribuzione minima, calcolata sugli elementi retributivi di cui all'art. 32, comma 1, per un periodo pari alla metà della suddetta prestazione e del 75% di essa per il restante periodo;

18. Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini del computo dei periodi di conservazione del posto e dei conseguenti trattamenti economici di cui al precedente comma 17 si terrà conto delle assenze complessivamente verificatesi nei 547 giorni continuativi precedenti ogni ultimo episodio morboso.

19. La retribuzione giornaliera in caso di malattia è riconosciuta solo per le assenze coincidenti con le prestazioni programmate e corrispondente alla durata delle stesse.

Dichiarazione a verbale

Le Parti firmatarie del presente accordo riconoscono che livelli anomali di assenteismo, soprattutto se caratterizzati da micro morbilità, sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza, sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sull'occupazione stessa.

Pertanto, laddove a livello aziendale si verificano fenomeni di assenteismo anomalo, le Parti si impegnano ad individuare ed a mettere in atto, nell'ambito di specifici accordi aziendali, ogni misura e strumento finalizzato a disincentivare ed a contrastare tali condotte.

AC
PB

**ARTICOLO 43 – RIMBORSO SPESE MEZZI DI LOCOMOZIONE PER
RAGIONI DI SERVIZIO**

A decorrere dall'1.9.2026, al lavoratore che, preventivamente autorizzato dalla Società, usi un mezzo di locomozione di sua proprietà per ragioni di servizio viene corrisposto un rimborso spese in misura pari a € 0,15 a km per incidenza lubrificanti, pneumatici, manutenzione, assicurazione, ecc., più il rimborso di un litro di benzina verde ogni 8 km di percorrenza.

Il costo del litro di benzina di cui al primo capoverso del presente articolo è aggiornato automaticamente ogni mese dalle aziende, sulla base delle tabelle dei prezzi mensili dei carburanti e combustibili pubblicate dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica.

AC PB

Mm

hy
Cellini

gg
St
K

De Felice

M. G.

M.

ARTICOLO 58 – SICUREZZA, SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

OBIETTIVI E PRINCIPI GENERALI

PREMESSA

Le parti datoriali e le OO.SS. condividono la necessità di affrontare il tema di Salute e Sicurezza del settore, attraverso la prevenzione, la partecipazione e la formazione.

La prevenzione deve essere anteposta in ogni forma di confronto tra le parti sia per la salvaguardia dei lavoratori, sia per una maggiore efficienza nell'impiego degli stessi all'interno dell'organizzazione del lavoro Aziendale, con l'obiettivo di ridurre gli infortuni e l'insorgere di malattie professionali.

La partecipazione deve essere sviluppata e sostenuta ad ogni livello di responsabilità, di ruolo e di grado, in coerenza con il D. Lgs n.81/08 e s.m.i., anche in riferimento all'articolo 44, la ISO 45001/2018, **la ISO 45003/2021** e le norme contrattuali, attraverso la realizzazione di percorsi formativi e informativi finalizzati a rendere più consapevoli della necessità di creare tutte le condizioni per una crescita della "Cultura della Sicurezza" nei luoghi di lavoro, anche attraverso lo strumento della Bilateralità.

In relazione al citato articolo 44, si riconosce a ciascun lavoratore, indipendentemente dalla posizione, anzianità e ruolo, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, l'autorità di allontanarsi dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non subendo alcun pregiudizio ed essendo protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

Inoltre, il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato e nell'impossibilità di contattare il responsabile superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso grave negligenza.

ARTICOLO 4 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Individuazione nuovi parametri – Contrattazione di secondo livello

1. Fermo restando l'attuale sistema classificatorio articolato su 7 livelli, con le declaratorie e profili professionali contrattualmente definiti, al fine di dotare le parti aziendali di uno strumento utile ad apprezzare le evoluzioni tecnico-organizzative delle singole aziende, viene istituito, **a far data dal mese successivo alla sottoscrizione del presente ccnl**, all'interno delle declaratorie dei livelli C, B1 e B, **un valore retributivo aggiuntivo rispetto alla retribuzione standard nelle Sezioni Speciali 2, 3 e 4.**

Per la Sezione 5 il valore retributivo aggiuntivo riguarderà unicamente i livelli B1 e B.

2. Tale valore **retributivo**, non conseguibile per automatismo, non costituisce un nuovo livello di inquadramento, rientrando nell'ambito della declaratoria del livello di appartenenza.

3. Ferme restando le attività attualmente svolte aziendali, regolate dal vigente sistema classificatorio, a far data **a far data dal mese successivo alla sottoscrizione del presente ccnl** è attribuita all'esclusiva competenza della contrattazione di secondo livello la facoltà di definire l'individuazione di competenze professionali qualitativamente nuove relative ad attività innovative, non presidiate dal vigente sistema di classificazione del personale, alle quali attribuire i valori **retributivi** aggiuntivi definiti nel presente paragrafo.

4. La copertura di tali nuove posizioni potrà comportare l'attivazione di preliminari percorsi formativi.

5. Le Parti concordano che la successiva attribuzione individuale di tali valori **parametrali retributivi** aggiuntivi, in attuazione dell'accordo di secondo livello di cui al precedente comma 3, non potrà essere utilizzata per sanare situazioni vertenziali, anche individuali, né potrà, in alcun modo, essere sostitutiva rispetto all'attribuzione del livello superiore.

6. **Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali vigenti in materia.**

Sezione 2

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 1.593,10	€ 539,82	€ 2.132,92
A1	€ 1.455,52	€ 533,72	€ 1.989,24
Bplus	€ 1.314,74	€ 529,40	€ 1.844,14
B	€ 1.259,99	€ 529,40	€ 1.789,39
B1plus	€ 1.121,50	€ 525,33	€ 1.646,83
B1	€ 1.013,79	€ 525,33	€ 1.539,12
Cplus	€ 955,86	€ 522,02	€ 1.477,88
C	€ 926,90	€ 522,02	€ 1.448,92

C1	€ 854,49	€ 519,97	€ 1.374,46
D	€ 789,32	€ 514,29	€ 1.303,61

Sezione 3

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.053,31	€ 539,82	€ 2.593,13
A1	€ 1.849,38	€ 533,72	€ 2.383,10
Bplus	€ 1.669,61	€ 529,40	€ 2.199,01
B	€ 1.599,70	€ 529,40	€ 2.129,10
B1plus	€ 1.468,98	€ 525,33	€ 1.944,31
B1	€ 1.367,31	€ 525,33	€ 1.892,64
Cplus	€ 1.244,14	€ 522,02	€ 1.766,16
C	€ 1.182,55	€ 522,02	€ 1.704,57
C1	€ 1.068,40	€ 519,97	€ 1.588,37
D	€ 959,18	€ 514,29	€ 1.473,47

