

TRASPORTO A FUNE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per i dipendenti dalle imprese esercenti
impianti di trasporto a fune*

4 MARZO 2011

(Decorrenza: 1° maggio 2010 - Scadenza: 30 aprile 2013)

Parti stipulanti

ANEF-Associazione nazionale esercenti funiviari
e
FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI
SAVT

Testo del c.c.n.l.

Premessa

Il settore dei trasporti vive un complesso processo evolutivo che ne consegna la missione al mercato ridisegnando gli assetti istituzionali e gestionali con conseguenze dirette per le imprese sia sul piano dell'aggiornamento tecnologico che su quello dell'adeguamento organizzativo.

Questa realtà allarga i suoi perimetri a tutte le tipologie del trasporto, dal tradizionale servizio pubblico per la mobilità delle persone e merci ai servizi turistici di viaggiatori fino al vastissimo mercato delle attività indotte.

Il trasporto a fune operante in montagna a servizio di una mobilità turistico-sportiva si pone con una propria identità non marginale dentro la più generale realtà del trasporto, ancorato com'è a un vero e proprio "sistema montagna" con tutta una serie di attività collegate e complementari tra loro, soggette a trasformazioni rapide e profonde che coinvolgono anche i lavoratori.

Il processo tecnologico consente, e nel contempo obbliga, le imprese ad aggiornare ed ammodernare le strutture impiantistiche e gli impianti, non solo di trasporto, ai fini di una maggiore efficacia del servizio offerto.

La vasta opera di cambiamento offre a tutti i soggetti interessati (imprese, sindacato e lavoratori) l'opportunità di rilanciare ruoli e funzioni propri, anche attraverso la valorizzazione della componente lavoro, tra cui assume specifica valenza la formazione.

Ciò al fine di raggiungere livelli di produzione e di qualità ottimali, in grado di soddisfare le esigenze della clientela, di mantenere la competitività delle imprese, di consolidare il ruolo della contrattazione collettiva di categoria, di salvaguardare le prospettive professionali e occupazionali per tutti gli addetti del comparto funiviario.

Art. 1

(Relazioni sindacali)

Allo scopo di confermare e rafforzare il sistema di relazioni industriali in linea con quanto previsto nei vigenti accordi Governo-parti imprenditoriali e sindacali sulle politiche di concertazione e sulle regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'interpretazione europea del sistema dei trasporti, le parti stipulanti condividono il metodo partecipativo al quale si riconnette un ruolo fondamentale nella regolazione delle controversie e nella prevenzione del conflitto.

Le parti stipulanti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, tenuto conto delle caratteristiche e delle peculiarità del comparto, nell'intento di favorire il consolidamento delle relazioni industriali, convengono di incontrarsi, di norma una volta all'anno,

per scambiarsi informazioni globali ed aggregate sulle linee generali di andamento del comparto stesso e le sue problematiche, sullo stato e le prospettive dell'attività produttiva e dell'occupazione, tenendo conto anche delle realtà locali, sulla situazione dei flussi di finanziamento e degli stanziamenti.

Nel ribadire tali intendimenti le parti stipulanti si danno concordemente atto dell'opportunità di:

- salvaguardare la competitività delle aziende funiviarie e i relativi livelli occupazionali, in relazione anche alla situazione di maggior concorrenza internazionale indotta dall'unificazione dei mercati europei;
- aver riguardo alle peculiari caratteristiche dell'attività del trasporto a mezzo fune in riferimento alla variabilità dei fattori climatico-meteorologici.

Osservatorio nazionale

Per quanto sopra il sistema di relazioni sindacali vigente viene integrato attraverso la rivitalizzazione dell'Osservatorio nazionale, al quale vengono affidate le competenze più oltre elencate; qualora, alla scadenza del presente c.c.n.l., le parti lo ritenessero opportuno, funzionale ed economicamente compatibile, anche sulla base della esperienza maturata e degli obiettivi raggiunti, potranno costituire un Ente bilaterale.

L'Osservatorio nazionale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese funiviarie in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e sicurezza sul lavoro.

L'Osservatorio nazionale (ON) è composto da 12 membri, di cui 6 designati dall'ANEF e 6 dalla FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, definendone preventivamente apposito regolamento. L'Organismo nazionale bilaterale ha sede presso la sede dell'ANEF. Le riunioni dell'ON sono possibili - con l'accordo delle parti - anche in altra sede o in teleconferenza.

La composizione dell'ON può essere estesa - laddove la materia sia di esplicito loro interesse - anche alle Organizzazioni sindacali territoriali rappresentanti le minoranze linguistiche del territorio stesso, e cioè il SAVT "Sindacato autonomo valdostano" e l'ASGB "Sindacato autonomo sudtirolese". In tale ipotesi rimane comunque inalterata la pariteticità dei diritti di voto.

L'entrata in funzione dell'ON è prevista entro giugno 2011 (previa definizione entro il 31 marzo 2011 del relativo regolamento di funzionamento). L'ON formulerà le proprie valutazioni ed orientamenti con maggioranza qualificata del numero totale dei componenti e le comunicherà alle parti stipulanti che, se del caso, interesseranno le proprie istanze locali.

L'ON promuoverà - nell'esercizio delle sue funzioni ed in adempimento e nei limiti del suo mandato - almeno una concreta iniziativa all'anno.

I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, componenti l'Osservatorio nazionale ovvero la Commissione per le pari opportunità, segnalati alle aziende per il tramite dell'ANEF in misura non superiore ad una unità per ogni azienda, hanno diritto a fruire di 12 ore di permesso retribuito ogni trimestre per quanto attiene l'Osservatorio nazionale e 12 ore di permesso retribuito ogni semestre per quanto attiene il CPO per partecipare alle riunioni dei predetti Organismi.

Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di almeno una settimana e non potrà comportare la contemporanea assenza di lavoratori che godano dei permessi sindacali ai sensi del terzultimo comma dell'art. 39.

Le riunioni dell'ON e/o del CPO dovranno essere comunicate ai rispettivi componenti con un preavviso di almeno 15 giorni.

L'ON attua ogni utile iniziativa per la qualificazione e lo sviluppo del settore e, in particolare:

- effettua il monitoraggio e la rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative provinciali, regionali, nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;
- promuove iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti;
- promuove corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;
- assume iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le istituzioni (Presidenza del Consiglio, CNEL, Unioncamere, università ed enti di ricerca, Ministeri competenti, ecc.);
- promuove approfondimenti della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S., nonché effettua il monitoraggio dello stato di applicazione della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Inoltre può svolgere attività di promozione e organizzazione di relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione.

In ordine all'attuazione dei programmi predetti potrà valutarsi l'opportunità di coinvolgere, al fine di realizzare ogni utile sinergia, gli enti locali e gli operatori, anche turistici, la cui attività e sviluppo siano collegati alla presenza nel territorio delle strutture funiviarie.

L'ON potrà essere interpellato da aziende, lavoratori od Organizzazioni sindacali dei lavoratori o dei datori di lavoro al fine di comunicare indirizzi applicativi.

Studi ed indagini

L'Osservatorio, onde esprimere valutazioni e orientamenti finalizzati all'individuazione di soluzioni ed iniziative atte a favorire lo sviluppo del settore funiviario nonché il superamento dei suoi punti di fragilità nella consapevolezza della sua interdipendenza con l'intero sistema dell'economia montana, valuterà la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse definendo modalità e criteri di realizzazione.

Formazione

In considerazione di quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di sviluppo della formazione e dell'importanza che riveste una costante valorizzazione professionale delle risorse umane, la formazione si pone come strumento strategico per fronteggiare efficacemente la sfida della concorrenza internazionale e costituisce un importante riferimento per le analisi ed i lavori dell'Osservatorio.

L'ON promuove quindi:

- la raccolta di materiale e lo sviluppo di progetti formativi con particolare attenzione alla formazione professionalizzante, per l'apprendistato, alla formazione permanente, per l'aggiornamento e la qualificazione del personale già dipendente, con particolare sensibilità alla tematica della sicurezza sul lavoro;
- i percorsi formativi che riguardano la professione operativa, i modelli contrattuali ed i rapporti con il cliente e gli utenti: i modelli gestionali ed organizzativi potranno essere strumento utile per costruire un rapporto organico sia con le strutture formative operanti a livello nazionale e locale sia con il sistema scolastico.

I principali obiettivi che la formazione deve avere sono:

- porre i lavoratori in condizione di adeguare le loro conoscenze per meglio rispondere alle esigenze poste dalla trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto nelle imprese;
- sviluppare professionalità più adeguate alle trasformazioni in atto;
- rispondere alle necessità di aggiornamento al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento dei lavoratori dopo eventuali periodi di assenza per vari motivi;
- migliorare la qualità dei servizi offerti, anche al fine di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività aziendale;
- valorizzare le potenzialità occupazionali, favorendo l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro;
- ridurre gli infortuni sul lavoro e prevenire malattie professionali.

Ulteriore obiettivo dell'ON in ambito connesso alla formazione sarà quello di consulenza per la gestione e rilascio - a cura delle regioni e delle province autonome nell'ambito delle loro esclusive competenze in materia di formazione professionale e certificazione delle competenze - del libretto formativo del cittadino: strumento pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque acquisite.

Per il mercato del lavoro e per il sistema delle imprese, il libretto formativo rappresenta uno strumento di informazione, finalizzato a:

- evidenziare in modo omogeneo ed attendibile il percorso formativo e professionale del soggetto;
- facilitare la riconoscibilità di professionalità e competenze individuali all'interno di un percorso di inserimento e mobilità lavorativa.

Sicurezza sul lavoro

L'ON monitorerà con costanza le tematiche della sicurezza sul lavoro - anche in attuazione del D.Lgs. n. 81/2008 (Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e successive modificazioni e integrazioni.

L'ON promuove la diffusione sul territorio delle buone pratiche in atto che saranno quindi proposte come modello di comportamento e percorso formativo specifico del settore, anche al

fine di ridurre le cause di incidenti sul lavoro e soprattutto garantire sempre maggiore sicurezza ai lavoratori.

L'ON monitorerà altresì l'evoluzione legislativa in materia, diffondendo le informazioni raccolte in momenti seminariali ed in report specifici.

L'ON raccoglie documentazione utile ai fini valutativi dell'andamento dei rischi presenti, formulando eventuali proposte formative ed indirizzi applicativi, anche con la collaborazione delle aziende, nel rispetto delle vigenti normative sulla privacy, nonché raccoglie e diffonde fonti informative istituzionali essenziali quali la normativa specifica da applicare, le linee-guida del T.U. sicurezza, con particolare riferimento ai documenti afferenti l'uso di dispositivi individuali di protezione, la movimentazione dei carichi, il lavoro in quota, la protezione da agenti biologici, dal rumore e dalle vibrazioni.

Art. 2

(Campo di applicazione del contratto)

Il presente contratto si applica a tutti i dipendenti delle imprese od enti esercenti trasporti a fune e/o di risalita destinati a trasporto pubblico di persone e di cose ed altre attività agli stessi direttamente connesse.

Il contratto stesso non riguarda i lavoratori addetti a funivie portuali e funicolari terrestri od aeree, assimilate per atto di concessione alle ferrovie, cui si riferisce la legge 12 luglio 1988, n. 270 e la contrattazione nazionale di categoria dalla stessa richiamata.

Il trattamento economico e normativo derivante dal presente contratto sostituisce ed assorbe fino a concorrenza quelli precedentemente in vigore, per i singoli istituti in esso espressamente trattati.

Art. 3

(Assunzioni)

L'assunzione dei lavoratori avviene in conformità alle norme di legge. All'atto dell'assunzione, l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 1) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- 2) la sede in cui presterà la sua opera;
- 3) il livello d'inquadramento e la retribuzione;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 5) la durata dell'istituendo rapporto, se esso è a tempo indeterminato o a termine;
- 6) i dati di iscrizione nel libro unico del lavoro o in altro sistema idoneo di registrazione;
- 7) il regolamento di esercizio ed il regolamento aziendale alla cui osservanza il dipendente è tenuto;

- 8) tutte le eventuali altre condizioni concordate, ivi comprese le visite attitudinali.

