

Protocollo d'Intesa

In data 20 maggio 2024 è stato avviato tra la Società Stretto di Messina S.p.A. (d'ora in poi SdM) e le Organizzazioni Sindacali nazionali FILT CGIL, FIT CISL, UILPA, UGL Viabilità e Logistica, SADA FAST CONFISAL, SNALA CISAL il confronto finalizzato all'adozione del CCNL di riferimento, da applicarsi ai dipendenti della Società, convenendo di avviare un tavolo di lavoro per la stesura di un protocollo d'intesa.

Al termine del confronto, in data 25 luglio 2024 presso la sede della Società SdM, sita in Roma Via Marsala 27, le parti confermano la volontà di sottoscrivere il presente Protocollo d'Intesa.

Le rispettive delegazioni sono costituite dai seguenti componenti:

in rappresentanza di Stretto di Messina S.p.A:

Dott. Pietro Ciucci - Amministratore Delegato

Dott. Francesco Parlato - Direttore Corporate

Avv. Andrea Parrella - Direttore Legale e Acquisti

Ing. Valerio Mele - Direttore Tecnico

Dott. Omar Mandosi - Responsabile HR, Organizzazione e Affari Generali

in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali:

FILT CGIL - Luca Sordini - Elisa Gigliarelli

FIT CISL Gaetano Riccio - Rosario Fuoco

UILPA – Pier Paolo Maselli

UGL Viabilità e Logistica – Paola Avella

SADA/FAST/CONFISAL – Nicola Apostolico

SNALA CISAL – Massimo Blasi - Giudy Peciola

Premesso che:

- SdM aveva adottato sin dal 21 dicembre 2009, precedentemente alla sospensione dell'attività disposta nel 2013, ed in accordo con la parte sindacale, il CCNL di ANAS, al fine di disciplinare il rapporto di lavoro dei propri dipendenti;
- allo stato sussiste la necessità di adeguare alcune delle previsioni del CCNL ANAS alla nuova regolamentazione di legge che disciplina SdM, nonché alle sue mutate esigenze funzionali e organizzative, ferme restando le disposizioni di cui al D.L. 35/2023, convertito con L.58 del 26 maggio 2023;
- la medesima SdM prevede di attivare un programma di implementazione/adeguamento del personale, funzionale allo svolgimento delle attività assegnate.

PK

Si conviene:

1. di confermare l'adozione del CCNL 2022-24 del Gruppo ANAS ai fini della disciplina del rapporto di lavoro del personale dipendente di SdM;
2. sulla necessità di armonizzare parte della disciplina del CCNL ANAS con le nuove disposizioni normative che presiedono alla costituzione e che regolamentano il funzionamento di SdM, in coerenza con le peculiarità organizzative e funzionali della stessa, a tal fine si stabilisce quanto segue:
 - a) i riferimenti al Gruppo ANAS e al personale del Gruppo Anas contenuti nel CCNL di Gruppo Anas 2022- 2024 devono intendersi come riferimenti vevoli anche per SdM;
 - b) i riferimenti ad istituti tipici delle società del Gruppo ANAS che non siano mutuabili in SdM, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, strutture organizzative, categorie di personale non presenti in SdM (cantoniere, capo cantoniere, etc.) devono intendersi inefficaci in quanto non applicabili;
 - c) rispetto alle materie di cui alla lettera b) che precede, qualora richiesto da una delle parti che sottoscrivono il presente accordo, potranno essere riformulate con apposita pattuizione.
3. ritenendo prioritario che al personale dipendente di SdM vengano garantite le tutele per le coperture assicurative integrative, che la Società si impegni a fissare entro 60 gg. dalla sottoscrizione del presente verbale una riunione per la definizione dell'Assistenza Sanitaria Integrativa. Tale tutela troverà applicazione decorsi i tempi tecnici per lo svolgimento delle attività necessarie all'attivazione;
4. per quanto concerne l'istituto della Previdenza Complementare di confermare quanto previsto dal CCNL Anas, ex art. 68, fermo restando i tempi tecnici necessari all'attivazione. La decorrenza dei versamenti contributivi coinciderà con l'adesione al Fondo Eurofer;
5. di fissare un incontro successivo al fine di valutare l'introduzione di un Premio di Risultato per i dipendenti di SdM, modulato in relazione a parametri funzionali alla specificità di SdM, tenendo a riferimento l'accordo sindacale del 20 luglio 2022 e del 26 giugno 2024, sottoscritto per l'attribuzione del Premio di Risultato ai dipendenti di ANAS per il triennio 2022-2024;
6. che, per quanto concerne i minimi tabellari di cui all'art. 98, ai dipendenti della Società sarà applicato quanto previsto dal CCNL ANAS alla data di assunzione.
7. che non sono applicabili i seguenti articoli:
 - art.3) Clausola sociale;
 - art.8 - Lettera C) Livello Regionale e di unità produttiva;
 - art.64) Attività sociali accessorie CRAL;
 - art.65) Alloggi di servizio;
 - art.75) Devoluzione delle ritenute per multe;
 - art.88) Contrattazione decentrata;
8. che gli articoli di seguito riportati sostituiscono i corrispondenti del CCNL Anas, in quanto alcuni articoli del contratto contengono riferimenti ad attività e processi tipici di Anas.