Sezione 4

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 1.973,57	€ 539,82	€ 2.513,39
A1	€ 1.716,42	€ 533,72	€ 2.250,14
Bplus	€ 1.609,31	€ 529,40	€ 2.138,71
B	€ 1.567,66	€ 529,40	€ 2.097,06
B1plus	€ 1.490,16	€ 525,33	€ 2.015,49
B1	€ 1.429,88	€ 525,33	€ 1.955,21
Cplus	€ 1.345,86	€ 522,02	€ 1.867,89
C	€ 1.303,86	€ 522,02	€ 1.825,88
C1	€ 1.230,19	€ 519,97	€ 1.750,16
D	€ 1.060,76	€ 514,29	€ 1.575,05

Sezione 5

Livello	Minimo tabellare	Indennità di contingenza	Totale
A	€ 2.080,41	€ 539,82	€ 2.620,23
A1	€ 1.872,37	€ 533,72	€ 2.406,09
Bplus	€ 1.647,68	€ 529,40	€ 2.177,08
B	€ 1.560,30	€ 529,40	€ 2.089,70
B1plus	€ 1.501,81	€ 525,33	€ 2.027,14
B1	€ 1.456,31	€ 525,33	€ 1.981,64
C	-	-	-
C1	-	-	-
D	-	-	-

[Handwritten signatures and initials in blue and green ink]

[Handwritten signatures and initials in black ink]

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]

ARTICOLO 73 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

DICHIARAZIONI A VERBALE IN CALCE ALL'ARTICOLO 73

Le Parti si incontreranno nel corso della vigenza contrattuale nell'obiettivo di aggiornare i profili professionali di cui al presente articolo, sia eliminando quelli desueti e/o non più utilizzati dalle Società, sia introducendo e definendo le attività nuove.

In merito a quanto contenuto nel Decreto MIT 21 luglio 2025 le Parti a livello aziendale attiveranno un confronto in ordine alla valutazione delle attività di pilotaggio del traffico.

Le Parti stipulanti effettueranno un monitoraggio congiunto sull'esito dei confronti sopra richiamati.

Handwritten signatures in blue and black ink, including the initials "dc" on the left and "collini" in the middle right.

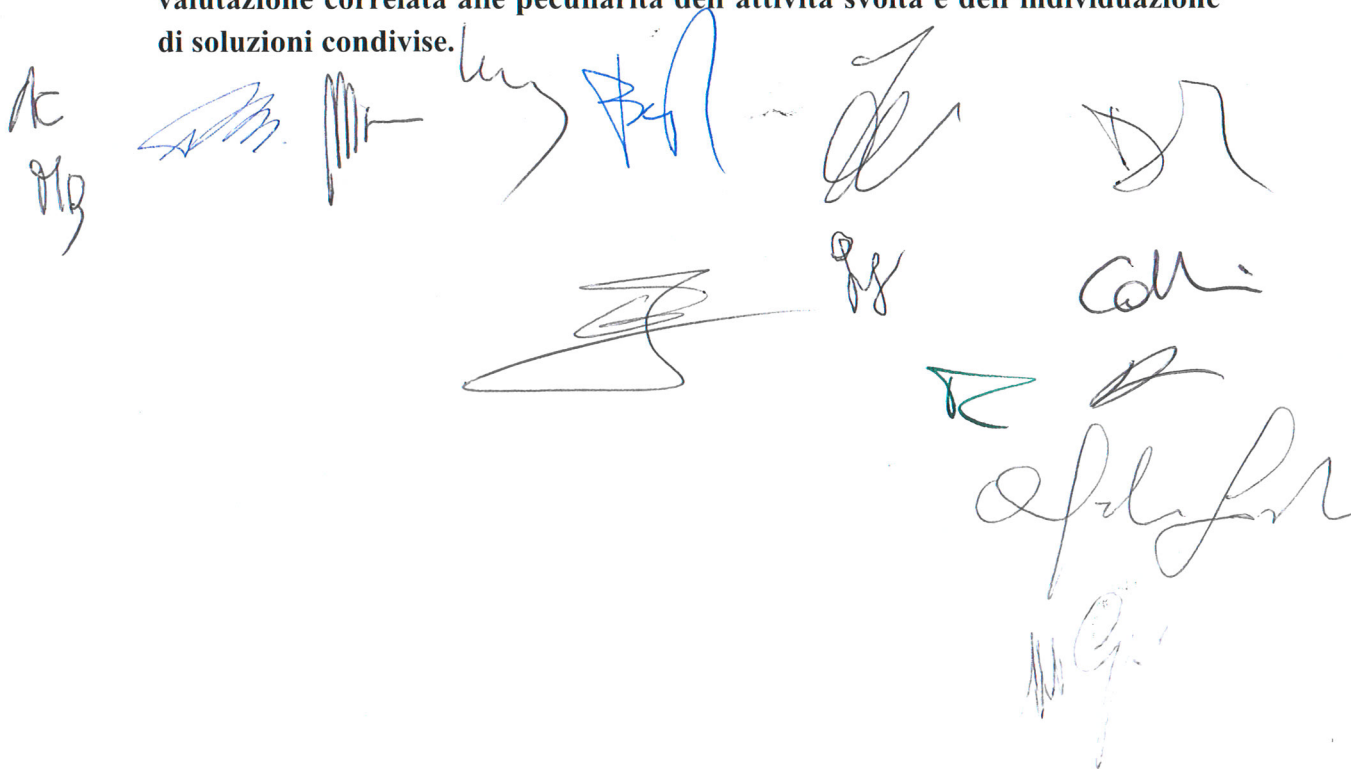
DICHIARAZIONE COMUNE DELLE PARTI SUL MERCATO DEL LAVORO

“Premessa alla Parte Generale”

DICHIARAZIONE COMUNE DELLE PARTI SUL MERCATO DEL LAVORO

Nel quadro di una particolare attenzione alle problematiche dell'occupazione e del mercato del lavoro le parti confermano che i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro – come previsto nell'Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18 marzo 1999 - e ritengono che gli istituti che disciplinano gli strumenti di flessibilità del mercato del lavoro debbano integrare tale forma rispondendo contestualmente ad obiettivi di funzionalità di sviluppo e crescita delle aziende e di appropriata tutela dei lavoratori interessati.

Per quanto attiene il “Lavoro Accessorio” come disciplinato dal decreto-legge n. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017, il “Lavoro intermittente” e la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti le Parti si riservano di effettuare una fase di approfondimento e di monitoraggio entro il 31 dicembre 2027, nell'ambito dell'osservatorio nazionale, con riferimento anche alle soluzioni di altri comparti ai fini di una valutazione correlata alle peculiarità dell'attività svolta e dell'individuazione di soluzioni condivise.