Prima dell'assunzione, e successivamente, il lavoratore è tenuto a sottoporsi a visita medica di controllo per gli accertamenti della sua idoneità alle mansioni che è chiamato a svolgere, secondo le norme di legge in vigore.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore deve presentare all'azienda i seguenti documenti:

- la carta di identità o un documento equipollente;
- il certificato penale non anteriore a tre mesi;
- il codice fiscale;
- il certificato di residenza;
- la scheda professionale o altro analogo documento rappresentativo dei propri dati professionali;

- lo stato di famiglia e/o la diversa documentazione richiesta per provare il suo eventuale diritto all'assegno per il nucleo familiare;

nonché gli altri documenti di cui la legge o le competenti autorità richiedano il possesso o l'esibizione.

L'azienda è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene. Analoga ricevuta deve rilasciare il lavoratore quando, cessato il rapporto di lavoro, gli vengono restituiti i medesimi documenti.

Il lavoratore è obbligato a tenere informata l'azienda di ogni eventuale variazione del domicilio ovvero, se diversa, della località presso cui possono essere indirizzate e ricevute le comunicazioni aziendali.

Art. 4

(Inquadramento)

In un quadro di norme e di regole all'interno delle quali sia possibile la coniugazione tra classificazione e professionalità e il suo intreccio con i modelli organizzativi delle imprese, si conviene che i lavoratori siano inquadrati in una classificazione unica su 8 categorie professionali e altrettanti livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali retribuzioni minime base mensili secondo la tabella di cui all'Allegato 2-bis al presente contratto.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore, e pertanto, sono prevalentemente formulati in termini uniformi.

I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo in relazione alla specificità organizzativa delle singole aziende.

1° livello super

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria del 1° livello nonché una specifica rilevante esperienza e capacità professionale, siano formalmente preposti ai vari rami e servizi aziendali con poteri di coordinamento, con facoltà di decisione in autonomia, con discrezionalità d'iniziativa in relazione alle direttive generali per lo sviluppo e la realizzazione degli obiettivi aziendali.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze tecniche relative a un intero impianto complesso (comprensivo di almeno una funivia bifune o una monofune ad agganciamento automatico) conseguibili con notevole tirocinio e che presuppongono, oltre ai relativi attestati tecnico-professionali, la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli impianti stessi. E' inquadrato in questo livello il capo dell'intero impianto complesso (comprensivo cioè di almeno una funivia bifune o di una monofune ad agganciamento automatico).

Vi rientrano inoltre gli impiegati amministrativi e/o tecnici che, con specifica collaborazione e poteri di preposizione gerarchica nell'ambito dei vari rami e servizi aziendali, svolgono funzioni direttive di particolare preparazione e capacità professionale, con libertà di apprezzamento e autonomia d'iniziativa in relazione ai compiti affidati e alle direttive generali impartite.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze tecniche relative a un impianto non complesso (anche se costituito da più funivie monofuni) conseguibili con apposito tirocinio e che presuppongono il relativo attestato tecnico-professionale e la conoscenza della tecnologia dell'impianto stesso.

Sono inquadrati in questo livello il capo servizio di un impianto bifune o di uno o più impianti monofune, il capo esercizio di più di 4 sciovie, il responsabile delle operazioni complesse di innevamento programmato delle piste.

Vi rientrano inoltre gli impiegati amministrativi e/o tecnici che con specifica collaborazione svolgono mansioni di concetto che richiedono particolare preparazione e capacità professionale con discrezionalità di poteri ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive loro impartite (ad esempio il capo ufficio amministrativo, il coordinatore tecnico-sportivo).

Sono parimenti inquadrati in questo livello gli operai che, svolgendo prevalentemente mansioni tipiche del 3° livello, possono essere incaricati, in via di sola sostituzione, ad adempiere ai compiti del 1° livello e che vengono a sostituire con piena responsabilità il capo dell'intero impianto complesso nei periodi di assenza.

3° livello

Appartengono a questo livello gli operai che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze con effettiva specializzazione e corrispondente attestato tecnico-professionale, relative alla sorveglianza, conduzione e manutenzione dell'impianto di funivia bifune o di funivia monofune ad agganciamento automatico, ovvero operai specializzati che svolgono attività richiedenti specifica preparazione professionale e che abbiano conseguito diploma di qualifica di istituti professionali o acquisito particolare competenza tecnica attraverso prolungato tirocinio.

Vi rientrano inoltre gli impiegati che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrativa e/o tecnica di concetto caratterizzata da adeguata autonomia operativa e che richiede un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Sono inquadrati nel 3° livello il capo esercizio di sole sciovie (con un massimo di 4), i macchinisti di funivia bifune, quelli di funivia monofune ad agganciamento automatico, meccanici ed elettricisti specializzati, contabili, ecc.

4° livello

Appartengono a questo livello gli operai per i quali è richiesta specifica conoscenza e corrispondente attestato tecnico-professionale nella sorveglianza, conduzione e manutenzione dell'impianto di seggiovia ovvero operai qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro conseguite in istituti professionali (o mediante istruzione equivalente) e attraverso adeguato tirocinio.

Vi rientrano inoltre gli impiegati che svolgono attività di coordinamento e controllo amministrativo, anche con l'effettuazione di attività esecutive di rilievo (cassiere responsabile dell'intero processo di vendita dei documenti di viaggio o di più casse).

Sono inquadrati nel 4° livello il segretario, meccanici ed elettricisti qualificati, macchinisti di seggiovia, preparatori di piste con qualsiasi mezzo meccanico (battipista), l'addetto alla gestione di operazioni di innevamento programmato, anche mediante attività di coordinamento e controllo.

5° livello

Appartengono a questo livello gli operai che svolgono mansioni per le quali è richiesta la pratica di specifiche cognizioni professionali attinenti al regolare funzionamento dell'impianto bifune (conduttore di cabina) nonché operai per i quali è richiesta una reale competenza e relativo attestato nella conduzione e manutenzione degli impianti di sciovia e simili (macchinisti addetti a impianti di sciovia, agenti abilitati di pedana e/o di impianto ad ammorsamento automatico).

Vi rientrano inoltre gli impiegati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono pratica d'ufficio (addetto all'utilizzo di apparecchiature informatiche, addetto a compiti vari d'ufficio, cassieri addetti all'emissione di titoli di viaggio e attività connesse).

Sono inquadrati nel 5° livello i lavoratori che svolgono attività di soccorso con attestato specifico di idoneità per tale attività (addetto specializzato ai servizi di soccorso).

6° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che siano in possesso della relativa abilitazione, se prescritta, e che svolgono mansioni per le quali è richiesta la conoscenza di semplici cognizioni professionali (bigliettai, agenti abilitati di pedana e/o di impianto per sciovie, seggiovie, funivie, addetti al servizio di soccorso, ecc.).

7° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali non sono richieste conoscenze e pratica particolari (guardapiste, posteggiatore, spalatore neve, addetto a mansioni di custodia, vigilanza e altri servizi di manovalanza).

In considerazione delle particolari caratteristiche degli impianti e delle attività connesse, anche in relazione all'andamento stagionale, il lavoratore si presterà a svolgere anche lavori diversi dal livello assegnatogli. Durante tale periodo non si darà luogo ad alcuna diminuzione retributiva. Nel caso di assegnazione temporanea a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta. Sono comunque fatte salve le norme di cui all'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che esigenze oggettive connesse all'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche e a conseguenti modifiche organizzative e produttive potranno indurre ad aggiornamenti delle declaratorie e dei profili professionali, preve intese tra le parti stesse nell'ambito degli accordi di rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

Art. 5

(Disciplina dei quadri)

Sono definiti "quadri", ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, i lavoratori individuati, in relazione alle diverse realtà organizzative, tra quelli di livello 1° super e 1°, che svolgono - con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale - funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa non grave nello svolgimento delle proprie mansioni nonché a riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e/o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

A decorrere dalla data di riconoscimento per iscritto della qualifica di quadro da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a euro 118,79 mensili, senza assorbimento dell'eventuale superminimo individuale e senza pregiudizio delle erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello di cui all'art. 38.

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione valgono per i quadri le disposizioni contrattuali previste per gli impiegati.

Le parti si danno atto reciprocamente di aver dato, con la presente regolamentazione, piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190.

*Art. 6
(Periodo di prova)*

Il dipendente di nuova assunzione, con contratto sia a termine che a tempo indeterminato, può essere assoggettato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2096 cod. civ., ad un periodo di prova la cui durata massima è fissata come segue:

- 90 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del 1° livello super;
- 60 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del 1° livello;
- 45 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del 2° livello;
- 30 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del 3° livello;
- 15 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del 4°, 5°, 6° e 7° livello.

Proroghe del periodo di prova, fino ad un massimo di 6 mesi, possono essere concesse, a richiesta del lavoratore interessato, ove il medesimo debba conseguire titoli professionali o abilitazioni o attestati richiesti per l'esercizio.

*Art. 7
(Mercato del lavoro)*

In conformità con le possibilità previste dalla legge sul mercato del lavoro le aziende potranno ricorrere, ove ne ravvisino la necessità, all'utilizzo delle varie opportunità in materia di flessibilità del lavoro, previo confronto con le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

*Art. 8
(Disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato)*

Le assunzioni a termine, sono effettuate ai sensi dell'avviso comune 20 novembre 2008 e del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'apposizione del termine è priva di effetto, se non risulta da atto scritto.

Ai rapporti a tempo determinato si applicano le norme di legge vigenti, nonché quelle del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato verrà corrisposto alla scadenza del contratto, il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi con i criteri di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e delle norme del presente contratto collettivo di lavoro.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, fatto comunque salvo il disposto dell'art. 6 (periodo di prova), qualora venga assunto per svolgere mansioni diverse da quelle esplicate precedentemente. Tale diritto non può essere esercitato

qualora il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha - ai sensi dell'art. 5, comma 4-quinquies, del D.Lgs. n. 368/2001 - diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando la sussistenza dei necessari requisiti psico-fisici, attitudinali e professionali.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-sexies, del D.Lgs. n. 368/2001, il diritto di precedenza di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro, rispettivamente, sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto e lo stesso si estingue, in ogni caso, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora il lavoratore assunto a tempo determinato venga riassunto nella stessa azienda con contratto a termine e con le stesse mansioni esplicate durante precedente rapporto, lo stesso è esonerato dal prestare il periodo di prova, purché la riassunzione avvenga entro due anni dalla risoluzione del primo rapporto.

Il lavoratore assunto a tempo determinato, in possesso delle idonee abilitazioni, viene inquadrato con gli stessi criteri del personale assunto a tempo indeterminato.

Art. 9

(Disciplina del rapporto di somministrazione a tempo determinato)

L'assunzione può essere effettuata con contratto di somministrazione a tempo determinato nelle circostanze e con le modalità fissate dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai rapporti di somministrazione di lavoro a tempo determinato si applicano le norme di legge vigenti e quelle del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del rapporto stesso. Il contratto di somministrazione è comunque vietato per sostituire lavoratori in sciopero e nelle aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni.

In particolare, la somministrazione di lavoro a tempo determinato richiede la forma scritta ed è ammessa per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda utilizzatrice.

La percentuale massima di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati nell'azienda utilizzatrice, con arrotondamento delle eventuali frazioni all'unità superiore. In ogni caso è consentito stipulare fino a 4 contratti di somministrazione a tempo determinato, comunque entro il limite dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'azienda stessa.

