**ART.15 - PERMESSI**

1. Al lavoratore che ne faccia domanda la Società può accordare permessi di breve durata per giustificati motivi, con facoltà di corrispondere o meno la retribuzione.
2. Al lavoratore che contragga matrimonio o unione civile 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.

In occasione della nascita di un figlio al lavoratore vengono concesse tre giornate di permesso retribuito che dovranno essere godute entro 15 giorni dall’evento. Il terzo giorno sarà concesso a condizione che il dipendente non abbia ferie e permessi relativi ad anni precedenti..

*OMISSIS*

**ART. 17 - 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 di un anno, anche per periodi frazionati, 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*

1. 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 ha diritto alla conservazione del posto di lavoro secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

**Art. 34 - CONGEDI**

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

1. Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia.
2. La Società corrisponderà alla lavoratrice durante i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro un'indennità pari al 100% della retribuzione mensile di cui all'art.22, punto 1, integrando fino a tale misura l'indennità liquidata dall'istituto assicuratore.
3. Nei primi 12 anni di vita del figlio, in materia di congedo parentale (astensione facoltativa) per tutto quanto non previsto si applicano le vigenti disposizioni di legge.
4. Il preavviso per la richiesta di fruizione del permesso non può essere inferiore a 3 giorni.
5. Per i congedi fruiti entro il sesto anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un’indennità pari all’80% della retribuzione per i primi due mesi, e pari al 30 % della retribuzione medesima per un ulteriore periodo di 4 mesi. L’intero periodo di 6 mesi è coperto da contribuzione figurativa.
6. I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, ove il servizio lo consenta, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge.
7. Entro il terzo anno di vita del figlio, senza limite massimo, ed entro il dodicesimo, nel limite di 5 giornate lavorative all’anno per ciascun figlio, ciascun lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro senza oneri per l’azienda, documentando debitamente l’assenza per malattia bambino attraverso certificato medico.
8. L’adozione e l’affido sono equiparati agli effetti del presente articolo alla maternità e paternità.
9. Per quanto attiene la tutela della sicurezza e della salute delle donne durante il periodo di gravidanza, si applica quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.

**B) - Congedi per eventi e cause particolari**

1. Ai sensi dell'art. 4, 1° comma, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al Decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di una persona, stabilmente convivente, che componga la famiglia anagrafica del lavoratore stesso.
2. Per quanto riguarda le modalità di fruizione dei suddetti permessi e gli obblighi di documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizioni di cui al citato Decreto ministeriale.

**C) - Congedi per gravi motivi familiari**

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 2 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al Decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei familiari di cui all'art. 433 cod. civ., anche se non conviventi, nonché dei parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, disabili
2. Con riguardo a quanto previsto al precedente punto, per gravi motivi familiari si intendono quelli espressamente elencati nell'art. 2, 1° comma, del citato Regolamento di attuazione di cui al D.M. n. 278/2000.
3. Il periodo di congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a ventiquattro mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. Il limite di ventiquattro mesi si computa secondo il calendario comune, comprendendosi anche i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo di congedo. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.
4. Per quanto concerne le modalità di fruizione del congedo in questione e gli obblighi di documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizioni di cui al citato Decreto Ministeriale.
5. Il congedo di cui alla presente lettera **C)** si considera sostanzialmente incompatibile con la limitata durata del rapporto di lavoro a tempo determinato e con le ragioni tecniche, organizzative, produttive, nonché di coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, di difficoltà o impossibilità di sostituzione che ne sono alla base.

**D) - Congedi per la formazione**

1. Ai sensi dell'art. 5 della citata Legge n. 53/2000, i lavoratori con più di 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa Azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la fruizione di congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Azienda.
2. Il lavoratore dovrà presentare alla Direzione aziendale richiesta scritta almeno 30 giorni prima della fruizione dei congedi, specificando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.
3. L'Azienda formalizzerà al lavoratore che ha fatto richiesta di congedo la conferma del suo accoglimento o le motivazioni del suo diniego o del suo differimento, che dovranno riguardare: ragioni tecniche, organizzative, produttive, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, difficoltà o impossibilità di sostituzione.
4. Il numero dei lavoratori che potranno avvalersi dei congedi per la formazione non potrà superare nell'anno il 2% dei dipendenti occupati nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente. I valori frazionari risultanti pari o superiori a 0,50 sono arrotondati all'unità superiore.
5. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o permessi. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 53/2000, potrà fruire dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

*Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto che le disposizioni di cui alle lettere B), C) e D) del presente articolo assorbono analoghe disposizioni contrattuali in materia e trattamenti allo stesso titolo a livello aziendale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

**ART. 53 - DIRITTO ALLO STUDIO - LAVORATORI STUDENTI**

*Diritto allo studio*

1. 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 indeterminato e a tempo pieno 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.

1. 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 nell'Azienda (\*).

