

IL RINNOVO DEL CCNL

23 LUGLIO 2026

UN CONTRATTO CHE GUARDA AL FUTURO

Il **26 giugno 2026** è stato sottoscritto l'Accordo di rinnovo del CCNL Autostrade, al termine di un percorso negoziale articolato, che si pone in continuità con l'evoluzione del «*contratto di filiera*» introdotto con il precedente rinnovo, confermando la volontà di mantenere un presidio contrattuale moderno per il comparto.

Il rinnovo interviene in un contesto caratterizzato da importanti evoluzioni per il settore dei trasporti e delle infrastrutture:

- trasformazione della mobilità
- innovazione tecnologica e introduzione dell'IA
- evoluzione delle competenze professionali
- esigenza di consolidare il recupero del potere d'acquisto, in un contesto economico ancora condizionato dall'inflazione

In questo scenario, le Parti hanno perseguito un equilibrio tra:

- tutela del valore reale delle retribuzioni
- competitività, sostenibilità e capacità evolutiva del settore

I NUMERI DEL RINNOVO

Le Parti datoriali stipulanti

Le Parti sindacali stipulanti



FISE ACAP
Associazione delle Società
Concessionarie di Autostrade Private



30

Società coinvolte

30
giugno
2028

Validità

CCNL
«di
filiera»

Sezione
Generale

5 Sezioni
Speciali

14.000

Lavoratori coinvolti

+280 €

Aumenti complessivi
(liv. «C»)

+250 €
minimi

+30 €
«welfare»

BENCHMARK CON ALTRI RINNOVI CCNL

	Energia e petrolio	+ 330 €		Autonoleggio	+ 238 € (200 € minimi)
	Gas e acqua	+ 282 € (260 € minimi)		Metalmeccanico	+ 255 € (205 € minimi)
	Ferrovie	+ 230 €		Gomma/plastica	+ 204 € (195 € minimi)
	Telecomunicazioni	+ 298 €		Anas	+ 262 € (220 € minimi)
	Bancari	+ 435 €		Siae	+ 300 €

BENCHMARK CON ALTRI RINNOVI CCNL – PIATTAFORMA BANCARI LUGLIO 2026

Aumento economico

Incremento dei minimi pari a **518 €** mensili sulla figura media di riferimento.

Riduzione orario di lavoro

Riduzione dell'orario settimanale da 37 a **35 ore** a parità di retribuzione.

Gestione di digitalizzazione e intelligenza artificiale

Le OSL chiedono che i processi legati all'IA e all'innovazione tecnologica siano oggetto di confronto e governo condiviso con le Parti Sociali, affinché tali strumenti abbiano una funzione di supporto all'attività lavorativa senza impatti traumatici sull'occupazione.

Welfare, inclusione e conciliazione vita-lavoro

- rafforzamento delle coperture sanitarie e degli strumenti di welfare;
- misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- interventi in materia di parità di genere e inclusione;
- valorizzazione della formazione continua e delle competenze.

DA DOVE SIAMO PARTITI - LA PIATTAFORMA DELLE OSL

PARTE ECONOMICA

- Significativi aumenti salariali per recupero inflazione
- Aumento economico relativo al sistema delle indennità e scatti di anzianità (es.: rimborso spese di locomozione, supplementare PT, indennità turno)
- Aumento contributi per sistema di bilateralità e assicurazione sanitaria integrativa

WELFARE

- Rafforzamento congedi e permessi
- Misure su genitorialità e caregiving

INQUADRAMENTI

- Parametro “C+” Operatori dell’Esercizio per Safety Car
- Inquadramento specifico per RUP/DL/CSE

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Riduzione orario di lavoro per tutti i dipendenti turnisti/non turnisti
- Smart working strutturale minimo
- Revisione reperibilità e trasferte

SALUTE E SICUREZZA

- Potenziamento sistemi di prevenzione e cultura della sicurezza
- Focus su rischi emergenti (aggressioni, stress, traffico)
- Potenziamento ruolo RLS e organismi bilaterali