Esigenze aziendali oggettive che comportino fabbisogni superiori a quelli previsti dal comma precedente dovranno essere concordate con le OO.SS. stipulanti il presente contratto e la R.S.U. o, se non costituita, le R.S.A. delle OO.SS. medesime.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

L'azienda, a fronte della necessità di utilizzare personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, procederà all'inserimento dei lavoratori, previo esame congiunto con la R.S.U. o, se non costituita, con le R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le OO.SS. medesime, per il tramite dell'Associazione cui aderisce o conferisce mandato, relativamente a: numero dei contratti, cause, prestazioni interessate e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

Art. 10

(Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di assicurare flessibilità in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno e risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati. Può essere stipulato sia a termine sia a tempo indeterminato.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche ed integrazioni nonché dalle seguenti disposizioni:

- a) al personale assunto a tempo parziale compete la retribuzione aziendale stabilita per il tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese;
- b) il personale a tempo parziale può essere utilizzato anche con articolazioni dell'orario

giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale, previa comunicazione alla R.S.U. o, se non costituita, le R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le OO.SS. medesime. Nella lettera-contratto di lavoro dovrà essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale, mensile, annuale);

c) la prestazione di lavoro a tempo parziale orizzontale è effettuata di norma in modo continuativo, fatta salva la possibilità di concordare con il lavoratore interessato modalità di svolgimento non continuativo;

d) nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale, in cui la riduzione è prevista in relazione all'orario giornaliero di lavoro, ovvero di lavoro a tempo parziale verticale o misto, ogni volta che la prestazione pattuita sia inferiore all'orario settimanale, è consentito il ricorso al lavoro supplementare - sulla base del consenso del lavoratore e della sussistenza di una delle causali di cui alla successiva lett. e) - nella misura massima fino alla concorrenza dell'orario settimanale di lavoro per il personale a tempo pieno; fino a tale misura massima il lavoro supplementare è retribuito con la percentuale di maggiorazione del 25%. Il rifiuto del lavoratore ad effettuare il lavoro supplementare non può in nessun caso essere considerato giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare;

e) lo svolgimento del lavoro supplementare può essere richiesto, fermo restando il consenso del lavoratore interessato, per:

- impreviste esigenze del servizio sia organizzative che tecnico-operative;
- prevedibile intensificazione dell'attività lavorativa per determinati periodi di tempo;
- esecuzione di particolari incarichi predefiniti e temporanei;
- esigenze connesse all'attività di formazione;

f) nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale verticale, in cui l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, ovvero a tempo parziale misto è consentito lo svolgimento di prestazioni straordinarie secondo la disciplina legale e contrattuale vigente;

g) la stipula di clausole flessibili e/o elastiche, in ordine alla modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa o della sua durata avverrà, con il consenso del lavoratore e nelle circostanze di cui al punto e), previa informazione alla R.S.U. o, se non costituita, alle R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il contratto o, in mancanza, alle OO.SS. medesime sui contenuti delle predette clausole. La loro adozione comporta in ogni caso un preavviso di due giorni lavorativi a favore del lavoratore interessato. Il lavoratore può recedere per giustificati motivi oggettivi dalle clausole flessibili e/o elastiche non prima che siano trascorsi 3 mesi dall'effettiva attivazione delle stesse con preavviso scritto di almeno 15 giorni;

h) nell'accoglimento delle domande di trasformazione da lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale l'azienda adotterà i seguenti criteri di priorità:

- nuclei familiari composti da un solo genitore;
- nuclei familiari che hanno la necessità di assistere un disabile (legge n. 104/1992);
- numero dei figli ed età degli stessi;
- data di presentazione della domanda;

h-bis) in caso di richiesta di trasformazione temporanea da lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale da parte di lavoratori/lavoratrici che hanno necessità di assistere uno o più figli minori fino ai 3 anni di età, l'azienda accoglie la domanda se compatibile con le esigenze organizzative e tecnico-produttive del servizio, tenendosi anche conto della collocazione stagionale;

i) le domande di trasformazione del lavoro a tempo parziale in lavoro a tempo pieno saranno accolte compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive del servizio, adottando all'occorrenza gli stessi criteri di priorità di cui al punto h).

Art. 11

(Apprendistato professionalizzante)

In attuazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età da diciotto a ventinove anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze base, trasversali e tecnico-professionali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie delle figure professionali inquadrati nei livelli professionali 6°, 5°, 4°, 3°, 2°, 1° e 1° super della classificazione professionale definita dall'art. 4 del presente contratto.

La durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi sono così stabilite:

Livelli	Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
---------	--------------------	---------------	-----------------	---------------

	<i>Mesi</i>	<i>Mesi</i>	<i>Mesi</i>	<i>Mesi</i>
1° sup.	48	12	24	12
1°	48	12	24	12
2°	48	12	24	12
3°	48	12	24	12
4°	36	10	16	10
5°	24	6	12	6
6°	24	6	12	6

Il trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante è determinato come segue:

- nel primo periodo: 80% della retribuzione di fatto nazionale e aziendale o territoriale;
- nel secondo periodo: 85% della retribuzione di fatto nazionale e aziendale o territoriale;
- nel terzo ed ultimo periodo: 95% della retribuzione di fatto nazionale e aziendale o territoriale.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché i suddetti periodi non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 6 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 cod. civ., l'apprendista è mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato con la qualifica conseguita e relativo trattamento economico.

In caso di conferma il periodo di prova si intende assolto ed il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal presente contratto.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

L'utilizzazione degli apprendisti dovrà essere coerente con le abilitazioni progressivamente acquisite.

I contratti di apprendistato già instaurati alla data di sottoscrizione del presente contratto continuano a produrre i propri effetti sulla base della previgente disciplina fino alla loro naturale scadenza e, a livello aziendale, saranno definite eventuali norme di armonizzazione con i nuovi contratti.

Ai lavoratori apprendisti spettano i trattamenti di malattia ed infortunio previsti dall'art. 30 del vigente c.c.n.l., le cui norme trovano comunque applicazione per quanto non diversamente ed espressamente disciplinato dal presente articolo.

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione formale, intesa come processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, finalizzato all'acquisizione da parte dei lavoratori di conoscenze/competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale, che saranno omogenei per tutti gli apprendisti ed in contenuti a carattere professionalizzante, che avranno carattere specifico in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

La durata, le modalità e l'articolazione della formazione sono qui definite a livello nazionale tra le parti, dandosi atto che la durata della formazione debba essere pari a 120 ore medie annue retribuite.

In particolare nell'ambito di tale monte ore, un terzo (40 ore) dovrà essere dedicato, con modalità teoriche, alle tematiche trasversali di carattere settoriale ed a quelle destinate all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, alla conoscenza dei doveri e dei diritti nel rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, alle competenze relazionali, al fine del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

La parte di formazione riguardante le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro sarà collocata all'inizio del rapporto di lavoro.

La formazione formale potrà essere svolta tramite la partecipazione a percorsi formativi effettuati in tutto o in parte all'interno dell'azienda ovvero all'esterno della stessa.

La capacità formativa interna all'azienda - e cioè il possesso di risorse umane idonee a

trasferire competenze, tutor della formazione e locali adatti, eventualmente anche esterni all'azienda, in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali - dovrà essere espressamente dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione e comunicata all'Osservatorio nazionale di cui all'art. 1, comma 4, lett. a) del presente contratto.

La formazione formale potrà avvenire con le modalità individuate nel Piano formativo individuale, fra cui: alternanza sul lavoro, affiancamento, formazione a distanza, in aula, seminari, esercitazioni di gruppo, "action learning", visite aziendali.

I profili formativi (durata, modalità e articolazione della formazione) sono quelli definiti, per ciascuna figura professionale, secondo lo schema riprodotto nell'Appendice C allegata al presente contratto.

Tutor aziendale

Il tutor aziendale per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro.

Il tutor contribuisce all'attuazione del Piano formativo individuale ed attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.

Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa.

Nei confronti del tutor aziendale è prevista una formazione pari a 8 ore.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello dell'apprendista;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- seguire le iniziative formative a lui destinate previste dall'azienda.

La funzione di tutor può essere altresì svolta direttamente dal datore di lavoro.

Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.

Piano formativo individuale

Il PFI (il cui schema è riprodotto nell'Appendice C allegata al presente contratto) definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.

Art. 12

(Orario di lavoro)

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, che possono essere distribuite anche in maniera non uniforme nei singoli giorni destinati al lavoro.

Considerate:

- la peculiarità dello svolgimento del servizio durante i periodi, prevalentemente stagionali, di esercizio in cui si concretizza l'utilizzazione piena degli impianti e le attività complementari di preparazione della neve e delle piste, come evidenziato nell'Appendice A che forma parte integrante del presente contratto;

- la particolarità dell'utilizzo della forza lavoro caratterizzata dalla preponderanza dei dipendenti con contratto di lavoro a termine rispetto ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

si stabilisce:

I) la durata massima settimanale del lavoro è pari a 54 ore;

II) le aziende ricorrono al lavoro straordinario nei limiti delle 48 ore di durata media settimanale come disposto dall'art. 4, comma 2, e dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66;

III) la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata ai sensi dell'art. 4, commi 4 e 5, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 in riferimento ad un periodo di 12 mesi per i rapporti di lavoro a tempo determinato e di 8 mesi per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Previo esame congiunto tra l'azienda e la R.S.U. o, se non costituita, le R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le OO.SS. medesime, è ammesso il ricorso al lavoro straordinario in eccedenza al limite di cui al 2° comma, punto I), nei casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità a fronteggiarle attraverso l'assunzione

di altri lavoratori, nei casi di forza maggiore o in cui la mancata prestazione costituisca un pericolo o un danno alle persone o all'attività produttiva, nei casi di manifestazioni collegate all'attività produttiva, nei casi imprevedibili sia di natura tecnica che ambientale legati al funzionamento degli impianti e delle piste.

Le ore eccedenti le 40 settimanali sono considerate straordinarie e vengono retribuite con la maggiorazione della retribuzione ordinaria di cui al successivo art. 17, pari al 20% dalla 41^a alla 48^a ora e al 25% oltre la 48^a ora.

Esclusivamente ai fini del rispetto della media settimanale di 48 ore, nel periodo di riferimento di cui al punto III) del 2° comma al lavoratore possono essere concessi, ai sensi dell'art. 5, comma 5, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, riposi compensativi individuali da ragguagliare alle ore di lavoro straordinario prestate oltre la 48^a ora settimanale e, in caso di impossibilità di godimento di tali riposi, come ad esempio per anticipata cessazione del rapporto di lavoro, ovvero in presenza di motivi oggettivi connessi alla tipicità dell'organizzazione del lavoro del settore, spetta il pagamento della corrispondente retribuzione oraria maggiorata della misura contrattuale del 25%.

Nel corso della giornata lavorativa al personale deve essere assicurata una pausa di lavoro, non computabile nell'orario, destinata al pasto, di norma di durata pari ad un'ora e da fruirsi, se necessario, a turno nel periodo tra le ore 11.00 e le ore 15.00, tenendo conto delle esigenze del processo lavorativo.

Il lavoratore ha diritto di usufruire in ragione d'anno, per gruppi di 8 ore, di permessi individuali retribuiti da ragguagliare al periodo di servizio prestato nell'anno stesso e da godere nei periodi di minore attività dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio. Il monte ore individuale, comprensivo degli incrementi di cui all'ultimo capoverso dell'art. 10 del c.c.n.l. 22 gennaio 2003, risulta pari a 80 ore.

Nota a verbale

L'articolazione dell'orario di lavoro di cui al presente articolo tiene conto della disciplina del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, in particolare degli artt. 4, 5, 6, 16 e 17.

La previsione del punto III) (comma 2) ha effetto dal 29 aprile 2007.

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere nelle aziende alla data di sottoscrizione del presente accordo che comportino la maggiorazione del 25% per il lavoro straordinario diurno prestato dalla 41^a alla 48^a ora.