Il presente articolato sostituisce il corrispondente del CCNL ANAS.

TITOLO I – RELAZIONI INDUSTRIALI

ART. 1

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Allo scopo di accrescere l'efficacia del sistema delle Relazioni Industriali, considerato centrale in ambito lavorativo, le Parti si impegnano a garantire un confronto periodico volto ad assicurare, nell'ottica dei compiti assegnati alla Società, le esigenze di valorizzazione del personale e la tutela dei loro diritti, per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, per incrementare i livelli di sicurezza nel lavoro, nonché per la composizione delle controversie collettive e per la prevenzione del conflitto.

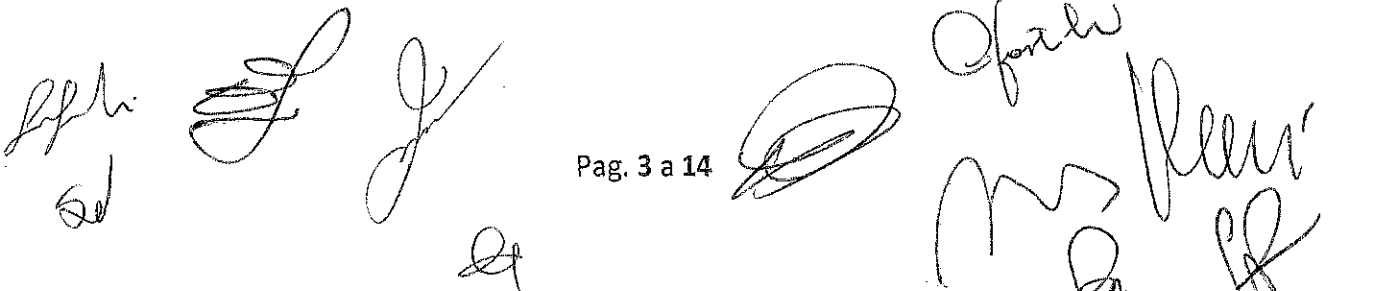
Le Parti, altresì, si impegnano ad un puntuale rispetto delle norme del contratto Anas, nonché del presente Protocollo d'Intesa dalle stesse sottoscritto e alla loro coerente applicazione a livello aziendale.

Le Parti stipulanti il presente Protocollo d'intesa perseguono opportune iniziative al fine di individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nei diversi settori, prospettando interventi comuni su tematiche di carattere previdenziale, sanitario, fiscale, sociale, parità di genere e sicurezza dei luoghi di lavoro.

ART.6

LE RELAZIONI INDUSTRIALI

1. Costituiscono parte integrante del modello innovativo di Relazioni Industriali:
 - a) le procedure di gestione congiunta delle problematiche occupazionali;
 - b) la definizione e il coordinamento degli strumenti di welfare contrattuale;
 - c) la formazione del personale e le attività di accrescimento professionale;
 - d) l'individuazione di tematiche di rilevante interesse oggetto di specifici approfondimenti;
2. Le Relazioni Industriali si configureranno in modo tale da assicurare:
 - a) i diritti di informazione e la consultazione;
 - b) la contrattazione;
 - c) la costituzione di organismi paritetici, dell'ente bilaterale, per il quale si conviene il rinvio a successivi accordi dedicati, come previsto al successivo art. 10;
 - d) le procedure di confronto per prevenire, esaminare e possibilmente risolvere conflitti di lavoro, sia in via preventiva che conciliativa.
3. Per quanto riguarda SdM, si intende quale unità produttiva la sede della Direzione di Roma. Le sedi di lavoro dislocate a Villa S. Giovanni e Messina si intendono quali sedi distaccate e potranno, eventualmente, essere ricomprese in una specifica disciplina.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a circular stamp or signature. On the right, there are several more signatures, including one that appears to be 'M. S. Pleur' and another that looks like 'B. R.'. There is also a small mark resembling a star or a cross on the far right.