LA PIATTAFORMA DELLE OSL

PRINCIPALI ARGOMENTI	RICHIESTE OSL	ACCOGLIMENTO RICHIESTA	ULTERIORI SPECIFICHE
Orario di lavoro	Riduzione orario di lavoro		
	Lavoro agile strutturale (almeno 10 gg/mese)		<i>Lavoro agile max 1 gg/settimana solo per alcuni casi particolari (L. 104/92, caregiver)</i>
Classificazione del personale	Parametro «C+» Operatore dell'Esercizio per Safety Car		<i>Attività già compresa nel perimetro di attività OPESC</i>
	Inquadramento specifico per RUP/DL/CSE		
Sezioni Speciali	Implementazione parte normativa Sezioni II-V		
	Parametri «plus» Sezioni II-V		
Indennità e rimborsi	Adeguamento valori economici delle indennità (spezzato, zona, ecc.)		
	Rimborso km per trasferte		<i>Adeguamento valori per aumento costi benzina e superamento logica della cilindrata</i>
Part-time	Diritto allo studio per PT		<i>Incremento n. ore per lavoratori PT</i>
	Maggiorazioni per lavoro supplementare PT		

LA PIATTAFORMA DELLE OSL

PRINCIPALI ARGOMENTI	RICHIESTE OSL	ACCOGLIMENTO RICHIESTA	ULTERIORI SPECIFICHE
Congedi e permessi	Congedo lutto/grave infermità	✓	Recepimento disposizioni di legge in caso di coincidenza con ferie
	Permessi patologie di genere (dismenorrea, endometriosi, fibromialgia)	✗	
	Permesso caregivers	✓	
	Permesso inserimento asilo e scuola primaria	✓	
	Permesso nonni	✓	
	Altri permessi (integrazione congedo parentale, paternità, ecc.)	✗	
Diritti sindacali	Utilizzo mail aziendale	✓	
	Bacheca digitale	✓	
Salute e sicurezza	Stop work authority	✓	Già presente in ASPI
	Invecchiamento attivo	✓	Previsto articolo ad hoc con deleghe ad Ente Bilaterale
	Compenso economico per preposto	✗	
Malattia	Trattamento malattia	✓	Adeguamento norma contrattuale a disposizioni di legge per malati oncologici e gravi malattie
Tutele	Tutela assicurativa e legale	✓	Impegno a garantire assistenza legale per procedimenti penali e civili non causati da dolo o colpa grave
Appalti	Obbligo applicazione CCNL filiera e comunicazione preventiva obbligatoria a RSA	✗	
Sistema Relazioni Industriali	Focus su Intelligenza Artificiale e impatti sul personale	✓	

LA PARTE NORMATIVA

Indennità turno / Indennità domenicale

- Dal 1° gennaio 2027 è istituita l'**indennità turno** (*art. 82*), che si affianca all'attuale indennità per lavori complementari e che viene riconosciuta a tutto il personale turnista.
- Al personale turnista su 6 o 7 gg/settimana (che già non percepiva l'indennità ex «lavori complementari») viene riconosciuto il compenso del **14,5%**.
- Dal 1° settembre 2026 (per *Sezioni Speciali*), al personale turnista che effettua una prestazione lavorativa pari o superiore a 4 ore viene corrisposta un'**indennità lavoro domenicale** per un importo pari a **10 €**.

Reperibilità (art. 82)

- È stata revisionata la disciplina con un aggiornamento dei compensi:
 - *giorni feriali*: massimo di **2 settimane/mese** (anche non consecutive) dal lunedì al venerdì, con prestazione giornaliera di massimo **16 ore** (indennità **15%**).
 - *we e festivi*: intere **singole giornate** del sabato, domenica e festivi, per un massimo di **2 giornate/mese** (indennità **24%**).
 - *we e festivi*: intere giornate, fino a un massimo di **2 weekend/mese** e o, in alternativa, **2 volte/mese per i festivi** (indennità **28%**).
 - *interventi da remoto*: trattamento minimo **30' retribuzione** + **maggiorazioni** straordinario/festivo.

LA PARTE NORMATIVA

Rimborso km (art. 43)

- Superato il precedente sistema fondato sul rimborso in base alle diverse fasce di cilindrata del veicolo.
- Dal 1° settembre 2026, al lavoratore che utilizza il proprio mezzo di locomozione viene riconosciuto un rimborso spese pari a **0,15€/km** più il rimborso di **1l benzina/8 km** di percorrenza.
- Il costo del litro di benzina viene aggiornato mensilmente in automatico dalle aziende sulla base delle tabelle dei prezzi mensili dei carburanti e combustibili pubblicate dal MASE.