Art. 13 (Lavoro notturno)

Le imprese che intendano introdurre il lavoro notturno, inteso come tale quello prestato tra le ore 22.00 e le 6.00, effettuano una consultazione preventiva con la R.S.U. o, se non costituita, le R.S.A. delle OO.SS. stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le OO.SS. medesime, per il tramite dell'Associazione imprenditoriale cui aderiscono o conferiscono mandato, come stabilito dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, in ordine alla periodicità e alle modalità di esecuzione del lavoro notturno svolto in maniera continuativa e alle ragioni tecniche e produttive inerenti l'organizzazione del lavoro in azienda.

Nessuna procedura deve essere attivata per le imprese che già svolgono la loro attività con prestazioni continuative di lavoro notturno.

Ai sensi dell'art. 12, comma 2 del D.Lgs. n. 66/2003 le imprese non sono tenute all'informativa annuale periodica ai servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Le imprese, a propria cura e spese, procedono alla verifica dello stato di salute dei lavoratori che esplicano il lavoro notturno in maniera continuativa attraverso controlli preventivi e periodici, almeno biennali, per il tramite delle strutture sanitarie pubbliche competenti ovvero del medico competente di cui agli artt. 38 e segg. del D.Lgs. 30 aprile 2008, n. 81.

Art. 14 (Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo)

Il lavoratore ha diritto per ogni ora di lavoro straordinario, notturno e festivo ad un compenso pari alla quota oraria di retribuzione ordinaria di cui al successivo art. 17, maggiorata delle seguenti percentuali:

- lavoro notturno normale: 25%;
- lavoro straordinario diurno dalla 41^a alla 48^a ora: 20%;
- lavoro straordinario diurno oltre la 48^a ora: 25%;
- lavoro straordinario notturno: 50%;

- lavoro nel giorno di riposo compensativo e nelle festività infrasettimanali e nazionali: 50%;

- lavoro straordinario festivo: 50%;

- lavoro straordinario festivo notturno: 60%.

Sono considerate ore di lavoro notturno quelle eseguite tra le 22.00 e le 6.00, ore di lavoro festivo quelle svolte nei giorni destinati al riposo settimanale, quando lo stesso non venga spostato a norma dell'articolo seguente, e negli altri giorni indicati dall'art. 25 del presente contratto.

I lavoratori non possono esimersi dal fornire le prestazioni predette quando sono richieste, a meno che non abbiano apprezzabili ragioni personali di impedimento.

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti si danno atto che eventuali accordi aziendali sulle maggiorazioni di cui all'art. 11 del c.c.n.l. 22 gennaio 2003 sottoscritti precedentemente alla data dell'11 gennaio 2007 sono mantenuti in essere.

Art. 15

(Riposo settimanale)

I lavoratori hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale, che può cadere in giorno diverso dalla domenica secondo il turno predisposto.

Ricorrendo casi di particolare necessità, il giorno destinato al riposo settimanale può essere spostato dall'azienda di norma nell'ambito dei sei giorni successivi, sentito il lavoratore interessato e corrispondendo, comunque, per il lavoro prestato nel giorno già destinato al riposo, la maggiorazione del 20 per cento sulla retribuzione ordinaria.

Fermo restando l'obbligo della fruizione del riposo settimanale, se per ragioni assolutamente eccezionali se ne rendesse in qualche caso impossibile la concessione, in tutto o in parte, al lavoratore che non ne ha usufruito compete, oltre la ordinaria retribuzione, il pagamento delle ore prestate con la maggiorazione di lavoro festivo.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti si danno atto che la disciplina del riposo settimanale come regolata dal presente articolo realizza il disposto dell'art. 9 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, con particolare riferimento alla lett. d) del comma 3.

Art. 16

(Sospensione dell'attività di trasporto)

Qualora nel corso di una giornata lavorativa si verifichi una interruzione del servizio per cause meteorologiche e non sia possibile all'azienda utilizzare diversamente il personale, al lavoratore compete il pagamento delle ore prestate e del 50% delle ore di lavoro contrattuali normali perdute. Il restante 50% delle ore perdute può essere recuperato nella successiva settimana lavorativa senza dover corrispondere per esse alcun ulteriore compenso.

Inoltre e sempre che il lavoratore ne sia stato tempestivamente preavvertito, può essere considerato giorno di riposo settimanale, in sostituzione di quello previsto dal turno, il giorno in cui, per cause meteorologiche, il lavoro rimanga sospeso per 24 ore consecutive.

In caso di sospensione dell'attività di trasporto per più giorni interi, dovuta a causa di forza maggiore, l'azienda, sempre che non utilizzi il personale in altre mansioni e salvi gli effetti di cui al comma precedente, è tenuta a retribuire il personale stesso per i primi 4 giorni, con facoltà, però, di procedere al recupero delle ore di lavoro perdute, entro i 30 giorni successivi alla data di ripresa del lavoro, nel limite massimo di un'ora e trenta minuti giornalieri, senza dover corrispondere per esse alcun ulteriore compenso.

Art. 17

(Retribuzione)

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura mensile e va liquidata entro il giorno 15 del mese successivo a quello di competenza.

Costituiscono la retribuzione ordinaria mensile i seguenti elementi:

- 1) retribuzione minima base;
- 2) indennità di contingenza;
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) eventuali assegni personali e altri compensi continuativi corrisposti mensilmente e non legati a specifiche prestazioni;
- 5) indennità sostitutiva di mensa.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26; la retribuzione oraria, nell'ambito dell'orario normale fissato in 40 ore settimanali, si ottiene dividendo per 173 la retribuzione mensile.

Nota a verbale

La retribuzione minima base si intende comprensiva della indennità di caropane, dei punti di contingenza maturati fino al 31 gennaio 1977 nonché dell'E.d.r. di cui all'accordo interconfederale 25 gennaio 1975 e al Protocollo 31 luglio 1992 tra Governo e parti sociali.

Art. 18

(Aumenti periodici di anzianità)

Il lavoratore ha diritto per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda e nel medesimo livello di appartenenza, ad una maggiorazione nella misura del 5 per cento della retribuzione minima base contrattuale di cui all'art. 17, comma 2, punto 1, fino ad un massimo di cinque bienni (25 per cento).

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio al livello superiore il lavoratore conserva il numero di aumenti periodici già acquisiti nel livello di provenienza nonché le frazioni di biennio già maturate.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che l'anzianità utile agli effetti degli aumenti biennali si computa, per i lavoratori in servizio aventi titolo, con effetto dal 1° gennaio 1978 e che la conservazione dell'anzianità (aumenti periodici conseguiti e frazioni maturate) in caso di passaggio al livello superiore, decorre dal 1° maggio 1981.

Art. 19

(13ª mensilità o gratifica natalizia)

L'azienda corrisponde, entro il 20 dicembre, al lavoratore che abbia prestato servizio per l'intero anno, una 13ª mensilità pari alla ordinaria retribuzione mensile ultima raggiunta.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia o 13ª mensilità quanti sono stati i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario viene considerata come mese intero.

Art. 20

(14ª mensilità o premio annuo)

In coincidenza con il pagamento della retribuzione di giugno al lavoratore viene corrisposto un premio annuo o 14ª mensilità pari alla retribuzione mensile ordinaria ultima raggiunta.

Detta erogazione è riferita ad anno solare ed è frazionabile per mesi interi di servizio in caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.

I lavoratori assunti prima del 31 maggio percepiscono, alla scadenza di cui al comma 1, i dodicesimi corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di assunzione ed il 31 dicembre dell'anno di competenza, mentre quelli assunti dopo il 31 maggio percepiscono alla fine dello stesso anno i dodicesimi relativi ai mesi di servizio intercorsi tra la data di assunzione ed il 31 dicembre.

Ai lavoratori che cessino dal rapporto di lavoro prima del 30 giugno sono corrisposti i dodicesimi relativi ai mesi intercorsi tra il 1° gennaio e la data di risoluzione del rapporto, in base alla retribuzione ordinaria ultima raggiunta, mentre quelli che siano cessati dopo il 30 giugno

devono restituire i ratei corrispondenti ai mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto ed il 31 dicembre.

Eventuali erogazioni o premi corrisposti aziendali in aggiunta alle 13 mensilità annuali sono conguagliabili, fino a concorrenza, con il presente istituto.

Art. 21
(Indennità sostitutiva di mensa)

Le aziende, presso le quali non esiste la mensa o questa non sia convenzionata con terzi o comunque non sia assicurato al lavoratore il tempo necessario per rientrare in residenza per il pasto, corrispondono a ciascun lavoratore a titolo di indennità sostitutiva di mensa una somma pari a euro 25,00 mensili.

Art. 22
(Indennità maneggio denaro)

Al lavoratore che svolge in modo continuativo la specifica, prevalente e normale mansione del maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità anche finanziaria per eventuali errori, espressamente accettata in forma scritta, viene riconosciuta una indennità mensile pari al 9 per cento della retribuzione minima base contrattuale della categoria di appartenenza.

Art. 23
(Indennità domenicale)

Al lavoratore che svolge la propria attività lavorativa di domenica è corrisposta un'indennità di euro 12,00 per ogni giornata domenicale di effettiva prestazione. Tale indennità non fa parte della retribuzione ordinaria di cui all'art. 17 e, pertanto, non è considerata utile agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale.

La predetta indennità non è cumulabile con altre maggiorazioni dovute per prestazioni lavorative domenicali coincidenti con il giorno di riposo o altre festività di legge.

Chiarimento a verbale

Con la presente norma si è inteso scorporare e definire in modo separato un compenso forfettario già ricompreso nella retribuzione così come stabilita dagli accordi nazionali 21 aprile 1978 e 16 giugno 1981.

Le parti si danno atto che l'indennità domenicale risponde alle esigenze tecnico-organizzative di miglioramento dell'efficienza, economicità e produttività aziendale e come tale rientra negli elementi retributivi agevolati ai sensi della normativa vigente in materia.

Art. 24
(Ferie annuali)

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di effettivo servizio presso l'azienda ad un periodo di ferie retribuite pari a quattro settimane, delle quali almeno due consecutive in caso di richiesta del lavoratore interessato, vanno godute nel corso dell'anno di maturazione e le restanti due nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Il lavoratore ha diritto a ulteriori due giorni lavorativi di ferie oltre il primo anno di effettivo servizio presso l'azienda.

Fermo restando quanto previsto nel comma 1, l'epoca del godimento delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

Ogni settimana è ragguagliata a 6 giorni lavorativi quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro nella settimana.

Al lavoratore che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere un'anzianità di almeno 12 mesi, spetterà, per ogni mese di effettivo servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale annuale.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'eventuale impossibilità di godimento anche parziale delle ferie annuali maturate prima del 29 aprile 2003 o relative alle ulteriori giornate eccedenti il periodo di 4 settimane ovvero nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, comporta la corresponsione al lavoratore di un indennizzo pari alla retribuzione ordinaria per i giorni di ferie non goduti.

Art. 25
(Ricorrenze festive)

Sono considerati giorni festivi, oltre quelli destinati al riposo settimanale:

- il primo giorno dell'anno;
- il 6 gennaio: Epifania del Signore;
- il 25 aprile: anniversario della Liberazione;
- il giorno di lunedì di Pasqua;
- il 1° maggio: festa del lavoro;
- il 2 giugno: festa della Repubblica;
- il 15 agosto: festa dell'Assunzione della B. V. Maria;
- il 1° novembre: giorno di Ognissanti;
- l'8 dicembre: festa dell'Immacolata Concezione;
- il 25 dicembre: giorno di Natale;
- il 26 dicembre: giorno di S. Stefano;
- festa del Patrono.

Nel solo caso in cui le festività coincidono con il giorno di riposo ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione pari ad una giornata lavorativa della ordinaria retribuzione.