AC
MG

ARTICOLO 82 - INDENNITÀ

Le seguenti modifiche dell'articolo 82 entrano in vigore a far data dall'1.1.2027:

All'articolo 82, lettera "b", punto 3, è aggiunto in calce il seguente periodo: **"Detta indennità sarà corrisposta anche in caso di godimento di ferie coincidenti con la prestazione programmata di domenica"**.

L'articolo 82, lettera "e", punto 14, è così modificato: **"In conseguenza della sopra citata richiesta viene liquidato per ogni notte di effettiva presenza, intendendosi per tale anche le giornate di ferie, un compenso di € 6,20"**.

L'articolo 82, lettera "m", punto 28, è così modificato: **"Al personale operaio addetto ad interventi di manutenzione della sede stradale e degli impianti dislocati lungo l'asse autostradale nonché agli autisti viene corrisposto un importo pari a € 1,03 per ogni giornata di effettiva presenza, intendendosi per tale anche le giornate di ferie"**.

ke
PR



**ARTICOLO 91bis/96bis/101bis/106bis
INDENNITA' LAVORO DOMENICALE**

A decorrere dall'1 settembre 2026 al personale operante in turno, che effettui nel corso della domenica una prestazione lavorativa pari o superiore a 4 ore, viene corrisposto un importo pari a € 10,00.

Detta indennità sarà corrisposta anche in caso di godimento di ferie coincidenti con la prestazione programmata di domenica, e non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

Te *Alb* *Mm* *Lu* *gg* *ky* *collini*
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*

ARTICOLO 66 – ORARIO DI LAVORO

All'articolo 66 è aggiunta in calce la seguente Dichiarazione a verbale:

“Dichiarazione a verbale 26 giugno 2026:

Le Parti, fermo rimanendo l'impegno a riprendere la discussione nell'ambito del prossimo rinnovo del c.c.n.l., nell'ambito della vigenza del presente c.c.n.l., convengono sulla possibilità di avviare un confronto a livello di contrattazione aziendale sui vari aspetti concernenti la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il lavoro agile e, più in generale, l'orario di lavoro.

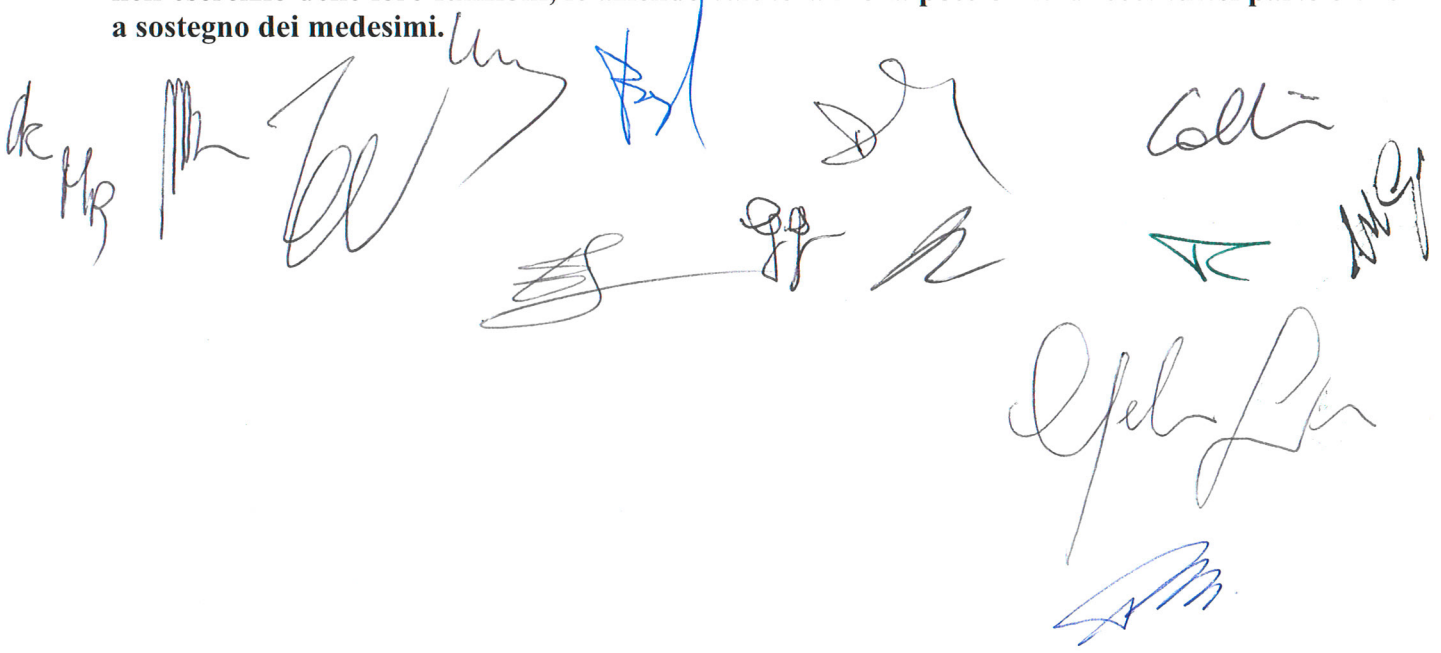
Quanto sopra al fine di valutare la possibilità di sperimentare sia forme di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione, sia nuovi modelli organizzativi basati sulla flessibilità e sulla rimodulazione dei tempi e dei luoghi della prestazione lavorativa”.

A collection of handwritten signatures in black, blue, and green ink, arranged in a loose, non-linear pattern. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or stylized names. Notable signatures include 'HB', 'Celli', 'Opel Li', and 'M.G.'.

**ARTICOLO NUOVO _ (PARTE GENERALE) - RESPONSABILITÀ CIVILE E/O
PENALE E TUTELA LEGALE**

Le Aziende si impegnano a garantire ai lavoratori che, per motivi professionali, siano coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie, ivi compresi potenziali reati attraverso le piattaforme di social network.

Nell'ambito di eventuali procedimenti penali che dovessero coinvolgere dei dipendenti nell'esercizio delle loro funzioni, le aziende valuteranno la possibilità di costituirsi parte civile a sostegno dei medesimi.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in various colors (black, blue, green) scattered across the page. Some are simple initials, while others are more elaborate cursive signatures. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing different companies or legal entities.

ARTICOLO NUOVO (PARTE GENERALE) – INVECCHIAMENTO ATTIVO

Le Parti riconoscono il valore dell'invecchiamento attivo quale strumento per favorire la valorizzazione dell'esperienza professionale acquisita e la promozione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori lungo l'intero arco della vita lavorativa.

In tale contesto, le Parti promuovono iniziative volte a sostenere l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze professionali, la trasmissione intergenerazionale delle conoscenze e la diffusione di pratiche orientate alla gestione delle diversità anagrafiche nei luoghi di lavoro.