ART.7

DIRITTI DI INFORMAZIONE

A. LIVELLO NAZIONALE E CONFEDERALE DI CATEGORIA

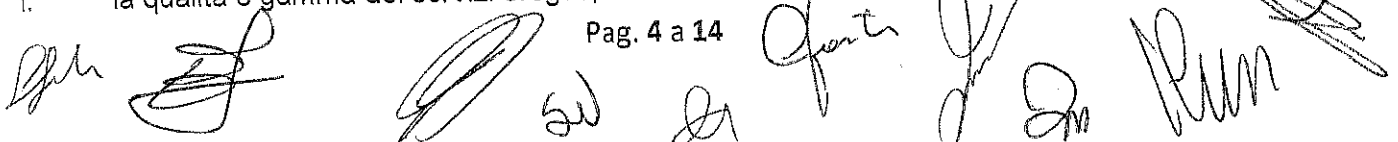
Periodicamente, di norma ogni semestre, l'Azienda e le Segreterie Confederali delle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, congiuntamente alle Segreterie Nazionali di categoria si incontreranno al fine di effettuare una disamina congiunta delle seguenti materie:

- a. bilancio preventivo o consuntivo con i relativi aggiornamenti;
- b. progetti di intervento sugli assetti organizzativi, che comportino riflessi sul personale, per i quali potranno anche essere attivate specifiche consultazioni, finalizzate all'assunzione di elementi di conoscenza ed approfondimento sugli aspetti dell'occupazione, sull'organizzazione e sulle condizioni di lavoro;
- c. l'andamento dei principali indicatori economici e finanziari, in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale;
- d. sicurezza sul lavoro e qualità del servizio;
- e. piani di investimento.

B. LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

Con riferimento a quanto previsto dal Decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, in tema di informazione periodica, nel corso di un incontro annuale, su richiesta delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente Protocollo d'Intesa, verranno fornite informazioni circa:

- a. le prospettive di sviluppo e produttive conseguenti a programmi di investimenti, anche con riguardo alle problematiche dell'ambiente e del territorio, nonché i relativi aggiornamenti dei programmi precedenti e le previste nuove attività;
- b. i programmi di ammodernamento ed ampliamento di strutture, impianti e servizi, con particolare riferimento all'introduzione di nuove tecnologie;
- c. le linee dell'azione diretta a garantire la qualità dell'ambiente e la sicurezza sul lavoro;
- d. le informazioni complessive relative ai dati quantitativi dell'occupazione, anche con riferimento alle diverse tipologie di contratto, all'andamento delle assunzioni, anche di tipo stagionale, oltre che per genere ed età, ed in rapporto al turn-over;
- e. le assunzioni obbligatorie effettuate, preliminarmente all'applicazione del criterio della compensazione territoriale, l'informativa sulle assunzioni obbligatorie, comprensiva delle eventuali ragioni sull'utilizzo di tale formula e le sedi presso le quali si intenda procedere ad operare tale tipologia di reclutamento;
- f. le informazioni inerenti l'andamento economico societario;
- g. i programmi delle attività di formazione, aggiornamento e/o addestramento professionale del personale, con particolare riferimento a quelli individuati a sostegno delle innovazioni tecnico-organizzative;
- h. gli interventi effettuati in materia di igiene, salute e sicurezza del lavoro, le linee dell'azione diretta a garantire la qualità dell'ambiente nonché i dati relativi agli infortuni, alle malattie professionali, alla sorveglianza sanitaria;
- i. i programmi e gli interventi realizzati in materia di azioni positive e pari opportunità;
- j. il lavoro agile;
- k. gli eventuali processi di articolazione societaria con ripercussioni nei confronti del personale;
- l. la qualità e gamma dei servizi erogati;



- m. le innovazioni tecnico-organizzative aventi carattere locale. In tale occasione saranno esaminati anche i riflessi che le stesse innovazioni possano eventualmente avere sul personale, anche in relazione ai fabbisogni formativi;
- n. le ricadute degli effetti degli interventi di automazione su orari e tipologie di contratto applicati al fine di consentire il monitoraggio;
- o. attività inerenti alla materia della salute e sicurezza del lavoro;
- p. l'andamento dei principali indicatori economici e finanziari, in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale;
- q. le controversie insorte a livello di unità produttiva ed il loro andamento.

ART.8

CONTRATTAZIONE

Le Parti stipulanti il presente protocollo d'intesa convengono che le materie disciplinate dal CCNL Anas e dal presente Protocollo d'intesa saranno trattate a livello nazionale di categoria.

Relativamente all'introduzione di livelli di informazione e contrattazione di secondo livello si rimanda a quanto previsto al punto 9 del presente Protocollo d'intesa.


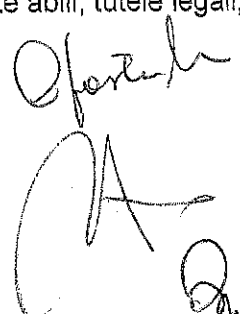

A. LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

Le materie disciplinate in via esclusiva dal CCNL Anas e dal presente Protocollo d'Intesa sono:

- a. il sistema delle Relazioni Industriali con le relative materie di competenza ai diversi livelli; le modalità di individuazione dei soggetti che assumono la responsabilità e la rappresentanza nell'interlocuzione sindacale; il sistema della rappresentanza; la titolarità e l'efficacia della contrattazione collettiva; le procedure del secondo livello contrattuale e le procedure di composizione delle controversie; i diritti sindacali;
- b. la definizione del campo di applicazione, durata normativa ed economica del CCNL, delle intese del secondo livello e del protocollo d'intesa, nonché le modalità di rinnovo;
- c. appalti, terziazioni, cessioni di ramo d'azienda;
- d. le tutele in caso di cessione e/o trasformazione della Società;
- e. le norme relative al rapporto di lavoro (tipologie contrattuali, costituzione del rapporto, ferie, malattia, infortunio, le tutele in merito ai trasferimenti del personale, etc.);
- f. i limiti dell'orario di lavoro, del lavoro straordinario e notturno, ecc.;
- g. il sistema classificatorio e la scala parametrica con individuazione dei relativi minimi tabellari;
- h. la parte economica di competenza della contrattazione nazionale e la parte delegata alla contrattazione di secondo livello aziendale;
- i. i criteri generali per la definizione al secondo livello della parte retributiva variabile ove prevista;
- k. le pari opportunità, il mobbing e le molestie sessuali;
- l. le tutele in generale (maternità, tossicodipendenze, diversamente abili, tutele legali, ecc.);
- m. il lavoro agile;
- n. la salute e sicurezza nel lavoro;



Pag. 5 a 14

- o. la previdenza complementare;
- p. l'assistenza sanitaria integrativa;
- q. il diritto allo studio, la formazione, la formazione continua e i congedi parentali;
- r. le modalità di effettuazione delle procedure di raffreddamento;
- s. le materie delegate alla contrattazione aziendale e gli ambiti delle deleghe assegnate.

A livello di unità produttiva saranno assicurati i livelli di informazione e confronto previsti dalla norma, dagli accordi interconfederali e da accordi intercorsi tra le parti.

B. CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO AZIENDALE

- 1 La contrattazione aziendale di secondo livello è titolare per le materie espressamente delegate dalla contrattazione nazionale nei limiti della delega affidatagli. Esercita la sua piena capacità negoziale su argomenti ed istituti non ripetitivi e diversi rispetto a quelli negoziati ai livelli superiori.
- 2 La titolarità della contrattazione di secondo livello è delle organizzazioni sindacali nazionali stipulanti e delle corrispondenti rappresentanze sindacali aziendali e territoriali, ove previste secondo l'ambito di competenza fissato dal CCNL Anas.
- 3 Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Industriali, le parti si danno atto che per Unità Produttiva si intende la Società Stretto di Messina, avente caratteristiche di autonomia funzionale e gestionale.
- 4 La contrattazione aziendale di livello nazionale si articolerà sulla base delle materie delegate dal presente Protocollo d'Intesa e dalla legge e deve riguardare argomenti ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli negoziati ai livelli superiori (nazionale e interconfederale), quali, non esaustivamente:
 - a. i piani industriali, le innovazioni tecnologiche, i processi di ristrutturazione, i rapporti con l'utenza e la conseguente organizzazione del lavoro, dei servizi e carichi di lavoro;
 - b. l'applicazione di accordi o materie disciplinate al primo livello contrattuale;
 - c. i profili e percorsi formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante;
 - d. le azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
 - e. le modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza e la regolamentazione del SGSL;
 - f. eventuali prestazioni di carattere solidaristico/assistenziale;
 - g. l'articolazione dell'orario lavoro, la disciplina delle flessibilità e la loro remunerazione;
 - h. la definizione di elementi retributivi di natura variabile e accessoria legati alla produttività, al raggiungimento di obiettivi qualitativi condivisi, ivi compreso il premio di risultato, ai risparmi di gestione e alla redistribuzione della ricchezza prodotta ed i criteri di erogazione delle diverse indennità legate a specifiche attività e/o ai diversi livelli di responsabilità gestionali;
 - i. l'inquadramento professionale e le progressioni di carriera anche ai fini della definizione del livello di mobilità parametrica di cui all'art. 49 (Mobilità);

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'G. L.', followed by a stylized signature, a circular stamp or signature, and several other individual signatures and initials, including one that looks like 'M.' and another that looks like 'R.'.

- j. la formazione dedicata alla formazione continua, la qualificazione e la riqualificazione, l'aggiornamento e l'addestramento;
- k. i piani occupazionali, le modalità di reclutamento dei fabbisogni, anche legati alla stagionalità;
- l. i piani di partecipazione agli obiettivi rivolti agli interlocutori pubblici e privati e gli effetti della loro applicazione;
- o. la costituzione di organismi paritetici e dei CPO;
- p. attività ricreative ed assistenziali;
- q. la mobilità volontaria;
- r. i dati relativi agli infortuni, alle malattie professionali e agli interventi effettuati in materia di salute e sicurezza del lavoro;
- s. le politiche per le azioni positive e pari opportunità;
- t. il lavoro agile;
- u. ogni altra materia delegata dal primo livello di contrattazione;
- v. ogni altra materia espressamente non indicata nell'elencazione di materie afferenti a carattere di esclusività al livello nazionale contrattuale;
- w. la definizione ed il coordinamento degli strumenti di welfare contrattuale e/o definiti nell'ambito della contrattazione di secondo livello;
- x. programmazione delle previsioni di cui all'art. 30 del CCNL, per la parte di competenza.