In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, e successive modifiche, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

Il permesso è concesso a richiesta del lavoratore, tenendo conto delle esigenze di lavoro. Nel caso di mancato godimento dei permessi, al lavoratore è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'art. 17.

In relazione alla festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata dalla citata legge, ai lavoratori per il mese di novembre è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, 1/26 della retribuzione stessa.

Art. 26
(Congedo matrimoniale e permessi)

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia, in caso di matrimonio compete al lavoratore un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione. Il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS.

Detto congedo spetta ad ambedue i coniugi, se dipendenti della medesima azienda.

I lavoratori possono avanzare motivate richieste di permessi per assentarsi dal lavoro, che l'azienda può concedere o meno a seconda delle esigenze di lavoro.

Art. 27
(Trasferte)

Al lavoratore che per esigenze di servizio venga inviato fuori dalla sede di lavoro, intendendosi per tale le località in cui sono ubicati gli impianti aziendali, spetta a titolo di trasferta il rimborso delle spese effettive di viaggio e delle altre spese necessarie per l'espletamento della missione dietro presentazione dei relativi documenti di viaggio e ricevute fiscali, secondo quanto previsto ai punti seguenti:

- a) rimborso delle spese di viaggio in prima classe effettivamente sostenute;
- b) rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità e di quelle di alloggio in albergo di seconda categoria, quando la durata della trasferta obblighi il lavoratore a sostenere tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e debitamente comprovate.

I rimborsi di cui ai precedenti punti non fanno parte della retribuzione ordinaria e non si cumulano con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento ritenuto più favorevole.

Art. 28
(Trasferimenti)

In caso di trasferimento che comporti anche il cambiamento di residenza, al lavoratore compete:

- il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per l'effettuazione del trasloco, salva la facoltà dell'azienda di provvedervi direttamente;
- il rimborso della pigione per l'alloggio non usufruito, quando il lavoratore non abbia ricevuto l'ordine di trasloco in tempo utile per poter rescindere il contratto di locazione o subaffittare l'alloggio e provi di dover pagare la pigione per un periodo successivo al trasloco stesso.

*Art. 29
(Richiamo alle armi)*

Il lavoratore richiamato alle armi per qualunque esigenza, ha diritto, durante tale periodo, alla conservazione del posto, nei limiti ed alle condizioni previste dalle norme di legge, e al riconoscimento dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, compresi quelli relativi agli aumenti periodici di anzianità.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia alle predette norme di legge.

*Art. 30
(Trattamento per malattia e infortunio)*

Se il lavoratore, per causa di malattia o infortunio che non si sia verificato sul lavoro, si trovi in condizione di non poter prestare servizio deve avvertire l'azienda dell'assenza entro il primo giorno o al più tardi entro il secondo giorno e fare pervenire all'azienda stessa non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio, rilasciato sui moduli INPS o equipollenti. In mancanza delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Nel caso di assenza per malattia o per infortunio il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo:

- di 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- di 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti;
- di 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni compiuti;
- fino alla guarigione clinica o alla stabilizzazione dell'esito, se l'assenza sia imputabile ad infortunio sul lavoro.

I suddetti periodi di conservazione del posto si intendono prolungati fino al termine previsto dall'art. 10 della legge 28 febbraio 1953, n. 86, o dall'art. 10 della legge 6 agosto 1975, n. 419, ricorrendone i presupposti, quando lo stato di invalidità derivi da tubercolosi. Si intendono invece ridotti e coincidenti con la scadenza del termine pattuito, se lo stato invalidante riguarda un lavoratore assunto con contratto a tempo determinato. Tuttavia nel caso di più eventi morbosi e di ricadute nella stessa malattia, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 10 mesi nell'arco di 12 mesi comunque calcolati.

Per il trattamento economico ed assistenziale di malattia ed infortunio si rinvia alle norme di legge regolanti la materia. Peraltro:

a) in caso di assenza per malattia o di infortunio non sul lavoro superiore a 3 giorni, il trattamento economico erogato dall'Istituto assicuratore è integrato dall'azienda fino a raggiungere il 100 per cento della retribuzione ordinaria a partire dal 4° giorno di malattia e per un periodo massimo coincidente con quello di sussidiabilità a carico dell'Istituto assicuratore. Il trattamento economico nei primi tre giorni di malattia è garantito dalle aziende sino al 50 per cento della retribuzione ordinaria. Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri enti sarà assorbita, fino a concorrenza, la parte a carico delle aziende;

b) in caso di assenza per infortunio sul lavoro, al lavoratore è assicurata l'integrazione a carico dell'azienda del trattamento economico spettantegli in modo da raggiungere il 100 per cento della retribuzione ordinaria sin dal primo giorno di infortunio e fino al 180° giorno di assenza.

Qualora gli Istituti assicuratori non indennizzino tutti o alcuni giorni di assenza per malattia o per infortunio sul lavoro, il trattamento integrativo contrattuale come sopra disciplinato non è dovuto per i giorni medesimi al lavoratore.

Per gli assunti con contratto a termine il trattamento integrativo contrattuale di malattia, come sopra disciplinato, non compete prima che siano decorsi almeno 60 giorni di durata del rapporto di lavoro.

Il tempo di durata dell'assenza dal lavoro per malattia non tubercolare o per infortunio,

durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, va computato nell'anzianità di servizio, ai sensi dell'art. 2110 cod. civ.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, deve corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dal presente contratto, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso senza decorrenza di anzianità agli effetti contrattuali.

Per la disciplina delle visite mediche di controllo dei lavoratori si fa rinvio ai relativi decreti ministeriali e alle conseguenti convenzioni INPS-ASL.

Art. 31 (Disciplina aziendale)

I lavoratori, senza distinzione di sesso, di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

I lavoratori sono tenuti ad una scrupolosa osservanza degli obblighi previsti dagli artt. 2104 e 2105 del codice civile.

In particolare devono:

- eseguire con cura le disposizioni regolamentari nonché quelle impartite dall'azienda, per mezzo dei suoi rappresentanti e collaboratori, anche lavoratori, loro preposti;
- tenere un contegno corretto verso i citati rappresentanti e collaboratori, verso tutti gli altri dipendenti dell'azienda e nei confronti dei viaggiatori e degli utenti e non assumere bevande alcoliche e superalcoliche durante il servizio ai sensi dell'art. 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125 e del correlato provvedimento 16 marzo 2006 adottato in Conferenza Stato-regioni;
- rispettare l'orario di lavoro, provvedendo alle operazioni necessarie per il controllo dettate dall'azienda: ove richiesto, i lavoratori devono timbrare i cartellini all'inizio e alla fine di ogni turno di lavoro e non allontanarsi dai posti di lavoro prima dell'ora indicata per la fine del turno o prima che siano stati sostituiti, se è prevista la continuazione del lavoro mediante turni successivi, a meno che non vengano all'uopo autorizzati;
- conservare in buono stato tutto quanto è loro affidato dall'azienda e consegnare alla fine del turno di lavoro alle persone all'uopo designate, qualsiasi oggetto rinvenuto nell'ambito aziendale;
- non prestare opera presso impianti o imprese appartenenti a soggetti diversi dal proprio datore di lavoro, finché il rapporto di lavoro è in vita, salvo l'ipotesi di comando da parte dello stesso datore di lavoro.

Art. 32 (Provvedimenti disciplinari)

Il lavoratore che viene meno agli obblighi assunti verso l'azienda, oltre a perdere la retribuzione corrispettiva della prestazione eventualmente mancata, può essere punito dall'azienda stessa con uno dei seguenti provvedimenti, graduati secondo la gravità dei fatti da sanzionare:

- rimprovero verbale o richiamo scritto, comminabile per le mancanze minori, non interessanti comunque la sicurezza dell'esercizio;
- multa, fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione ordinaria, comminabile per le mancanze che incidono sensibilmente sull'ordine o sull'attività o sul patrimonio aziendale;
- sospensione dal lavoro, con perdita della corrispondente retribuzione, fino ad un massimo di 10 giorni lavorativi, comminabile per le mancanze che arrecano pregiudizio rilevante all'ordine o all'attività o al patrimonio aziendale.

La ripetizione di una mancanza può essere punita con un provvedimento più severo rispetto a quello ordinariamente applicato per la stessa mancanza; la ripetizione, sanzionabile come tale, è realizzata dal succedersi di più mancanze analoghe.

Di fronte a qualsiasi mancanza, l'azienda è sempre libera di adottare, se le circostanze particolari del caso lo consigliano, un provvedimento meno severo rispetto a quello contemplato, per la mancanza contestata, nelle precedenti norme.

Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale può essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore; tale contestazione deve essere notificata tempestivamente, di norma entro 20 giorni, una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione, delle relative circostanze e delle responsabilità personali.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni entro il termine di cinque giorni dalla ricezione della suddetta comunicazione aziendale, e può farsi assistere da un rappresentante

dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato ovvero da un dirigente della Rappresentanza sindacale aziendale.

L'eventuale comminazione del provvedimento disciplinare deve essere notificata per iscritto al lavoratore nel termine ordinario di dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione devono essere specificati i motivi del provvedimento.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione sindacale 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 della Direzione provinciale del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dalla ricezione dell'invito rivoltagli dalla Direzione provinciale del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

L'azienda che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.

Art. 33

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini - salvo quanto previsto diversamente dall'art. 10 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 - sono stabiliti come segue:

- per il dipendente di 1° livello super e 1° livello: 60 giorni di calendario;
- per il dipendente di 2° e 3° livello: 30 giorni di calendario;
- per il dipendente di 4°, 5°, 6° e 7° livello: 15 giorni di calendario.

E' esonerato dall'obbligo di dare il preavviso il lavoratore dimissionario al termine del (o durante il) periodo di assenza dal servizio con diritto alla conservazione del posto per malattia o infortunio, gravidanza o puerperio, richiamo alle armi.

Durante il decorso del preavviso di licenziamento vanno concessi al lavoratore, compatibilmente con le esigenze del servizio, permessi retribuiti per la ricerca di altre occupazioni.

La comunicazione della volontà di recesso va in ogni caso effettuata per iscritto, a pena di nullità.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto in qualunque momento, senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, o prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto, a termini dell'art. 2119 del codice civile.

Se la mancanza verificatasi è sanzionabile con il licenziamento senza preavviso, l'azienda può deliberare la sospensione cautelativa dal servizio e dalla retribuzione del lavoratore fino a quando non ha condotto a termine i necessari accertamenti: qualora agli accertamenti non segua il licenziamento senza preavviso, il periodo di sospensione cautelativa va computato nell'anzianità di servizio, fermi restando comunque gli effetti del diverso provvedimento eventualmente adottato dall'azienda.

Per quanto non diversamente previsto, restano salve le norme di legge in materia di licenziamento individuale.

Art. 34

(Indennità di anzianità - Trattamento di fine rapporto)

A) Normativa in vigore sino al 31 maggio 1982

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è dovuta al lavoratore non in prova una indennità di anzianità da calcolarsi, con i criteri di cui agli artt. 2120 e 2121 del codice civile vigenti precedentemente alle modifiche apportate dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, ivi inclusi i ratei di 13^a e 14^a mensilità, nella seguente misura:

a) per gli operai:

- con anzianità fino ad un anno: 50 per cento della retribuzione mensile ultima raggiunta

per ogni anno intero di servizio prestato;
 - con anzianità superiore ad un anno: una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato compreso il primo;

b) per gli impiegati:

- una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato.

Le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese fino ai 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

L'indennità nella misura stabilita alla precedente lett. a) compete per l'anzianità decorrente dal 1° gennaio 1982.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 1981, l'indennità di anzianità va computata con i criteri di cui all'art. 24 del c.c.n.l. 21 aprile 1978.