Permessi welfare (art. 17)

- Dal 1° gennaio 2027 sono istituiti i seguenti permessi:
 - **2 giorni** di permesso retribuito per assistere i figli in occasione dell'**inserimento all'asilo nido e/o alla scuola materna**;
 - **1 giorno** di permesso retribuito ai **lavoratori nonni** in occasione della nascita di ciascun nipote, da godersi entro 10 giorni dall'evento;
 - **2 giorni** di permesso retribuito a lavoratori e lavoratrici **«caregivers»** ai sensi della L. 205/2017.
- In caso di **grave lutto e coincidenza con giorni di ferie** e/o permessi retribuiti già concessi, il periodo di ferie può essere prolungato di un pari numero di giorni o, in ogni caso, saranno riassegnati gli stessi giorni a titolo di ferie da godersi anche successivamente.

LA PARTE NORMATIVA

Lavoro agile (art. 11)

Le aziende garantiranno almeno **1 giorno/settimana** di lavoro agile ad alcune determinate categorie di lavoratori, nel caso in cui la mansione sia compatibile con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa:

- lavoratrici e lavoratori con **figli in condizioni di disabilità** ai sensi della L. 104/1992;
- **lavoratrici e lavoratori con disabilità** in situazione di gravità accertata ai sensi della L. 104/1992;
- lavoratrici e lavoratori «**caregivers**» ai sensi della L. 205/2017.

Malattie gravi (art. 21)

- Viene esteso il diritto al congedo e alla conservazione del posto di lavoro e vengono previsti ulteriori permessi per i lavoratori affetti da **malattie gravi**.
- Ai sensi della L. 106/2025, i lavoratori affetti da **malattie oncologiche** in fase attiva o in follow-up precoce, oppure da **malattie invalidanti o croniche**, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, previa prescrizione del medico, hanno diritto a:
 - un periodo di **congedo**, continuativo o frazionato, non superiore a **24 mesi**, non retribuito con **conservazione del posto**, non computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali;
 - **10 ore/anno di permesso** da utilizzare per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché cure mediche frequenti. Tali permessi sono riconosciuti anche ai dipendenti con **figlio** minorenni affetto dalle malattie sopraindicate.

LA PARTE NORMATIVA

Formazione – Diritto allo studio (art. 20)

- Viene esteso il numero di ore di permesso destinato ai **lavoratori part-time**.
- I lavoratori a tempo parziale potranno usufruire dei **permessi studio** 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.

Salute e sicurezza (art. 58)

- Viene introdotta la “**stop work authority**” a livello contrattuale.
- A ciascun lavoratore, indipendentemente dalla posizione, anzianità e ruolo, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si riconosce l'**autorità di allontanarsi dal posto di lavoro** o da una zona pericolosa, **non subendo alcun pregiudizio** ed essendo protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.
- 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 alcun pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso grave negligenza.

LA PARTE NORMATIVA

Periodo di prova CTD (art. 3)

- In caso di **assunzioni a tempo determinato**, il **periodo di prova** è stabilito in 1 giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro.
- In caso di rinnovo di un contratto a tempo determinato per lo svolgimento della **stessa mansione**, il rapporto di lavoro **non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova**.

Assistenza legale (*new*)

- Le aziende si impegnano a garantire ai lavoratori che, per motivi professionali, siano coinvolti in procedimenti penali o 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**, 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.

LA PARTE NORMATIVA

Invecchiamento attivo (*new*)

- Viene promosso un modello di lavoro **inclusivo** che **valorizzi l'esperienza professionale**.
- Azioni previste:
 - aggiornamento continuo e sviluppo delle competenze professionali;
 - trasferimento intergenerazionale delle conoscenze;
 - diffusione di pratiche di gestione delle diversità anagrafiche;
 - promozione di condizioni di lavoro sostenibili e inclusive.
- Ruolo dell'**Ente Bilaterale Nazionale**:
 - monitoraggio dell'evoluzione demografica della forza lavoro;
 - analisi degli impatti dell'invecchiamento sui modelli organizzativi;
 - realizzazione di studi, ricerche e rapporti periodici;
 - sostegno alla formazione continua, alla riqualificazione e all'aggiornamento professionale.

Relazioni Industriali (art. 51)

- Viene affidato all'Ente Bilaterale un ruolo attivo nell'osservazione e nella **governance della digitalizzazione e dell'Intelligenza Artificiale**, per accompagnare l'innovazione e tutelando competenze, occupazione e benessere delle persone.
- L'**Ente Bilaterale** assume le funzioni dell'Osservatorio Nazionale e monitora i processi di trasformazione digitale del settore.
- Focus strategici:
 - evoluzione delle tecnologie digitali e dei sistemi di Intelligenza Artificiale;
 - impatti su organizzazione del lavoro e professionalità;
 - effetti su formazione, salute e sicurezza dei lavoratori;
 - elaborazione di proposte e indirizzi per una gestione responsabile dell'innovazione.