5 Al fine di poter far svolgere alle Parti stipulanti funzioni di monitoraggio e vigilanza per gli aspetti applicativi del contratto e del presente Protocollo d'Intesa e funzioni di convalida delle pattuizioni integrative del contratto nazionale realizzate a livello aziendale, i soggetti sottoscrittori di accordi aziendali sono tenuti ad inviare alle stesse parti stipulanti le intese raggiunte.

C. LIVELLO REGIONALE E DI UNITÀ PRODUTTIVA

Saranno assicurati i livelli di informazione e confronto previsti dalla norma, dagli accordi interconfederali e da accordi intercorsi tra le parti.

ART.9

II SISTEMA PARTECIPATIVO

Il sistema partecipativo è costituito dai seguenti organismi:

- l'Ente bilaterale;
- il Comitato per la Sicurezza e Salute nel lavoro;
- il Comitato Pari Opportunità;

La costituzione di tali organismi sarà definita con appositi accordi sindacali.

ART.10

ENTE BILATERALE

La costituzione, la composizione e le modalità di funzionamento di tale organismo, o l'eventuale adesione ad un Organismo già costituito, sarà definita con successivo accordo sindacale.

Si riportano, di seguito, i compiti del suddetto Ente:

- a. analisi dei fabbisogni formativi, studi di settore, ricerca;
- b. andamento e prospettive degli investimenti con particolare attenzione al mezzogiorno;
- c. riqualificazione del personale;
- d. promozione di studi e ricerche in merito alle materie della salute e sicurezza con la realizzazione di iniziative in coordinamento con il relativo Comitato paritetico;
- e. verifica e monitoraggio sull'andamento della stabilità occupazionale;
- f. andamento dell'occupazione, con particolare riferimento ai riflessi occupazionali connessi con l'adozione di flessibilità contrattuali e prestazionali e con riguardo allo sviluppo delle professionalità ed alle esigenze formative;
- g. tutte le materie che le Parti decideranno di inserire, valutando anche l'opportunità di far confluire materie e competenze già proprie degli organismi bilaterali previsti dal contratto collettivo nazionale.

Al finanziamento dell'intervento per l'istituzione dell'Ente Bilaterale, sarà destinata una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) pari a 4,00 euro per ciascun lavoratore in servizio.

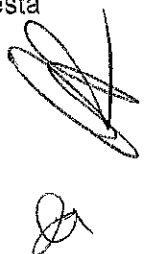
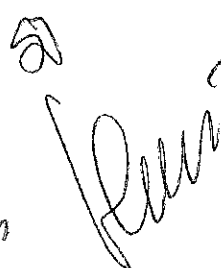
ART.11

PROCEDURE DI NEGOZIAZIONE E DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE:

Le Parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, l'interpretazione delle norme del CCNL Anas e Protocollo d'Intesa devono essere rimesse, per la loro definizione, alle parti stipulanti, convengono che in caso di insorgenza di controversia plurima o individuale, intendendo al riguardo le vertenze sui diritti derivanti dal contratto Anas e dal presente Protocollo d'Intesa o da accordi riguardanti una pluralità di dipendenti, la stessa sarà definita con esame congiunto da parte delle rappresentanze sindacali e dell'Azienda entro il termine di 15 giorni dalla data di ricezione dell'attivazione.

Fino al completo esaurimento della procedura sopra individuata, i lavoratori interessati non potranno adire l'Autorità Giudiziaria sulle materie oggetto della controversia, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né, da parte aziendale, verrà data attuazione a provvedimenti concernenti le questioni oggetto della controversia.

In caso di controversie originatesi in sede di trattativa nazionale, le parti si impegnano a svolgere un incontro, che sarà fissato dall'Azienda entro 10 giorni successivi all'effettuazione della richiesta di raffreddamento.