Per gli operai che alla data del 1° gennaio 1982 hanno maturato l'anzianità già prevista dall'art. 24 del c.c.n.l. 21 aprile 1978, si procederà a quantificare l'indennità spettante alla data predetta, trasformandola in corrispondenti mensilità e/o frazioni individuate ai sensi del richiamato art. 24 del c.c.n.l. del 1978, che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con il valore dell'ultima retribuzione raggiunta.

Le condizioni di miglior favore in atto presso le singole aziende restano in vigore sino al 31 dicembre 1981. Per gli operai in forza presso tali aziende al 1° gennaio 1982 si opererà la trasformazione in mensilità e/o frazioni dell'anzianità pregressa, tenendo conto delle migliori condizioni in atto fino al 31 dicembre 1981.

Entro 60 giorni dal 1° gennaio 1982 le aziende comunicheranno a ciascun lavoratore le trasformazioni di cui ai precedenti commi 4 e 5.

B) Normativa in vigore dal 1° giugno 1982

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto da calcolarsi con i criteri di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297.

Restano confermate, ai sensi dell'art. 5, comma 4, della legge 29 maggio 1982, n. 297, le misure indicate al precedente punto A), lett. a), per il calcolo del trattamento di fine rapporto degli operai.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo valgono le disposizioni di legge.

Art. 35 (Indennità in caso di morte)

In caso di morte del lavoratore con contratto a tempo indeterminato le indennità di cui agli artt. 33 e 34 sono corrisposte secondo i criteri fissati dall'art. 2122 del codice civile.

Art. 36 (Cessione e trasformazione dell'azienda)

La cessione e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti di anzianità nei confronti del nuovo titolare a tutti gli effetti.

Art. 37 (Istituti riservati all'area nazionale)

Appartengono alla competenza esclusiva della normativa nazionale i seguenti istituti:

- anzianità di servizio;
- orario di lavoro (durata);
- retribuzione minima;
- indennità di contingenza;
- metodo di calcolo della retribuzione;
- festività nazionali ed altre ricorrenze festive;
- lavoro straordinario, festivo e notturno;
- ferie;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità domenicale;
- mensilità aggiuntive (13^a e 14^a);
- trasferimenti;
- trasferte;
- congedo matrimoniale;

- trattamento di fine rapporto;
- diritti sindacali;
- indennità sostitutiva di mensa;
- mercato del lavoro;
- qualifiche e inquadramento;
- periodo di prova;
- trattamento in caso di malattia e infortunio;
- quadri;
- Osservatorio nazionale;
- pari opportunità;
- molestie sessuali;
- maternità;
- tossicodipendenze;
- AIDS;
- volontariato;
- handicap;
- etilismo;
- previdenza complementare.

Art. 38

(Contrattazione di secondo livello)

Principi e contenuti

Le parti confermano che la contrattazione collettiva rappresenta un valore nelle relazioni sindacali e, in quanto coerente con la regolazione per la stessa definita, può dare supporto allo sviluppo dei fattori di competitività per le imprese ed alla salvaguardia dell'occupazione, nonché concorrere al miglioramento delle retribuzioni reali dei lavoratori.

In tale ottica e nell'ambito dei principi interconfederali vigenti sulla materia, le parti dichiarano il reciproco interesse al modello di assetti contrattuali fondato su due livelli.

Fermo restando quanto previsto all'art. 37 del presente c.c.n.l. circa gli istituti contrattuali riservati all'esclusiva competenza del livello nazionale, che in quanto tali non possono divenire oggetto di ulteriore negoziazione in sede aziendale, le parti ritengono che una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello anche nel settore degli impianti di trasporto a fune - rispettando le peculiari caratteristiche di questo ed in coerenza con le sue compatibilità, nonché preservando le esigenze delle imprese di minori dimensioni - possa effettivamente migliorare le condizioni economiche del personale, collegandole al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, ecc., in quanto rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle imprese e dei risultati legati all'andamento economico delle stesse, ivi compresi indicatori migliorativi della sicurezza sul lavoro.

Nella vigenza degli accordi di secondo livello le parti stipulanti gli accordi medesimi potranno anche sviluppare, nei tempi che saranno ritenuti opportuni, momenti di informazione e consultazione sugli eventuali effetti connessi a processi di ristrutturazione che influiscano sulle condizioni di lavoro e di occupazione.

Sono titolari della contrattazione di 2° livello le R.S.U./R.S.A. e le strutture delle OSL territoriali stipulanti il presente c.c.n.l.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale, rispettando il principio dell'autonomia dei cicli contrattuali e della non sovrapposizione fra livelli; gli accordi sono pertanto stipulabili nella seconda metà dell'arco temporale di vigenza del c.c.n.l. e possono essere realizzati alternativamente a livello aziendale o territoriale secondo la prassi esistente.

Le proposte di stipulazione dell'accordo di secondo livello, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per lo sviluppo di un sereno confronto e, in caso di proposta di rinnovo di accordo esistente, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo medesimo. L'azienda dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle proposte.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 3 mesi dalla data di presentazione delle proposte sindacali, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. si adopereranno affinché la contrattazione di secondo livello si svolga in coerenza e nel rispetto dei principi sopra definiti. Conseguentemente, eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle clausole tutte così come in questa sede definite, saranno affrontate tra le Organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l.

Premio di risultato

Il premio di risultato è istituito economico annuo di produttività, totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori; esso sarà annualmente commisurato ai parametri di misurazione dei risultati raggiunti in ciascun esercizio aziendale assunto a riferimento e sarà considerato di competenza dell'anno di erogazione, con le modalità stabilite dall'accordo istitutivo nel rispetto della presente regolazione.

Nella contrattazione di secondo livello il premio, totalmente variabile, sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, flessibilità, efficienza organizzativa ed altri appropriati elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Gli accordi di secondo livello dovranno prevedere la omnicomprensività di qualsiasi incidenza del premio di risultato rispetto ad istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti o differiti, sui quali pertanto il premio non verrà computato, essendosi già tenuto conto di ciò in fase di quantificazione dello stesso. Inoltre, il premio deve considerarsi escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il premio deve altresì possedere caratteristiche tali da consentire l'integrale applicazione dei particolari trattamenti agevolati contributivi e fiscali, previsti - o che dovessero comunque essere introdotti - dalle normative di qualsiasi fonte.

Elemento perequativo di garanzia

Ai dipendenti delle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o di altri trattamenti retributivi comunque aggiuntivi al c.c.n.l., che per tale ragione percepiscano il solo trattamento retributivo contrattuale minimo costituito dalle voci retributive fissate ai punti 1, 2, 3 e 5 dell'art. 17 (Retribuzione) del presente c.c.n.l. (lavoratori cioè privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi a qualsivoglia titolo anche unilaterali), è corrisposto, a titolo perequativo, un importo pari ad euro 15,00 (quindici) lordi mensili, omnicomprensivo dell'incidenza sul t.f.r. nonché su ogni altro istituto diretto, indiretto o differito. Sussistendone le condizioni, detto trattamento viene dunque corrisposto per un massimo di dodici erogazioni annue; la frazione di mese verrà considerata come mese intero.

Qualora i trattamenti aziendali di cui sopra fossero inferiori a quanto risultante dall'elemento perequativo, questo sarà adeguato sino a concorrenza dell'importo complessivo previsto.

Qualora sia introdotta in azienda la contrattazione di secondo livello o intervengano altri trattamenti retributivi aggiuntivi, il trattamento perequativo di cui alla presente regolazione verrà automaticamente ed integralmente a decadere.

La rilevazione da parte aziendale dei trattamenti economici aggiuntivi di cui al primo capoverso, anche con riferimento a quelli già in atto, sarà effettuata a decorrere dal 1° maggio 2011: l'erogazione dell'elemento di garanzia avverrà, sussistendone i presupposti, a decorrere dal 1° maggio 2012.

Crisi aziendali

Al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di difficoltà aziendale per contenerne gli effetti economici ed occupazionali, o comunque per sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area, in sede aziendale o territoriale possono essere realizzate specifiche intese.

Tali intese sono definite a livello aziendale o territoriale con l'assistenza delle Associazioni industriali e delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti che hanno costituito la R.S.U. aziendale - ovvero, in assenza di R.S.U., con tutte le strutture territoriali delle Organizzazioni medesime - che le sottoscrivono in quanto coerenti con i commi precedenti.

Le intese dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata, qualora di natura sperimentale o temporanea, i riferimenti puntuali agli articoli del c.c.n.l., i contenuti, le pattuizioni relative alla garanzia dell'effettiva operatività pratica delle intese raggiunte.

Le intese così raggiunte ed opportunamente verbalizzate dovranno essere trasmesse a fini informativi alle parti stipulanti il presente c.c.n.l. ed all'Osservatorio di cui all'art. 1 del c.c.n.l. medesimo.

Art. 39 (Diritti sindacali)

Ferme restando le disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, in quanto applicabili, ai lavoratori che prestino servizio presso unità aziendali con meno di 16 dipendenti e queste non siano collegate con complessi produttivi, industriali o commerciali di più ampia dimensione, è riconosciuta la facoltà di nominare un delegato che li rappresenti nei confronti del datore di

lavoro per questioni di specifica competenza aziendale.

Per l'esercizio del suo mandato spettano al delegato permessi retribuiti nel limite complessivo annuo di un'ora per ciascun dipendente dell'unità considerata.

Diritto di affissione

Presso i posti di lavoro l'azienda collocherà un unico albo per l'affissione di comunicazioni a disposizione delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

Tali comunicazioni, firmate dai responsabili delle Segreterie nazionali, provinciali o territoriali e/o dai Rappresentanti sindacali aziendali dovranno riguardare esclusivamente materia sindacale attinente alla regolamentazione del rapporto di lavoro. L'impresa consentirà altresì l'affissione della stampa sindacale periodica regolarmente autorizzata dalle competenti autorità.

Della comunicazione da affiggere verrà informata la Direzione aziendale mediante consegna di una copia della comunicazione stessa.

Contributi sindacali

Le aziende provvederanno a trattenere sulla retribuzione dei lavoratori che ne facciano richiesta mediante delega scritta, l'importo dei contributi associativi da versare all'Organizzazione sindacale dal lavoratore stesso indicata.

La delega datata e sottoscritta dal lavoratore dovrà indicare il mese di decorrenza e l'importo della trattenuta che non potrà subire modificazioni nel corso dell'anno solare.

Anche la revoca della delega dovrà essere redatta per iscritto ed indicare il mese a decorrere dal quale non dovrà più essere effettuata la trattenuta.

I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dall'azienda all'Organizzazione indicata dal lavoratore, con le modalità precisate nella delega.

Assemblea

Ferme restando le norme della legge n. 300/1970 si conviene che nelle unità produttive che occupano fino a quindici dipendenti saranno concesse a ciascun dipendente otto ore annue retribuite per assemblee da tenersi fuori dell'orario di lavoro.

Permessi sindacali

I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, che siano componenti dei Comitati direttivi, provinciali e nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto e da queste segnalati alle aziende per il tramite dell'ANEF, hanno diritto a fruire di permessi retribuiti.

Per l'espletamento del relativo mandato saranno concesse, compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali, a un dirigente per ogni Associazione firmataria otto ore di permesso nell'arco di un bimestre.

Il permesso dovrà essere richiesto dalle Organizzazioni interessate con un preavviso di 48 ore e non potrà comportare la contemporanea assenza dal lavoro di più di un dirigente sindacale per la medesima azienda.

Art. 40 (Pari opportunità)

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche concernenti l'occupazione femminile le parti, in attuazione di quanto previsto dalla legge 10 aprile 1991, n. 125 e dal D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, convengono sull'opportunità di sviluppare attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive per le donne dirette a realizzare condizioni di pari opportunità.

Tali iniziative saranno svolte da una specifica Commissione per la pari opportunità, composta da 6 membri, di cui 3 designati dall'ANEF e 3 dalla FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI che, a motivo delle particolari caratteristiche occupazionali del settore del trasporto a fune, troverà la sua collocazione nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, ai sensi dell'art. 1, comma 4, 9° capoverso.