Le Parti favoriscono l'adozione di misure e strumenti idonei a sostenere l'occupabilità delle lavoratrici e dei lavoratori e a promuovere condizioni di lavoro inclusive che tengano conto delle esigenze professionali, organizzative e personali nelle diverse fasi della vita lavorativa.

A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale, nell'ambito delle proprie attribuzioni, è incaricato di svolgere attività di osservazione, monitoraggio e analisi dei fenomeni connessi all'evoluzione demografica del personale, agli impatti dell'invecchiamento sui processi organizzativi e alle esigenze di aggiornamento professionale.

L'Ente Bilaterale predispone studi, ricerche e rapporti periodici utili all'individuazione di interventi e strumenti idonei a favorire l'inclusione delle lavoratrici e dei lavoratori, svolgendo un ruolo attivo nel sostegno di iniziative orientate alla formazione continua, alla riqualificazione e all'aggiornamento professionale, al fine di favorire lo sviluppo di competenze in linea con i processi di innovazione tecnologica e organizzativa.

Parimenti, l'Ente promuove programmi di mentoring, tutoring e trasferimento delle competenze tra generazioni, volti alla valorizzazione del patrimonio professionale maturato e alla diffusione sistematica delle conoscenze all'interno delle imprese.

Per il perseguimento delle finalità di cui al presente articolo, l'Ente Bilaterale può elaborare linee guida, indirizzi operativi e proposte in materia di organizzazione del lavoro, flessibilità degli orari, riqualificazione professionale, tutela della salute e del benessere organizzativo, al fine di favorire condizioni di lavoro sostenibili.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, such as 'Prof.' in blue, 'Colli' in black, and 'M.A.' in black. Others are more stylized or scribbled.

ARTICOLO 51 – SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

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

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


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

Gli eventuali riflessi a livello organizzativo e occupazionale che potrebbero determinarsi per effetto dell'introduzione dell'Intelligenza Artificiale, a vario titolo, saranno oggetto di confronto con le OO.SS a livello nazionale e aziendale.

OSSERVATORIO NAZIONALE

Le Parti convengono che le funzioni e le attività previste dal presente articolo in capo all'Osservatorio Nazionale sono integralmente attribuite all'Ente Bilaterale Nazionale.

Nell'ambito delle proprie funzioni, l'Ente Bilaterale dedica particolare attenzione ai processi di digitalizzazione e all'impiego dei sistemi di Intelligenza Artificiale, monitorandone l'evoluzione e valutandone i possibili impatti sull'organizzazione del lavoro, sulle professionalità, sulla formazione, sulla salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori delle imprese, anche al fine di formulare proposte e indicazioni utili a governarne l'introduzione e lo sviluppo.



ARTICOLO 49 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti stipulanti, per i lavoratori del settore autostradale, hanno istituito, il 22 novembre 2004 con avvio operativo al 1° gennaio 2006, un Fondo nazionale, denominato ASTRI-Fondo Pensione, a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del Decreto legislativo 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Possono aderire al Fondo i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato e determinato e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto.

3. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, sono calcolate sugli elementi della retribuzione mensile di cui al comma 1 dell'art. 32 del vigente c.c.n.l.

4. Con esclusione della Sezione Speciale n. 1, l'adesione volontaria del lavoratore comporta il versamento della contribuzione ordinaria dell'1% a suo carico, cui corrisponde il contributo a carico dell'azienda del 2%.

A far data dall'1.1.2027 l'importo a carico dell'azienda è pari al 2,5%.

5. Le contribuzioni al Fondo sono inoltre costituite dal versamento del TFR, il cui ammontare, così come previsto dalle vigenti disposizioni di legge, può essere stabilito in sede di contrattazione collettiva.

In virtù di ciò le parti stabiliscono che il lavoratore possa optare, in alternativa al versamento dell'intero importo di TFR maturando, per il versamento di una quota pari al 50% dello stesso. I soli lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 potranno optare, in alternativa a quanto precedentemente detto, per il conferimento di una quota di TFR pari all'1% della retribuzione di cui al comma 1 dell'articolo 32 del vigente c.c.n.l.

6. In aggiunta alla percentuale ordinaria di cui al comma 4, il lavoratore può optare per il versamento, a proprio carico, di una contribuzione aggiuntiva.

7. Ogni azienda, con esclusione della Sezione Speciale n. 1, che applica il presente c.c.n.l. è tenuta a versare al Fondo Astri una contribuzione pari allo 0,5% a favore di ciascun lavoratore non iscritto al Fondo Astri ovvero non iscritto ad altro preesistente Fondo negoziale presente nel comparto, qualificato come "iscritto contrattuale".

A far data dall'1.1.2027 l'importo a carico dell'azienda è pari all'1%.

8. Il comparto di adesione al quale versare il contributo in parola è individuato, indistintamente per fascia anagrafica - considerato l'andamento storico dei comparti disponibili, e anche in considerazione dell'importo annualmente accantonato - nel comparto di "default" individuato dal Fondo Astri.

Per le relative modalità operative e per la misura delle spese a carico del solo lavoratore interessato, valgono le disposizioni statutarie e/o regolamentari nonché le deliberazioni del Fondo Astri.

Qualora, dopo il periodo temporale previsto dallo Statuto del Fondo, il lavoratore cosiddetto "contrattuale" intenda spostare la posizione previdenziale in parola dal Fondo Astri ad altro Fondo, viene meno definitivamente per il datore di lavoro

ARTICOLO 85 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le parti stipulanti, per i lavoratori del settore autostradale, hanno istituito, il 22 novembre 2004 con avvio operativo al 1° gennaio 2006, un Fondo nazionale, denominato ASTRI-Fondo Pensione, a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, senza fini di lucro e con lo scopo esclusivo di erogare prestazioni pensionistiche complementari, ai sensi del Decreto legislativo 21 aprile 1993 n. 124 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Possono aderire al Fondo i lavoratori non in prova, assunti a tempo indeterminato e determinato e il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto.

3. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti di deducibilità fiscale prevista dalla relativa normativa di legge, sono calcolate sugli elementi della retribuzione mensile di cui al comma 1 dell'art. 74 del vigente c.c.n.l..

4. L'adesione volontaria del lavoratore comporta il versamento della contribuzione ordinaria dell'1% a suo carico, cui corrisponde il contributo a carico dell'azienda del 2,5%, comprensivo del contributo aggiuntivo dello 0,5% dovuto a decorrere dall'1.1.2017.

A decorrere dal mese di giugno 2021, la quota a carico del datore di lavoro è aumentata dello 0,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2022, la quota a carico del datore di lavoro è aumentata di un ulteriore 0,5%.