ART.18

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI

1. I dirigenti degli organismi sindacali e delle rappresentanze sindacali possono usufruire, per l'espletamento del loro mandato, di permessi sindacali retribuiti giornalieri e di permessi retribuiti orari. I permessi sindacali sono, a tutti gli effetti, equiparati al servizio prestato nell'azienda.
2. I permessi sindacali sono concessi salvo inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio, dirette ad assicurare i servizi minimi essenziali.
3. Il monte orario annuo, complessivamente a disposizione per i permessi di cui al precedente comma, è determinato in ragione di 1 ora per ogni dipendente a tempo indeterminato, inclusi i lavoratori a tempo parziale e gli apprendisti, ovvero a tempo determinato con contratto di durata almeno pari a 12 mesi, in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente. La ripartizione del monte ore è effettuata entro il primo trimestre di ciascun anno, in modo che una quota, pari al 5% del monte orario, sia ripartita in parti uguali fra tutte le sigle sindacali stipulanti il presente contratto, e la quota restante sia ripartita in proporzione al grado di rappresentatività di ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente Protocollo d'intesa, accertato in base al numero delle deleghe per la riscossione dei contributi sindacali risultante alla data del 31 dicembre di ciascun anno. Ferma restando, comunque, la garanzia del limite minimo prevista dall'art. 23 della Legge 300/70 e dell'accordo interconfederale del 20.12.1993 e quelli successivamente intervenuti.
4. Oltre ai permessi di cui al comma 1, possono essere concessi ai dirigenti sindacali, salvo inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio, ulteriori permessi retribuiti nel limite di 10 giorni all'anno per la partecipazione ai convegni nazionali, alle riunioni degli organi nazionali, regionali, provinciali ed ai congressi previsti dagli statuti delle rispettive confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria.
5. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie devono inviare in forma scritta all'inizio di ogni anno i nominativi dei dirigenti sindacali facenti parte di strutture sindacali. Diverse intese intervenute tra le Organizzazioni sindacali sulla ripartizione dei permessi di cui al precedente comma 2, fermo restando il numero complessivo, saranno comunicate alla società per i conseguenziali provvedimenti.
6. Ferma restando l'autonomia delle OO.SS. a determinare la propria delegazione, in occasione delle trattative convocate dalla società, verranno concessi n. 3 permessi retribuiti per Organizzazione Sindacale che non verranno calcolati nel monte ore di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo.
7. Le spese relative agli spostamenti delle delegazioni sindacali trattanti sono a totale carico delle rispettive OO.SS. di appartenenza.

ART.19

ASPETTATIVE SINDACALI RETRIBUITE

Si garantisce quanto previsto dalla Legge n.300/1970. Si concorda che tale articolo sarà oggetto di successivo accordo in funzione dell'andamento dell'organico di SdM.

TITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 21

ASSUNZIONE

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Società si costituisce in conformità alle norme di legge e contrattuali.
2. L'assunzione viene comunicata al lavoratore in forma scritta e deve indicare gli elementi obbligatori previsti dalla normativa vigente, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a. data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b. area professionale, posizione economica e profilo professionale a cui il lavoratore viene assegnato;
 - c. sede di lavoro;
 - d. trattamento economico iniziale;
 - e. durata del periodo di prova.
3. All'atto dell'assunzione, ad ogni lavoratore viene consegnata - o resa disponibile anche mediante il sito intranet della società - copia del contratto collettivo ANAS e del presente protocollo d'intesa. In caso di rinnovo del contratto collettivo o del protocollo d'intesa le copie verranno rese disponibili al lavoratore entro 3 mesi dalla stipula.
4. Prima dell'assunzione, il lavoratore può essere sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.
5. L'assunzione del dipendente decorre a tutti gli effetti dal giorno della presentazione in servizio come indicato nel contratto di assunzione.
6. Il coniuge o il figlio del dipendente deceduto o dichiarato inabile totale e permanentemente per cause di servizio ha diritto di essere assunto dalla Società. In caso di decesso per causa di servizio, l'assunzione avverrà a seguito del rilascio di opportuna dichiarazione da parte del dirigente competente e, comunque, non oltre 60 giorni dal decesso.
7. Allo scopo di utilizzare idoneamente le capacità attitudinali dei lavoratori in servizio e di consentire lo sviluppo di carriera per coprire nuovi posti di lavoro o altri resisi vacanti si darà la precedenza, a parità di requisiti, ai lavoratori in servizio nella percentuale del 30%.
8. La Società osserverà la disciplina prevista dalla L. n. 68 del 12.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

ART. 27

ATTIVITA' STAGIONALI

1. Per attività stagionali si intendono tutte quelle che per natura e finalità hanno carattere ricorrente e vengono svolte in determinati periodi dell'anno, stagione estiva e stagione invernale, per rafforzare l'intervento su specifiche attività. La durata dell'attività non potrà risultare di norma inferiore a 30 giorni e superiore a 6 mesi, anche se non continuativi.
2. Le assunzioni con contratto di lavoro a termine per esigenze stagionali sono consentite, oltre

che per le attività classificate in tal modo dalla normativa vigente in materia, anche per quelle connesse alle esigenze che verranno definite in sede di confronto tra le Parti a livello nazionale in relazione all'evolversi dell'attività aziendale ed alle relative necessità tecnico-organizzative

3. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, come definite al comma 2, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine per i medesimi compiti, qualora nelle stesse non sia stato possibile soddisfare il fabbisogno attraverso l'applicazione del diritto di precedenza.

Fatto salvo quanto disposto dal paragrafo precedente, per le assunzioni a tempo indeterminato valgono le previsioni di cui all'art. 23 comma 6 del CCNL ANAS.