In particolare alla CPO è demandato il compito di:

- 1) promuovere indagini, ricerche ed analisi necessarie a concretizzare effettive condizioni di parità fra lavoratrici e lavoratori;
- 2) verificare eventuali oggettive disparità con riferimento agli effetti che l'introduzione di nuove tecnologie e tecniche di lavoro possono produrre nella collocazione e sulla salute della donna e proporre adeguati correttivi;
- 3) proporre e promuovere iniziative e strumenti idonei alla prevenzione delle molestie sessuali ed alla conseguente tutela delle donne;
- 4) esprimere pareri obbligatori e non vincolanti sulle modalità di accesso al lavoro, all'aggiornamento e sviluppo professionale, ai percorsi di carriera, all'orario di lavoro, alla salute,

alla sicurezza e tutela della salute;

5) avere funzioni di Osservatorio permanente in merito al rapporto di cui all'art. 9, comma 1 della legge n. 125/1991 al fine di individuare eventuali discriminazioni e proporre azioni positive;

6) promuovere incontri con le CPO nazionali di altri settori e significative realtà nazionali ed europee operanti nel campo delle pari opportunità;

7) mantenere il massimo collegamento e diffusione di informazione, progettazione, ecc. tra le CPO;

8) promuovere e verificare lo stato di attuazione delle direttive comunitarie e della legislazione nazionale e formulare proposte a riguardo.

La CPO può deliberare quando siano presenti la metà più una delle sue componenti.

Ove sia necessario procedere a votazione le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei 2/3 delle presenti.

La riunione si ritiene valida con la presenza di almeno il 50% delle rappresentanti sindacali e aziendali.

In mancanza di numero legale la riunione si intende riconvocata entro la settimana seguente e dopo 3 assenze consecutive di una stessa OO.SS. o delle rappresentanti delle aziende la riunione della CPO ha comunque validità deliberativa.

La Presidente della CPO viene nominata fra le sue componenti presenti alla riunione, con apposita deliberazione a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo delle componenti della Commissione nelle prime due votazioni e della metà più uno dalla 3^a votazione.

Tale elezione avverrà a scrutinio segreto.

La durata dell'incarico della Presidente è, di norma, di un anno, salvo diversa decisione adottata a maggioranza dalla CPO.

In caso di assenza o temporaneo inadempimento della Presidente la Commissione designerà, a maggioranza semplice, una sostituta il cui incarico durerà per il tempo strettamente necessario a garantire il funzionamento della Commissione.

La Commissione è convocata dalla Presidente almeno trimestralmente o su richiesta di 1/3 delle componenti.

La convocazione - scritta - dovrà indicare l'ordine del giorno ed essere corredata della necessaria documentazione.

Almeno due giorni prima della riunione stessa i componenti dovranno dare la propria disponibilità ovvero indicare il nominativo della sostituta.

Delle riunioni si redigerà apposito verbale.

Art. 41

(Trattamento di maternità)

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 in materia di tutela della maternità, con particolare riferimento al trattamento economico e assistenziale e al diritto alla conservazione del posto di lavoro, durante il periodo di astensione obbligatoria e comunque per la durata complessiva del congedo di maternità pari a 5 mesi ai sensi del combinato disposto dagli artt. 16 e 20 dal predetto decreto, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera della retribuzione spettante.

Alla lavoratrice, nei cui confronti sia disposta l'interdizione anticipata dal lavoro ex art. 17, D.Lgs. n. 151/2001, previo accertamento oggettivamente motivato da parte delle competenti strutture pubbliche, è riconosciuta la medesima integrazione di cui al capoverso precedente per un periodo complessivo non superiore a 3 mesi.

Nota a verbale

Le parti concordano che l'integrazione economica aziendale non potrà in ogni caso essere superiore alla differenza fra la misura dell'indennità a carico dell'INPS, vigente alla firma del presente accordo, e il 100% della quota giornaliera della retribuzione spettante, anche qualora provvedimenti legislativi, amministrativi o giudiziari ne mutino sostanzialmente l'ambito normativo di riferimento e/o il valore.

Art. 42

(Tossicodipendenza)

In relazione a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, (T.U. in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza), e dal D.M. 30 novembre 1990, n. 444, nonché dai provvedimenti

risultanti dalle apposite intese in Conferenza Stato-regioni-province autonome in data 30 ottobre 2007 e 18 settembre 2008, le parti convengono quanto segue.

Il lavoratore assunto a tempo indeterminato, di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, e che intende accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle AASSLL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, ha per una sola volta diritto, tenuto anche conto delle esigenze aziendali, ad un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo utile all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre anni.

A tal fine è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante, ai sensi della normativa predetta, lo stato di tossicodipendenza ed il programma di riabilitazione.

Ogni mese il lavoratore interessato dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza del triennio ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa presentazione di richiesta scritta e della dichiarazione del Servizio per le tossicodipendenze che attesti la necessità per il lavoratore assunto a tempo indeterminato di concorrere al programma terapeutico e riabilitativo del familiare tossicodipendente a carico, l'azienda potrà concedere, compatibilmente con le esigenze tecniche e produttive, un periodo, anche frazionabile, di aspettativa non superiore a 6 mesi, rinnovabile una sola volta.

L'aspettativa prevista dal 2° e dal 6° comma costituisce interruzione dal servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e di contratto.

Art. 43

(AIDS, volontariato, handicap)

Le imprese considereranno con attenzione, compatibilmente con le proprie esigenze tecnico-organizzative, con le caratteristiche della propria attività produttiva e nel rispetto delle normative di sicurezza, la possibilità di facilitare le richieste avanzate:

- ai sensi della legge 5 giugno 1990, n. 135, da lavoratori che risultino affetti da infezioni da HIV;
- ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, da lavoratori che partecipano ad Organizzazioni di volontariato, iscritte nei registri prefettizi;
- ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, da lavoratori che assistono parenti portatori di handicap in situazione di gravità.

Art. 44

(Etilismo)

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, di cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle AASSLL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo utile all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre mesi.

A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare, unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione.

Ogni mese il lavoratore interessato dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza del periodo di aspettativa ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

L'aspettativa prevista dal comma 1 costituisce interruzione dal servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Art. 45

(Molestie sessuali)

Le aziende provvederanno nelle forme più adeguate possibili a disincentivare le molestie sessuali anche attraverso l'attuazione delle campagne di pubblicizzazione e raccomandazione della CE del 27 febbraio 1991 e della risoluzione del Parlamento europeo dell'11 febbraio 1994.

Le aziende adotteranno opportune misure, e relative sanzioni, idonee a prevenire e rimuovere gli effetti prodotti da eventuali molestie e discriminazioni, dirette e indirette, così come definite nei decreti legislativi n. 198/2006 e n. 5/2010, che vengano segnalate dalle Commissioni di parità, dalle Organizzazioni sindacali, dalle lavoratrici e lavoratori.

Entro sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. le parti dovranno adottare il codice di comportamento contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro che sarà predisposto da una Commissione che sarà costituita, entro 30 giorni dalla firma del c.c.n.l., con la partecipazione delle parti stipulanti e della CPO di cui all'art. 40.

*Art. 46
(Attività usuranti)*

Considerato che:

- il decreto ministeriale del 19 maggio 1999 (Ministro del lavoro, di concerto con i Ministeri dell'economia e della sanità) indica, agli artt. 1 e 2, in riferimento al decreto n. 374/1993, i criteri di individuazione e il concorso economico dello Stato a sostegno delle attività usuranti individuate dentro ogni azienda;

- l'art. 1 della legge 4 novembre 2010, n. 183 ha previsto apposita delega per la revisione della disciplina in tema di lavori usuranti secondo i principi e i criteri direttivi di cui all'art. 1, comma 3, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 e nel rispetto del criterio di priorità come clausola di salvaguardia;

si demandano le problematiche conseguenti in termini di approfondimento all'Osservatorio nazionale.

*Art. 47
(Disposizioni generali)*

Le norme contenute nei precedenti articoli sono tra loro tutte correlate ed inscindibili, sia nell'ambito dei singoli istituti che nel complesso di essi, e non possono essere modificate o integrate se non da disposizioni di legge o da successivi contratti di pari livello.

Per quanto non diversamente previsto nelle singole disposizioni, sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente in essere a livello aziendale rispetto ai trattamenti economici e normativi del presente contratto.

*Art. 48
(Decorrenza e durata)*

In conformità a quanto previsto dai principi interconfederali vigenti sulla materia ed in coerenza con l'obiettivo di realizzare un sistema regolato di relazioni industriali che persegua miglioramenti di competitività e produttività unitamente al rafforzamento delle condizioni occupazionali e retributive nel settore, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha efficacia triennale sia per la parte normativa sia per la parte economica.

Qualora non sia disdetta ad iniziativa di una delle parti, con lettera raccomandata, almeno 3 mesi prima della scadenza, il contratto si intenderà rinnovato di anno in anno e così di seguito.

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire la tempestiva apertura delle trattative, comunque non meno di tre mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente non inferiore a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Salvo eventuali diverse decorrenze specificatamente previste nei singoli articoli, le disposizioni economiche e normative del presente contratto, hanno effetto dal 1° gennaio 2011, ferma restando la durata triennale del contratto stesso dal 1° maggio 2010 al 30 aprile 2013.

Allegato 1

Accordo nazionale 3 gennaio 2011

Nota

Si riporta solo l'articolato dell'accordo perché le modifiche/integrazioni concordate sono direttamente inserite nel testo coordinato dal contratto. La ratifica degli Organi associativi delle parti stipulanti, OO.SS.LL. e ANEF, è avvenuta rispettivamente il 12 e il 17 gennaio 2011.

Accordo sindacale
rinnovo c.c.n.l. impianti a fune

Addì 3 gennaio 2011 presso la sede dell'ANEF a Roma:

tra
ANEF
e
le OO.SS. di categoria:
FILT-CGIL
FIT-CISL
UILT-UIL
SAVT

In occasione del rinnovo del c.c.n.l. per gli impianti a fune 2 marzo 2007, parte economica e normativa, scaduto il 30 aprile 2010.

Le parti concordano i seguenti aumenti e/o modifiche di istituti contrattuali:

1) aumento della retribuzione minima base di € 105,00 (centocinque,00) mensili lordi, riferiti al livello 4°, e da riparametrarsi sulla base della vigente scala parametrica, così ripartito e con le seguenti decorrenze:

- aumento di € 40,00 (quaranta) mensili lordi con decorrenza 1° gennaio 2011;
- aumento di € 35,00 (trentacinque) mensili lordi con decorrenza 1° gennaio 2012;
- aumento di € 30,00 (trenta) mensili lordi con decorrenza 1° gennaio 2013;

2) erogazione a copertura economica del periodo 1° maggio 2010-31 dicembre 2010, per i lavoratori in forza alla data del 1° gennaio 2011, da rapportarsi ai mesi interi di presenza in azienda (intendendosi per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni): 20,00 (venti) € lordi mese - per un importo massimo complessivo di € 160,00 (centosessanta) lordi. Il pagamento avverrà suddiviso in due rate di pari importo ciascuna, con la retribuzione del mese di gennaio 2011 e di marzo 2011.