A decorrere dal mese di gennaio 2027, la quota a carico del datore di lavoro è aumentata di un ulteriore 0,5%.

5. Qualora il lavoratore scelga di versare, a suo carico, una contribuzione complessivamente pari al 2%, l'azienda sarà tenuta al versamento di una contribuzione complessiva pari al 3,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2021, la quota di cui al presente comma a carico del datore di lavoro è aumentata dello 0,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2022, la quota di cui al presente comma a carico del datore di lavoro è aumentata di un ulteriore 0,5%.

A decorrere dal mese di gennaio 2027, la quota a carico del datore di lavoro è aumentata di un ulteriore 0,5%.

6. Le contribuzioni al Fondo sono inoltre costituite dal versamento del TFR, il cui ammontare, così come previsto dalle vigenti disposizioni di legge, può essere stabilito in sede di contrattazione collettiva.

In virtù di ciò le parti stabiliscono che il lavoratore possa optare, in alternativa al versamento dell'intero importo di TFR maturando, per il versamento di una quota

pari al 50% dello stesso. I soli lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993 potranno optare, in alternativa a quanto precedentemente detto, per il conferimento di una quota di TFR pari all'1% della retribuzione di cui al comma 1 dell'art. 74 del vigente c.c.n.l.

7. In aggiunta alla percentuale ordinaria di cui al comma 4, il lavoratore può optare per il versamento, a proprio carico, di una contribuzione aggiuntiva; ferma restando la misura massima complessiva della contribuzione a carico dell'azienda nel caso di cui al comma 5.

8. A decorrere dall'1.1.2017, ogni azienda che applica il presente c.c.n.l. è tenuta a versare al Fondo Astri una contribuzione pari allo 0,5% a favore di ciascun lavoratore non iscritto al Fondo Astri ovvero non iscritto ad altro preesistente Fondo negoziale presente nel comparto, qualificato come "iscritto contrattuale". L'avvio del predetto versamento contributivo sarà operativo al completamento delle procedure di competenza del Fondo Astri, ferma rimanendo la predetta data di decorrenza.

A decorrere dal mese di giugno 2021, la quota di cui al presente comma è aumentata dello 0,5%.

A decorrere dal mese di giugno 2022, la quota di cui al presente comma è aumentata di un ulteriore 0,5%.

A decorrere dal mese di gennaio 2027, la quota a carico del datore di lavoro è aumentata di un ulteriore 0,5%.

Il comparto di adesione al quale versare il contributo in parola è individuato, indistintamente per fascia anagrafica - considerato l'andamento storico dei comparti disponibili, e anche in considerazione dell'importo annualmente accantonato - nel comparto di "default" individuato dal Fondo Astri.

Per le relative modalità operative e per la misura delle spese a carico del solo lavoratore interessato, valgono le disposizioni statutarie e/o regolamentari nonché le deliberazioni del Fondo Astri.

Qualora, dopo il periodo temporale previsto dallo Statuto del Fondo, il lavoratore cosiddetto "contrattuale" intenda spostare la posizione previdenziale in parola dal Fondo Astri ad altro Fondo, viene meno definitivamente per il datore di lavoro l'obbligo di continuare a corrispondere il contributo contrattuale a suo favore a decorrere dal mese in cui avviene lo spostamento.

Anche sulla base di indicazioni del Fondo Astri, sono state programmate specifiche azioni informative nei confronti dei dipendenti "contrattuali", sia con comunicazioni interne da parte aziendale sia con assemblee da parte sindacale.

9. Per i lavoratori a tempo parziale, la retribuzione utile ai fini della contribuzione è quella di cui all'articolo 34, comma 5, del presente c.c.n.l.

(Handwritten signatures and initials)

10. Tutti i contributi di cui al presente articolo, ivi compresi gli importi prelevati dal T.F.R., saranno trattenuti in occasione della corresponsione delle competenze di ciascun mese nonché della tredicesima mensilità e del premio annuo.

11. Quanto previsto al comma 8 del presente articolo si applica ai soli lavoratori in forza a tempo indeterminato.

12. Gli obblighi contributivi a carico del datore di lavoro di cui ai commi 4, 5 e 8 del presente articolo si applicano solo ed esclusivamente ai lavoratori iscritti al Fondo ASTRI o altro Fondo contrattuale, e finché permane l'iscrizione a tali Fondi.

Di conseguenza, nessun contributo è dovuto dal datore di lavoro nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica non negoziale diversa da quelle contrattuali.

Chiarimento a verbale

Società non aderenti al Fondo Astri e aderenti ad altri Fondi negoziali preesistenti nel comparto alla data del 22 novembre 2004.

Le predette Società sono tenute, con decorrenza 1.1.2017, ad incrementare il contributo ordinario da esse versato, in vigore alla data del 31.12.2016, di un importo in cifra fissa corrispondente al valore del contributo aggiuntivo dello 0,5%, di cui al comma 5, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui all'art. 22, comma 1 del vigente c.c.n.l..

Le predette Società sono tenute, con le medesime decorrenze di cui ai commi 4, 5 e 8 del presente articolo, ad incrementare il contributo ordinario da esse versato, in vigore alla data del 31.12.2018, di un importo in cifra fissa, per ciascuna decorrenza, corrispondente al valore del contributo aggiuntivo dello 0,5%, di cui al comma 5, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui all'art. 22, comma 1 del vigente c.c.n.l..

de 11/3

ARTICOLO 53 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. **Tenuto conto del principio di proporzionalità espresso nell'art. 2106 del c.c.**, le mancanze del lavoratore possono essere punite, a seconda della gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore della retribuzione giornaliera di cui l'art. 22, punto 1;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni (per il personale a tempo parziale fino a 50 ore).

2. **La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore entro 30 giorni dalla data in cui i competenti uffici siano venuti a conoscenza del fatto da contestare e dei relativi elementi fondamentali.**

In caso di maggiori esigenze temporali connesse al completamento dell'istruttoria, il termine di cui al capoverso precedente non potrà superare i 60 giorni.

3. Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza che gli sia preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

4. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

5. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Gli elementi a discolpa devono essere anch'essi portati dal dipendente per iscritto.

Fatte salve le maggiori esigenze temporali connesse al completamento degli opportuni accertamenti, il provvedimento disciplinare dovrà essere di norma comminato entro 30 giorni dalla ricezione delle giustificazioni.

Tempi e modalità di applicazione della sanzione saranno comunicati non oltre i 60 giorni successivi dal termine di cui al precedente capoverso.

6. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal Direttore Provinciale del Lavoro. La sanzione disciplinare viene sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

7. Qualora l'Azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dalla Direzione Provinciale del Lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al punto precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se l'Azienda adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Gli importi delle multe saranno versati a favore di eventuali istituzioni aziendali, previdenziali o assistenziali ed in mancanza all'INPS

[Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, green) are present at the bottom of the page, including a large signature on the right side.]