La volontà di avvalersi del diritto di precedenza dovrà essere manifestata in forma scritta entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza di cui ai commi precedenti si estingue entro 24 mesi dalla cessazione del rapporto ed in caso di rifiuto dell'interessato ad accettare la proposta di lavoro. In caso di concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi dei diritti di precedenza di cui sopra, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano accumulato il maggior periodo di lavoro a termine in azienda ed in caso di parità si farà riferimento al numero di familiari a carico, nonché, alla maggiore età anagrafica.

4. Il limite di 24 mesi, di cui all'art. 23, commi 3 e 4, non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali.
5. Tenuto conto della specificità delle attività della Società è di norma escluso il ricorso all'assunzione per le attività stagionali per le figure professionali di seguito elencate; Capo Cantoniere - Capo Officina Garage - Assistente di nucleo - Assistente tecnico - Tecnico specializzato - Esperto della prevenzione - R.S.P.P. e fino all'apicale di area quadri.

ART.30

IL SISTEMA DELLA COPERTURA DEI POSTI VACANTI

Si concorda l'introduzione, con successivo accordo sindacale di un sistema per la di copertura di posizioni che si basi sui positivi principi dettati dall'art.30 CCNL Anas, in funzione dell'andamento dell'organico di SdM.

TITOLO III

DIRITTI E TUTELE DEL LAVORATORE

ART.60

PARI OPPORTUNITA'

- 1 In attuazione dei principi fissati dal Codice delle Pari opportunità D.lgs. 198 del 2006 e ss.mm.ii. al fine di realizzare la piena applicazione della normativa comunitaria e delle leggi italiane in materia di parità tra uomini e donne nel lavoro a livello nazionale, SdM concorderà con un accordo specifico la costituzione di un Comitato per le Pari Opportunità.
- 2 Il funzionamento del CPO è stabilito dal Regolamento allegato al CCNL, da modificarsi eventualmente secondo le esigenze di SdM, fatte salve eventuali integrazioni da individuarsi in seno al medesimo Comitato.

A. Finalità

Il Comitato per le Pari Opportunità, istituito a livello nazionale promuove iniziative tese a creare condizioni di pari opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici, nonché, a rimuovere atti di discriminazione basati sull'appartenenza di genere individuando misure che consentono l'effettiva parità tra i sessi nelle varie procedure di gestione del personale: dalle modalità di accesso al lavoro, alla formazione, all'aggiornamento e sviluppo professionale, all'orario di lavoro ed ai progetti di azioni positive.

B. Composizione

In relazione a ciò verrà istituito un Comitato paritetico nazionale costituito da componenti designati da SdM e dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Protocollo.

C. Compiti

1. promuove, ricerche ed analisi anche in collaborazione con altri Enti, Istituti, Associazioni ed Organismi paritetici nazionali, finalizzate fra l'altro a promuovere iniziative tese ad armonizzare i tempi di vita con quelli del lavoro, dei servizi e delle città, pubblicizzando periodicamente il lavoro svolto ed i risultati emersi;
2. promuove iniziative volte alla formulazione di piani di azioni positive e all'attuazione delle norme di legge e di Risoluzioni e Direttive comunitarie;
3. promuove le politiche volte all'inclusione, anche mediante la predisposizione di programmi formativi;
4. valuta, su segnalazione, azioni di discriminazione sul piano professionale, dirette ed indirette e formulano proposte in merito;
5. svolge le funzioni di conciliazione di cui all'art. 36, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
6. relaziona entro il 31 Ottobre di ogni anno ai vertici societari, alle Organizzazioni Sindacali in relazione all'attività svolta;
7. approfondisce lo studio della normativa vigente in materia di pari opportunità anche attraverso l'organizzazione e la partecipazione a seminari, tavole rotonde, convegni ecc;
8. in materia di molestie sessuali, svolge funzioni di assistenza e consulenza per le lavoratrici ed i lavoratori che subiscono atti di molestia o ricatti sessuali; propone iniziative ed interventi rivolti alla rimozione delle stesse, nonché programmi formativi di tipo propedeutico; elabora criteri, norme e comportamenti cui conformare i contenuti delle proprie attività per quanto riguarda la prevenzione sulla materia specifica; si avvale anche del supporto a titolo gratuito di consulenti o esperti esterni, tra cui le Consigliere di parità competenti territorialmente;
9. chiunque ritenga di individuare in fatti, atti o comportamenti sul luogo di lavoro, gli estremi della discriminazione a proprio danno basata sulla differenza di genere, ai sensi della normativa vigente ed al dettato contrattuale, può anche per il tramite dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato, investire del caso il Comitato Pari Opportunità.

D. Informazione, partecipazione, strumenti e risorse

1. Fermo restando che, l'attività espletata in qualità di componenti del Comitato è da considerarsi a tutti gli effetti prestazione di servizio in orario ordinario, trattandosi di attività istituzionale, al fine di consentire la realizzazione delle finalità indicate negli articoli precedenti, la Società è tenuta a favorire l'operatività dei Comitati garantendo tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento (informazioni, utilizzo di locali, utilizzo dei fondi, corsi di formazione, comunicazioni, ecc.). In particolare, valorizzerà, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi, favorendone la pubblicità con i mezzi più idonei.