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

1. Ilavoratori 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.
2. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente punto 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.
3. Per rendere possibile il godimento dei permessi di cui sopra, è consentito l’utilizzo dei lavoratori a tempo parziale oltre il limite massimo stabilito dall’art. 3, punto 6.
4. La partecipazione - debitamente documentata - a corsi di studio di cui al presente articolo costituisce titolo di priorità nell’utilizzo dei permessi della Banca ore, 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.
5. I lavoratori di cui al punto 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 giorno di 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.

----------------------------------

(\*)Per la *Società Autostrade* *per l’Italia* si fa riferimento alle singole unità produttive individuate ai sensi dell'art. 57.

*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 fruiscano 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.

***Nuovo Articolo con numerazione da definire***

**Violenza di Genere**

Sulla base e ai sensi di quanto previsto dall’art 24 del D.lgs n. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione necessaria ad attestare l’inserimento nel percorso di protezione.

Il periodo di congedo è retribuito con un’indennità pari all'ultima retribuzione (con riferimento alle voci fisse e continuative), è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. La lavoratrice può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell’arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito in materia di congedi parentali.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La Società si impegna a garantire l’esercizio del diritto di cui al presente articolo. In caso di violenza sessuale subita al di fuori del luogo di lavoro, la Società si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime del sopruso.

***Nuovo Articolo con numerazione da definire***

**Dignità della persona, molestie e violenza nei luoghi di lavoro**

Le Parti in recepimento di quanto previsto dall' Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25.1.2016 sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, e da Codice Etico in vigore nelle singole Società, ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere .

Le parti si impegnano in sede di stesura a definire un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing.

***Nuovo Articolo con numerazione da definire***

**Permessi Solidali**

Nella contrattazione di secondo livello verranno definite modalità di “donazione” di ore di riposo e permessi, fermo restando i diritti di cui al Dlgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere figli e familiari in particolari condizioni di salute.

***Nuovo Articolo con numerazione da definire***

**Tutela delle persone tossicodipendenti, degli etilisti e malati di AIDS**

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative e dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque per un periodo non superiore a trentasei mesi.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'azienda si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di 12 mesi, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.

In alternativa all’aspettativa di cui sopra, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest’ultima riconosca il valore positivo del lavoro, in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell’interessato nell’ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l’applicazione del lavoratore presso Uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra, nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.

Saranno garantite, con riferimento alla Legge 162/90, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.

Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.

In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

In applicazione della Legge 135/90, le aziende si impegnano a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all’individuazione della patologia di immunodeficienza. Si impegna altresì a garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l’inserimento nell’ambiente lavorativo, accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Per i lavoratori a tempo indeterminato, etilisti, trovano applicazione le disposizioni del presente articolo.

***Nuovo Articolo con numerazione da definire***

**Tutela dei dipendenti disabili e loro familiari**

1. Fermo restando quanto previsto dalla normativa di legge in vigore per quanto attiene le persone disabili, nei confronti del lavoratore che abbia l'esigenza di assistere un parente, entro il primo grado, o il coniuge, purché conviventi, disabile in situazioni di gravità e non ricoverati a tempo pieno, o un figlio minore di anni 12, la Società, qualora entrambi i coniugi siano lavoratori dipendenti, concederà, dietro presentazione di idonea documentazione, compatibilmente con le esigenze di servizio e una volta esaurita la spettanza di cui all'art. 15, permessi frazionabili, con la corresponsione del 50% della retribuzione, sino ad un massimo di cinque giornate l'anno, al fine di consentire l'assistenza dei suddetti soggetti in caso di ricovero ospedaliero di durata superiore ad un giorno.
2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n° 104, trovano applicazione le agevolazioni riportate all’art. 33 della stessa legge così come integrato e modificato dagli articoli 19 e 20 della legge 53/2000, dagli articoli 33 e 42 del D. Lgs. 151/2001, nonché dalla legge 183/2010
3. Al fine di contemperare il diritto all’assistenza con le normali esigenze organizzative e tecniche produttive dell’impresa, al lavoratore che fruisce dei permessi, di cui al citato articolo 33 della legge 104/1992, il datore di lavoro potrà richiedere la programmazione delle giornate e/o degli orari in cui se ne prevede la fruizione. La programmazione dovrà essere comunicata di norma 7 giorni prima della fruizione.
4. Il lavoratore ha facoltà di modificare le giornate e/o gli orari in precedenza programmati per la fruizione dei permessi dandone immediato avviso qualora la programmazione indicata comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza.
5. Qualora, nella stessa sede di lavoro o nello stesso comparto organizzativo, ci sia una concentrazione di lavoratori aventi diritto alla fruizione dei permessi, le Parti si incontreranno a livello locale al fine di verificare possibili soluzioni per la gestione dell’attività lavorativa interessata.
6. Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze impiantistiche e/o tecnico-organizzative, le Aziende si adopereranno per individuare, sentiti agli RLS, interventi atti a superare le c.d. «barriere architettoniche», anche attivando idonee iniziative previste dalle vigenti disposizioni di legge