ARTICOLO 56 – DIRITTI SINDACALI

A) Affissioni

1. Presso le sedi di lavoro la Società colloca un unico albo per l'affissione di comunicazioni a disposizione delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

2. Tali comunicazioni, firmate dai Responsabili delle Segreterie Nazionali, Provinciali o Territoriali (intendendosi per Territoriali - per la Società Autostrade - quegli organismi sindacali il cui ambito di competenza corrisponde alla zona di giurisdizione di ciascuna Direzione di Tronco), devono riguardare esclusivamente materia sindacale attinente alla regolamentazione del rapporto di lavoro. La Società consente, altresì, l'affissione della stampa sindacale periodica regolarmente autorizzata dalle competenti Autorità.

3. Le Segreterie Nazionali precisano alla Società, tramite la competente Associazione imprenditoriale di appartenenza, i nominativi dei responsabili autorizzati alla firma delle predette comunicazioni.

4. Della comunicazione da affiggere viene contemporaneamente informata la Direzione locale mediante consegna di una copia della stessa.

5. Analogo diritto di affissione nei predetti albi viene riconosciuto alle R.S.U. o R.S.A..

6. **Entro il 31 dicembre 2026 le aziende attiveranno sulla propria intranet una bacheca sindacale gestita in autonomia dalle R.S.U. o R.S.A. con le modalità specificate nei punti che precedono.**

7. **Per svolgere l'attività sindacale, le R.S.U o le R.S.A. possono utilizzare la posta elettronica aziendale, senza turbamento della regolare attività aziendale. A tal fine le aziende predisporranno uno specifico account a ciò dedicato per ciascuna RSA o per la RSU.**

B) Contributi sindacali

8. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il presente c.c.n.l. alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore, nella misura fissata dal comma 11 del presente articolo.

9. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 6 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti, e dovrà essere conforme alla normativa di cui al D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i..

10. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro qualora pervenga entro il 5 del mese e si intende tacitamente rinnovata ove non

venga revocata dall'interessato, salvo quanto previsto al capoverso successivo.

11. La sottoscrizione di una delega a favore di una Organizzazione Sindacale in conformità con quanto previsto al comma 7 che precede, determina anche la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali. Solo in tal caso, sia l'efficacia della revoca, sia l'efficacia della nuova delega avranno decorrenza dal primo giorno del mese successivo al quadrimestre in cui viene inoltrata la comunicazione (gennaio-aprile, maggio-agosto, settembre-dicembre).

A far data dal 1° gennaio 2025, le decorrenze di cui al precedente capoverso avranno luogo dal primo giorno del mese successivo al semestre in cui viene inoltrata la comunicazione, pertanto dal 1° gennaio o dal 1° luglio di ogni anno.

12. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi e, fatto salvo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in tema di rilevazione della rappresentatività, avrà effetto dal primo giorno del mese successivo al quadrimestre in cui viene inoltrata la comunicazione (gennaio-aprile, maggio-agosto, settembre-dicembre).

13. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e al Premio Annuo, è pari allo 0,70% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:

- minimo tabellare;
- ex indennità di contingenza;
- EDR Protocollo 31.07.1992;
- EDR Protocollo 18.04.1997 (per i soli lavoratori di cui alla Sezione Speciale n. 1).

14. L'importo di cui al precedente comma dal 1° gennaio 2027 viene elevato allo 0,80 % calcolato sulle medesime voci retributive.

Le aziende informeranno il personale dipendente in ordine a tale variazione.

15. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.

Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

16. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 6 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.lgs. n. 196/2003 e s.m.i..

B) *Permessi per la R. S. U. o R.S.A.*

17. Spetta alla R.S.U., ove costituita, la quantità di ore di permessi sindacali retribuiti globalmente attribuibili - in funzione del numero dei dipendenti in forza nell'unità produttiva considerata - alle R.S.A. sulla base del calcolo previsto dall'art.

Ac
MB

23 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e nei limiti stabiliti dall'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993.

Dichiarazione a verbale

In base a quanto sopra definito nelle sedi competenti si procederà ad affrontare le problematiche che dovessero derivare dal presente comma.

– *Permessi per partecipare alle trattative*

18. Per la partecipazione a trattative sindacali in sede FEDERRETI vengono concessi permessi retribuiti, previa richiesta avanzata alla Società *Autostrade per l'Italia* - tramite FEDERRETI - dalle Federazioni nazionali con un anticipo di 72 ore sull'orario fissato per gli incontri.

Il tempo necessario per il viaggio viene retribuito con quote orarie normali qualora nella giornata sia stata già effettuata la prestazione lavorativa.

19. La concessione dei permessi avviene in funzione del numero delle deleghe in possesso dell'Azienda e secondo il criterio proporzionale, assicurando, comunque, a ciascuna Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto una rappresentanza di due unità. Il numero di permessi non può superare complessivamente le 20 unità.

– *Permessi per partecipare a corsi di formazione sindacale*

20. Su richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto possono essere concessi - compatibilmente con le esigenze del servizio - permessi non retribuiti per consentire la partecipazione a corsi di formazione sindacale.

D) Rappresentanze Sindacali Unitarie

21. Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali. Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

In ciascuna unità produttiva possono essere costituite Rappresentanze Sindacali Unitarie, R.S.U., ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 secondo la disciplina ivi prevista. Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e aderiscano inoltre ai codici di autoregolamentazione dello sciopero in atto per il settore. L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. ove validamente esistente.

Dep. Fur. M. S.

[Signature]

[Signature]

Colli

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300. In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire R.S.A. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite R.S.U.

Il passaggio dalle R.S.A. alle R.S.U. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Alla costituzione della R.S.U. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal TU 10 gennaio 2014. Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della R.S.U. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

I nominativi dei componenti la R.S.U. e le eventuali successive variazioni saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della competente associazione imprenditoriale di appartenenza.

L'effettuazione delle operazioni elettorali dovrà garantire il regolare espletamento del servizio; il luogo ed il calendario delle votazioni saranno oggetto di specifico accordo tra la commissione elettorale e la Direzione Aziendale in modo tale da permettere la più ampia affluenza dei lavoratori.

E) *Disciplina della elezione della R.S.U.*

Modalità per indire le elezioni



Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del TU 10 gennaio 2014, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l. favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Elettorato attivo e passivo


Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del TU 10 gennaio 2014 oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 1. accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del TU 10 gennaio 2014, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;
 2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.



Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.

Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

Chiarimento a verbale

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

F) Numero dei componenti la R.S.U.

In considerazione delle particolari caratteristiche di distribuzione territoriale delle unità produttive del comparto, il numero dei componenti delle R.S.U. è pari a 1 componente ogni 50 dipendenti occupati nell'unità produttiva considerata, con un minimo di 5 componenti.