2. La Società, in ottemperanza alla normativa vigente, oltre a fornire i dati statistici relativi alla

- formazione, produrrà, entro il mese di maggio di ciascun anno, il rapporto sul personale che sarà oggetto di analisi e confronto tra la Società stessa, le OO.SS. ed il CPO nazionale.
3. La Società si impegna a fornire un locale al Comitato che eventualmente ne faccia richiesta, sulla base della disponibilità logistica della sede e, ove possibile, di idonea strumentazione.

TITOLO V

SALUTE, SICUREZZA E IGIENE DEL LAVORO

ART.84

ORGANISMO PARITETICO

L'eventuale costituzione di un Organismo paritetico sarà definita nell'ambito di un accordo successivo e, nel frattempo, in ogni caso, ogni questione inerente alla materia sarà trattata in sede di contrattazione nazionale.

La Società assume tutte le iniziative per garantire l'applicazione delle norme vigenti in materia.

ART.87

UNITA' PRODUTTIVE E AMBITI TERRITORIALI DI COMPETENZA DEGLI RLS

1. Le unità produttive sono individuate da quanto stabilito all'art. 6, comma 3 sulle Relazioni Industriali del presente Protocollo d'intesa.
2. Il numero di RLS è definito a livello di contrattazione nazionale nel rispetto dei minimi stabiliti dalla normativa vigente e nel rispetto degli ambiti di competenza sotto riportati.

Gli ambiti di competenza dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di SdM sono individuati come segue:

- a) La sede della Direzione di SdM di Roma;
- b) Le sedi distaccate di Villa S. Giovanni e Messina.

I RLS, anche per accrescere il coordinamento e la prevenzione in materia di rischi interferenziali, su loro richiesta, riceveranno comunicazione dei nominativi dei RLS delle imprese appaltatrici.

ART.89

MONTE ORE RETRIBUITO E STRUMENTI OPERATIVI

1. Per i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, in numero massimo di 3 unità, è prevista l'assegnazione di un monte ore pari a 1 ora annua per ciascun lavoratore, da determinarsi sulla base della composizione numerica di ciascuna unità produttiva, comprendenti i tempi determinati pari o superiori a 12 mesi, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 50, comma 1°, punti a) e n) del Testo Unico, escludendo i tempi di percorrenza necessari per raggiungere le sedi di lavoro distaccate e/o cantieri.
2. Nel caso in cui l'unità produttiva individuata coincida con un'unica sede di lavoro fermo restando quanto stabilito dal capoverso precedente, il monte ore per ciascun Rappresentante non potrà superare complessivamente il numero di 30 ore annue.

3. La Società metterà a disposizione dei Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza, per il tempo necessario per recarsi presso le sedi di lavoro distaccate, un mezzo di trasporto da individuarsi di volta in volta tra quelli disponibili. Per favorirne l'attività, renderà disponibile l'opportuna ed adeguata strumentazione di supporto (computer o cellulare, qualora non fornito per ragioni di servizio).
4. Il Rappresentante è personalmente responsabile della corretta utilizzazione del mezzo e della strumentazione a lui assegnati.

*** ** ***

9. che il presente Protocollo:

- a) ha la medesima durata del CCNL ANAS, fatte salve le parti che rinviano alla sottoscrizione di specifici accordi, che potranno essere sottoscritti anche nel corso della vigenza contrattuale. Alla scadenza, dovrà intendersi rinnovato tacitamente di anno in anno, fino a quando le Parti non converranno di modificare e/o integrare lo stesso;
- b) ogni eventuale divergenza in ordine all'applicazione di articoli o parte di essi, compresi quelli che prevedono il rinvio ad accordi successivi, sarà risolta in forma concordata tra le parti;

10. di incontrarsi entro i prossimi 120 gg al fine di un monitoraggio congiunto sull'andamento societario comprensivo dello sviluppo dell'organico, nonché sulle ricadute derivanti dall'applicazione del presente Accordo;

11. che in tale occasione sarà svolta apposita valutazione in merito alla introduzione di opportune implementazioni, relative all'articolazione dei livelli di contrattazione ed informazione.

Roma, 25 luglio 2024

Per la Società Stretto di Messina S.P.A.

Dott. Pietro Ciucci - Amministratore Delegato

Pietro Ciucci

Per le OO.SS.

FILT CGIL - Luca Sordini - Elisa Gigliarelli

FIT CISL - Gaetano Riccio - Rosario Fuoco

UILPA - Pier Paolo Maselli

UGL Viabilità e Logistica - Paola Avella
SERGIO AVELLA

SADA/FAST/CONFASAL - Nicola Apostolico
GIACCO RIGANO

SNALA CISAL - Massimo Blasi - Giudy Peciola

STEFANIA VIVALDI

Stefania Vivaldi

Giudy Peciola