LA PARTE NORMATIVA

Diritti sindacali (art. 56)

- Entro il 31 dicembre 2026, le aziende attiveranno sulla propria intranet una **bacheca sindacale elettronica** gestita in autonomia dalle RSA.
- Per svolgere attività sindacale, le RSA possono utilizzare la posta elettronica aziendale, senza turbare la regolare attività aziendale. Sarà introdotto uno **specifico account** dedicato a ciascuna RSA.
- Dal 1° gennaio 2027, per gli iscritti al sindacato l'importo minimo del contributo sindacale viene elevato allo **0,80%** (rispetto al precedente 0,70%).

Quote di servizio (art. 57)

- Ai lavoratori e lavoratrici **non iscritti** ad alcuna organizzazione sindacale alla data di stipula del CCNL, viene trattenuta una **quota di servizio** pari al **2%** della retribuzione mensile, come contributo per parte delle spese sostenute nell'ambito della trattativa.
- Il **diniego** alla trattenuta da parte dei lavoratori deve essere effettuato **entro 30 giorni** dal rinnovo del CCNL (fine *luglio*), mentre la trattenuta sarà effettuata al secondo mese successivo al termine previsto per la manifestazione del diniego (*settembre*).

LA PARTE NORMATIVA

Classificazione del personale – Sezioni Speciali (art. 4)

- Vengono introdotti i **parametri retributivi aggiuntivi** «C+», «B1+» e «B+» per le **Sezioni Speciali** 2, 3 e 4 (per la Sezione Speciale 5 solo «B1+» e «B+»).
- Tale valore retributivo aggiuntivo non è conseguibile per automatismo e rientra nell'ambito della declaratoria del livello di appartenenza.
- È attribuita **esclusiva competenza alla contrattazione di secondo livello** la facoltà di individuare competenze professionali qualitativamente nuove relative ad attività innovative alle quali attribuire i valori retributivi aggiuntivi.

Aspettativa (art. 19)

- L'aspettativa contrattuale può essere frazionata.
- La società, per giustificati motivi di carattere privato, se compatibile con le esigenze di servizio, concede al lavoratore che ne faccia richiesta un periodo di **aspettativa**, fino a un massimo complessivo di **1 anno, frazionabile** in più periodi discontinui, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

LA PARTE NORMATIVA

Previdenza complementare (art. 49)

- Gli obblighi di versamento dei contributi a carico delle aziende si applicano **solo ed esclusivamente ai lavoratori iscritti al Fondo ASTRI** e fino a quando permane l'iscrizione al Fondo.
- Nessun contributo è dovuto dalle aziende nel caso in cui il lavoratore decida di aderire ad una forma pensionistica diversa da quella contrattuale.

Provvedimenti disciplinari (art. 53)

- Viene introdotto un termine preciso entro cui formalizzare una contestazione disciplinare.
- La contestazione deve 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.
- Il termine è elevato fino a 60 giorni in caso di maggiori esigenze temporali connesse al completamento dell'istruttoria.

LA PARTE ECONOMICA

Sezione Speciale 1						
Livello	Parametro	01/08/2026	01/01/2027	01/08/2027	01/01/2028	Totale
C	148	65,00 €	65,00 €	60,00 €	60,00 €	250,00 €

Previdenza Complementare

+0,5% quota versata da azienda in Fondo Pensione *Astri* (15€/mese pro capite)

Assicurazione sanitaria

+13€ per assistenza sanitaria integrativa (totale 26€)

UT vacanza contrattuale
700 € (liv. «C»)

Ente Bilaterale

+2€ per Ente Bilaterale *Ebinat* (totale da 7€ a 9€)

LA PARTE ECONOMICA

Sezione Speciale 2					
Livello	01/08/2026	01/01/2027	01/08/2027	01/01/2028	Totale
C	31,53 €	31,53 €	29,11 €	29,11 €	121,28 €

Sezione Speciale 3					
Livello	01/08/2026	01/01/2027	01/08/2027	01/01/2028	Totale
C	40,23 €	40,23 €	37,13 €	37,13 €	154,72 €

Sezione Speciale 4					
Livello	01/08/2026	01/01/2027	01/08/2027	01/01/2028	Totale
C	44,36 €	44,36 €	40,94 €	40,94 €	170,60 €

Sezione Speciale 5					
Livello	01/08/2026	01/01/2027	01/08/2027	01/01/2028	Totale
B1	49,54 €	49,54 €	45,73 €	45,73 €	190,54 €