G) Aspettativa

Per ricoprire cariche sindacali a livello nazionale o provinciale viene concesso - a richiesta - un periodo di aspettativa.

Nel corso di tale periodo il trattamento è quello previsto dall'art. 31 della Legge del 20 maggio 1970, n. 300. La Società, inoltre, riconosce utile il periodo di aspettativa, concesso per tali motivi, ai soli fini della decorrenza dell'anzianità ai sensi dell'articolo 3, comma quarto, del d. lgs. n. 564/1996.

H) Locali

Nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti viene posto a disposizione della R.S.U. o R.S.A., per l'esercizio delle proprie funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti la R.S.U. o R.S.A. ha diritto di usufruire, ove ne faccia richiesta, di un locale idoneo per le proprie riunioni.

I) Assemblee

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - potranno essere indette dalla R.S.U. e singolarmente o congiuntamente dalle Associazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto.

La R.S.U. o le Associazioni sindacali stipulanti che intendano indire un'assemblea devono darne preavviso 72 ore prima alla Direzione della rispettiva unità produttiva comunicando, contemporaneamente, la località proposta, l'ordine del giorno e preavvertendo dell'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

Per lo svolgimento dell'assemblea la Società mette a disposizione, ovunque possibile, un ambiente aziendale (mensa, autorimessa, p.m., piazzale di manutenzione, ecc.).

Non possono essere tenute assemblee nei locali delle stazioni o, comunque, a diretto contatto con l'utenza.

Il personale turnista, tenuto conto della struttura aziendale decentrata e delle particolari condizioni di espletamento del servizio, partecipa alle assemblee sempre fuori del proprio turno giornaliero di servizio.

Per detto personale si fa luogo, in casi di dimostrata partecipazione alle assemblee - e nei limiti di cinque volte l'anno - alla corresponsione di due quote orarie normali di retribuzione indipendentemente dall'effettiva durata dell'assemblea.

L) Trasferimento dei componenti la Rappresentanza Sindacale Unitaria

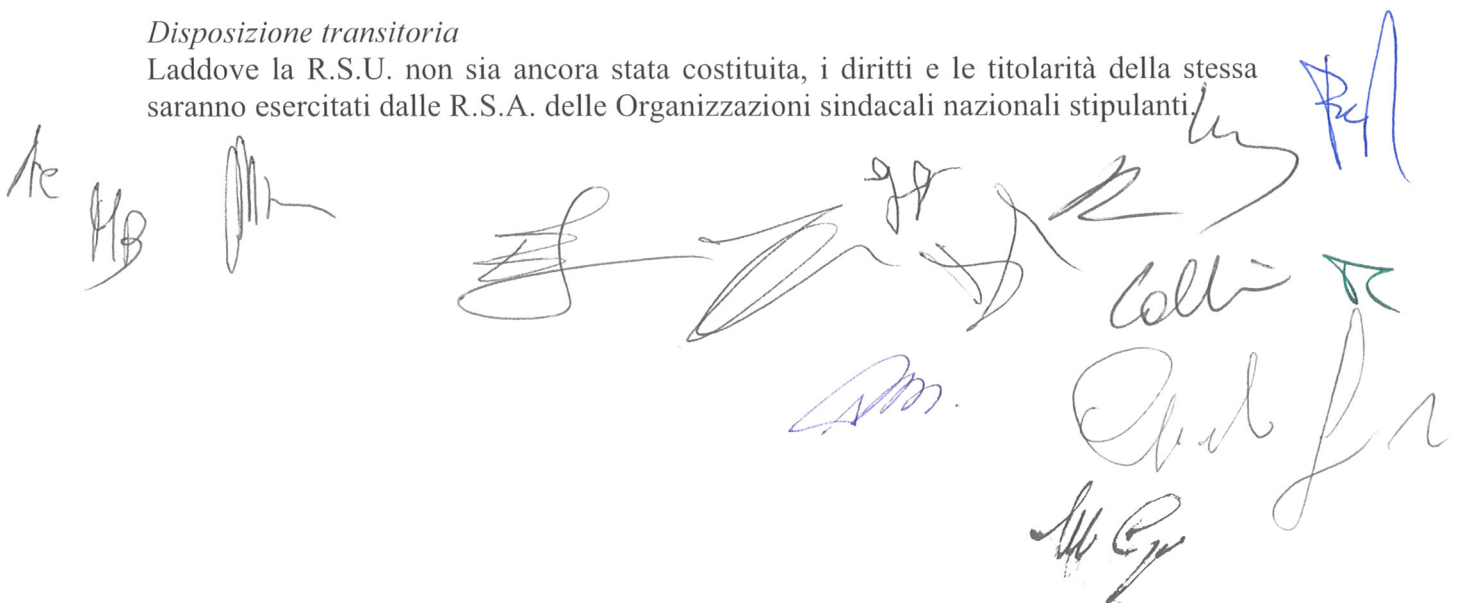
Il trasferimento dei componenti la R.S.U. o R.S.A. può essere disposto solo previo nulla osta delle Organizzazioni Sindacali di appartenenza.

M) Referendum

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

Disposizione transitoria

Laddove la R.S.U. non sia ancora stata costituita, i diritti e le titolarità della stessa saranno esercitati dalle R.S.A. delle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti.



PARTE ECONOMICA

Le Parti convengono un aumento dei minimi tabellari con riferimento al livello C della Sezione 1 in misura pari a € 250,00 con le seguenti decorrenze:

€ 65,00 con la retribuzione del mese di agosto 2026

€ 65,00 con la retribuzione del mese di gennaio 2027

€ 60,00 con la retribuzione del mese di agosto 2027

€ 60,00 con la retribuzione del mese di gennaio 2028

MINIMI TABELLARI Sezione 1

Livello	1/8/2026	1/1/2027	1/8/2027	1/1/2028	Incremento complessivo
A	€ 103,21	€ 103,21	€ 95,27	€ 95,27	€ 396,96
A1	€ 92,23	€ 92,23	€ 85,14	€ 85,14	€ 354,73
B plus	€ 84,32	€ 84,32	€ 77,84	€ 77,84	€ 324,32
B	€ 81,25	€ 81,25	€ 75,00	€ 75,00	€ 312,50
B1 plus	€ 77,30	€ 77,30	€ 71,35	€ 71,35	€ 297,30
B1	€ 74,22	€ 74,22	€ 68,51	€ 68,51	€ 285,47
C plus	€ 68,07	€ 68,07	€ 62,84	€ 62,84	€ 261,82
C	€ 65,00	€ 65,00	€ 60,00	€ 60,00	€ 250,00
C1	€ 59,29	€ 59,29	€ 54,73	€ 54,73	€ 228,04
D	€ 43,92	€ 43,92	€ 40,54	€ 40,54	€ 168,92

MINIMI TABELLARI Sezione 2

Livello	1/8/2026	1/1/2027	1/8/2027	1/1/2028	Incremento complessivo
A	€ 54,20	€ 54,20	€ 50,03	€ 50,03	€ 208,44
A1	€ 49,52	€ 49,52	€ 45,71	€ 45,71	€ 190,44
B plus	€ 44,73	€ 44,73	€ 41,29	€ 41,29	€ 172,03
B	€ 42,86	€ 42,86	€ 39,57	€ 39,57	€ 164,86
B1 plus	€ 38,15	€ 38,15	€ 35,22	€ 35,22	€ 146,74
B1	€ 34,49	€ 34,49	€ 31,83	€ 31,83	€ 132,64
C plus	€ 32,52	€ 32,52	€ 30,02	€ 30,02	€ 125,07
C	€ 31,53	€ 31,53	€ 29,11	€ 29,11	€ 121,28
C1	€ 29,07	€ 29,07	€ 26,83	€ 26,83	€ 111,80
D	€ 26,85	€ 26,85	€ 24,79	€ 24,79	€ 103,28

MINIMI TABELLARI Sezione 3

Livello	1/8/2026	1/1/2027	1/8/2027	1/1/2028	Incremento complessivo
A	€ 69,85	€ 69,85	€ 64,48	€ 64,48	€ 268,66
A1	€ 62,91	€ 62,91	€ 58,07	€ 58,07	€ 241,98
B plus	€ 56,80	€ 56,80	€ 52,43	€ 52,43	€ 218,46
B	€ 54,42	€ 54,42	€ 50,23	€ 50,23	€ 209,31
B1 plus	€ 49,97	€ 49,97	€ 46,13	€ 46,13	€ 192,20
B1	€ 46,51	€ 46,51	€ 42,94	€ 42,94	€ 178,90
C plus	€ 42,32	€ 42,32	€ 39,07	€ 39,07	€ 162,79
C	€ 40,23	€ 40,23	€ 37,13	€ 37,13	€ 154,73
C1	€ 36,35	€ 36,35	€ 33,55	€ 33,55	€ 139,79
D	€ 32,63	€ 32,63	€ 30,12	€ 30,12	€ 125,50

MINIMI TABELLARI Sezione 4

Livello	1/8/2026	1/1/2027	1/8/2027	1/1/2028	Incremento complessivo
A	€ 67,14	€ 67,14	€ 61,97	€ 61,97	€ 258,23
A1	€ 58,39	€ 58,39	€ 53,90	€ 53,90	€ 224,58
B plus	€ 54,75	€ 54,75	€ 50,54	€ 50,54	€ 210,57
B	€ 53,33	€ 53,33	€ 49,23	€ 49,23	€ 205,12
B1 plus	€ 50,69	€ 50,69	€ 46,79	€ 46,79	€ 194,97
B1	€ 48,64	€ 48,64	€ 44,90	€ 44,90	€ 187,09
C plus	€ 45,78	€ 45,78	€ 42,26	€ 42,26	€ 176,10
C	€ 44,36	€ 44,36	€ 40,94	€ 40,94	€ 170,60
C1	€ 41,85	€ 41,85	€ 38,63	€ 38,63	€ 160,96
D	€ 36,09	€ 36,09	€ 33,31	€ 33,31	€ 138,79

MINIMI TABELLARI Sezione 5

Livello	1/8/2026	1/1/2027	1/8/2027	1/1/2028	Incremento complessivo
A	€ 70,77	€ 70,77	€ 65,33	€ 65,33	€ 272,21
A1	€ 63,70	€ 63,70	€ 58,80	€ 58,80	€ 244,98
B plus	€ 56,05	€ 56,05	€ 51,74	€ 51,74	€ 215,59
B	€ 53,08	€ 53,08	€ 49,00	€ 49,00	€ 204,16
B1 plus	€ 51,09	€ 51,09	€ 47,16	€ 47,16	€ 196,50
B1	€ 49,54	€ 49,54	€ 45,73	€ 45,73	€ 190,54
C plus	-	-	-	-	-
C	-	-	-	-	-
C1	-	-	-	-	-
D	-	-	-	-	-

Opal

[Signature]

R

Colbi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

UNA TANTUM 26 giugno 2026

Ai lavoratori a tempo indeterminato in forza al 26 giugno 2026 verrà corrisposto a integrale copertura del periodo 1/7/2025-30/6/2026 un importo forfettario lordo pro-capite nelle misure e modalità di seguito riportate.

Tali importi, che saranno corrisposti unitamente alla retribuzione del mese di luglio 2026, verranno proporzionalmente determinati in funzione dei mesi di applicazione del presente c.c.n.l. e di effettivo servizio prestati nel periodo 1/7/2025-30/6/2026. La frazione di mese superiore a 15 giorni viene computata come mese intero.

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.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1/7/2025-30/6/2026, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e/o di integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.

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.

Sezione 1

LIV	PAR	IMPORTO
A	235	€ 1.111,49
A1	210	€ 993,24
B plus	192	€ 908,11
B	185	€ 875,00
B1 plus	176	€ 832,43
B1	169	€ 799,32
C plus	155	€ 733,11
C	148	€ 700,00
C1	135	€ 638,51
D	100	€ 472,97

Sezione 2

LIV	PAR	IMPORTO
A	235	€ 583,65
A1	210	€ 533,24
B plus	192	€ 481,67
B	185	€ 461,61
B1 plus	176	€ 410,86
B1	169	€ 371,41
C plus	155	€ 350,19
C	148	€ 339,58
C1	135	€ 313,05
D	100	€ 289,18

Sezione 3

LIV	PAR	IMPORTO
A	235	€ 752,25
A1	210	€ 677,53
B plus	192	€ 611,68
B	185	€ 586,07
B1 plus	176	€ 538,16
B1	169	€ 500,92
C plus	155	€ 455,80
C	148	€ 433,24
C1	135	€ 391,41
D	100	€ 351,41

Sezione 4

LIV	PAR	IMPORTO
A	235	€ 723,03
A1	210	€ 628,82
B plus	192	€ 589,59
B	185	€ 574,33
B1 plus	176	€ 545,92
B1	169	€ 523,84
C plus	155	€ 493,07
C	148	€ 477,68
C1	135	€ 450,69
D	100	€ 388,62

Sezione 5

LIV	PAR	IMPORTO
A	235	€ 762,18
A1	210	€ 685,95
B plus	192	€ 603,65
B	185	€ 571,63
B1 plus	176	€ 550,19
B1	169	€ 533,52
C plus	155	-
C	148	-
C1	135	-
D	100	-

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Collini