Tale importo non avrà riflessi su alcun istituto legale e contrattuale, diretto o indiretto, né sul t.f.r., salvo i riflessi previdenziali;

- 3) all'art. 21 l'indennità sostitutiva di mensa passa ad € 25,00;
- 4) all'art. 23 l'indennità domenicale passa ad € 12,00;

5) incentivo di fidelizzazione: al dipendente stagionale con rapporto di lavoro a tempo determinato, il quale nell'esecuzione di più contratti a termine, in successione continuativa presso la stessa azienda maturi un periodo di effettiva attività lavorativa per una durata complessiva non inferiore a 12 mesi - fermo restando il possesso dei requisiti psico-fisici, attitudinali e professionali del livello di appartenenza - verrà corrisposto un unico importo a titolo di incentivo di fidelizzazione, pari ad euro 200,00 (duecento/00) lordi, omnicomprensivi dell'incidenza sul t.f.r. e su ogni altro istituto legale o contrattuale, diretto, indiretto o differito. Il pagamento agli aventi diritto avverrà con la retribuzione di aprile 2013: ai lavoratori non più in forza a tale data, che abbiano comunque maturato il diritto all'importo, questo sarà erogato alla cessazione del rapporto.

I periodi di attività utili agli effetti del computo complessivo dei 12 mesi di cui sopra vengono calcolati avendo riguardo esclusivamente all'attività di lavoro stagionale effettivamente compiuta a partire dal 1° novembre 2010, senza pertanto alcun richiamo degli eventuali periodi pregressi.

Il trattamento economico di cui sopra deve considerarsi assorbito, fino a concorrenza, da qualsiasi trattamento, in qualunque forma o cadenza corrisposto, esistente in azienda per fonte collettiva o per riconoscimento individuale, avente le stesse od analoghe finalità, o comunque da considerare a questa assimilabile, anche in rapporto al contenuto di professionalità del lavoratore impiegato.

Le parti concordano che il trattamento di cui sopra deve intendersi come del tutto peculiare ed esclusivo alla particolare connotazione dell'attività delle aziende che gestiscono impianti funiviari dedicati ad utilizzazione turistico-sportiva, anche in ragione delle abilitazioni/patentini particolari posseduti dal personale, per l'approfondita conoscenza di impianti e piste di riferimento della singola azienda, per l'ottimale funzionamento degli apparati di innevamento

programmato, per la capacità di autonoma gestione dei macchinari di battitura piste, per la specifica conoscenza della rete dei servizi collegati presenti sul territorio;

6) l'erogazione dell'elemento perequativo di garanzia di cui al nuovo art. 38 allegato, pari ad € 15,00 mensili lordi, decorre - sussistendone tutte le condizioni - dal 1° maggio 2012.

Si allega testo di modifica/integrazione dell'articolato del c.c.n.l., costituente parte integrante del presente accordo.

Il nuovo c.c.n.l. ha durata triennale sia per la parte economica che normativa e scade al 30 aprile 2013.

Le parti si riservano di sottoporre, entro il 21 gennaio 2011, la presente ipotesi di accordo all'approvazione dei rispettivi Organi associativi.

Allegato 2

Tabella degli aumenti retributivi (accordo 3 gennaio 2011, punto 1)

(scaglionati nella vigenza contrattuale, + 40 € 1° gennaio 2011,

+ 35 € 1° gennaio 2012, + 30 € 1° gennaio 2013,

e riproporzionati in relazione alla scala parametrica)

Livello	Parametro	Aumenti retributivi		
		1° gennaio 2011	1° gennaio 2012	1° gennaio 2013
1° S	210	57,93	50,69	43,45
1°	195	53,79	47,07	40,34
2°	176	48,55	42,48	36,41
3°	160	44,14	38,62	33,10
4°	145	40,00	35,00	30,00
5°	130	35,86	31,38	26,90
6°	120	33,10	28,97	24,83
7°	100	27,59	24,14	20,69

Allegato 2 bis

Tabella della retribuzione minima base (art. 17, comma 2, punto 1 c.c.n.l.)

per ciascun livello d'inquadramento della classificazione unica

(calcolata con gli aumenti riconosciuti nell'accordo 3 gennaio 2011,

v. Allegato 2, alle varie scadenze concordate e da applicare

ai lavoratori in servizio alla medesima scadenza)

Livello	Parametro	Retribuzione minima base		
		Dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2011	Dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012	Dal 1° gennaio 2013
1° S	210	1.520,30	1.570,99	1.614,43
1°	195	1.411,82	1.458,89	1.499,22
2°	176	1.274,49	1.316,97	1.353,38
3°	160	1.158,32	1.196,94	1.230,04
4°	145	1.049,59	1.084,59	1.114,59
5°	130	941,37	972,76	999,64
6°	120	868,98	897,96	922,77
7°	100	724,20	748,34	769,02

Allegato 3

Tabella dell'indennità di contingenza (art. 17, comma 2, punto 2 c.c.n.l.)

per ciascun livello d'inquadramento della classificazione unica

<i>Livello</i>	<i>Contingenza</i>
1° S	528,67
1°	526,67
2°	522,84
3°	520,34
4°	517,73
5°	515,65
6°	514,67
7°	511,21

Allegato 4

Erogazione di continuità contrattuale dal 1° maggio al 31 dicembre 2010 (accordo 3 gennaio 2011, punto 2)

Importo di € 160,00 complessivi lordi senza riflessi su alcun istituto legale e contrattuale, diretto e indiretto, né sul t.f.r., non riproporzionabile in relazione alla scala parametrica da rapportarsi ai mesi interi, o frazioni di mese superiori a 15 giorni, di presenza in azienda in ragione di € 20,00 lordi/mese, da corrispondersi ai lavoratori in forza al 1° gennaio 2011 in due rate uguali con la retribuzione di gennaio 2011 e marzo 2011.

Allegato 5

Incentivo di fidelizzazione (accordo 3 gennaio 2011, punto 5)

Importo unico di € 200,00 lordi onnicomprensivo dell'incidenza sul t.f.r. e su ogni altro istituto legale o contrattuale, diretto, indiretto o differito, riconosciuto, per le particolari connotazioni delle attività aziendali, ai lavoratori stagionali ricorrenti che maturano nell'esecuzione di più contratti a termine continuativi presso la stessa azienda un periodo non inferiore a 12 mesi di effettiva attività lavorativa stagionale, fermi restando il possesso dei requisiti psico-fisici, attitudinali e professionali e l'assorbimento fino a concorrenza di trattamenti aziendali, collettivi o individuali, di identica, analoga o assimilabile finalità, da rapportarsi, agli effetti del computo dei 12 mesi, ai periodi di attività di lavoro stagionale effettivamente compiuta a partire dal 1° novembre 2010, da corrispondere con la retribuzione di aprile 2013 ovvero, per i lavoratori stagionali non più in forza a tale data che abbiano comunque maturato il relativo diritto, alla cessazione del rapporto.

Appendice A

L'attuale assetto dell'orario di lavoro nel settore nonché le relative percentuali di maggiorazione rappresentano un opportuno punto di equilibrio fra le esigenze delle imprese che sono tenute a realizzare livelli di servizio efficienti a costi contenuti per riuscire a confrontarsi con la concorrenza interna ed estera e le esigenze dei dipendenti, nella maggioranza assunti a tempo determinato nei mesi in cui si concentra l'attività produttiva.

Tale situazione deriva dalla peculiarità dell'attività di trasporto a fune conseguente alla domanda legata all'industria delle vacanze e particolarmente a quella dei c.d. sport invernali; gli impianti sono stati, quindi, realizzati soprattutto nelle zone montane ed i mesi durante i quali si concentra l'attività sono quelli "invernali" dal mese di dicembre ad aprile, anche se in alcune stazioni gli impianti maggiori (c.d. di "arroccamento") rimangono aperti anche in altri mesi dell'anno, soprattutto per soddisfare la richiesta di chi fa escursionismo.

Il settore, pertanto, viene a dipendere dai risultati economici realizzati nei mesi di apertura al pubblico degli impianti, proprio perché in tali periodi si esaurisce la possibilità di produrre reddito.

Tale caratterizzazione si è del resto, fin dall'inizio, riflessa anche sull'utilizzo del fattore lavoro, nel rapporto fra dipendenti con contratto di lavoro a termine e a tempo indeterminato presenti in particolare nelle aziende maggiori ed impegnati, nei momenti di chiusura dell'attività

produttiva, in lavori di manutenzione e di revisione degli impianti e di preparazione in genere della "stazione" per la stagione successiva.

Nella maggioranza dei casi i lavoratori stagionali impiegati nelle imprese funiviarie svolgono, nei mesi dell'anno in cui gli impianti sono chiusi, altre attività, ed il reddito derivante dalle prestazioni rese nelle imprese a fune costituisce, dunque, per questi lavoratori, una risorsa su cui contare anche nel rimanente periodo dell'anno.

L'insieme di tali considerazioni è stato il motivo per cui la disciplina collettiva ha ritenuto opportuno prolungare, per le effettive esigenze di servizio durante il periodo di funzionamento degli impianti, l'orario di lavoro ricorrente in via normale in 54 ore settimanali, pur prevedendolo di norma in 40 ore e fatte salve ulteriori specifiche evenienze e circostanze.

Un'eventuale riduzione dell'orario giornaliero si tradurrebbe per le imprese in un contenimento del periodo di apertura degli impianti (posticipo dell'apertura e/o anticipo della chiusura), con un evidente vantaggio per la concorrenza estera, che già oggi è in grado di offrire "pacchetti neve" più convenienti di quelli posti sul mercato dagli operatori nazionali.

L'alternativa rappresentata dall'assunzione di altra manodopera, oltre a generare un incremento dei costi, non risulterebbe, del resto, nelle regioni dove l'attività funiviaria è maggiormente diffusa, nemmeno facile da mettere in opera, considerato che le zone interessate hanno un tasso di disoccupazione notevolmente più basso della media nazionale e che le professionalità da utilizzare richiedono adeguati periodi di formazione e di esperienza diretta, oltre al possesso della cittadinanza.

E', quindi, evidente, in tale contesto, la difficoltà di reperire lavoratori con una media specializzazione disposti ad assumere un impiego stagionale per poche ore lavorative al giorno.

Non possono essere trascurati i riflessi sull'intero comprensorio montano interessato. A tale proposito occorre evidenziare che gli impianti di risalita si pongono al centro di un mercato del tempo libero che, soprattutto con riguardo alla vocazione "invernale" del settore, ha acquisito una valenza economica di assoluto rilievo per le zone di montagna, costituendo una fonte di reddito che in moltissimi casi garantisce la sopravvivenza stessa degli insediamenti (cfr. per esempio l'indotto rappresentato dai prodotti per gli sport invernali; dalle strutture ricettive; dai servizi di collegamento; dalle industrie impiantistiche; dagli addetti alla formazione; guide, maestri di sci; oltre agli effetti indiretti, quali lo sviluppo dei prodotti tipici, dell'artigianato locale, ecc.).

Per le considerazioni sopra evidenziate le parti si impegnano a svolgere presso le autorità competenti, e in primo luogo verso il Ministero del lavoro, ogni opportuna iniziativa al fine di contemperare lo specifico regime contrattuale dell'orario di lavoro con la normativa legale in materia, secondo un percorso regolamentare che affronti con equilibrio la tutela delle condizioni dei lavoratori unitamente alla salvaguardia della capacità concorrenziale delle imprese.

Appendice B

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto dell'opportunità di sensibilizzazione delle imprese per l'accensione, ove compatibile, di polizze assicurative a favore dei dipendenti a copertura del rischio di responsabilità civile verso terzi, in relazione all'attività lavorativa prestata.

Appendice C

Allegati all'art. 11 (Apprendistato professionalizzante)

A) Profili formativi - Schemi esemplificativi

I profili formativi sotto elencati si riferiscono alle figure trasversali del settore impianti a fune e sono immediatamente applicabili da parte delle imprese. Essi descrivono conoscenze e competenze utili a redigere il Piano formativo individuale che costituisce l'effettivo percorso formativo dell'apprendista e che è parte integrante del contratto individuale dell'apprendistato.

Le figure professionali sono state suddivise per gruppi in funzione di aree di attività e competenze comuni e, pertanto, i profili formativi devono essere considerati un riferimento da utilizzare seguendo il criterio dell'analogia nel caso di figure professionali non specificamente individuate.

Area amministrazione e gestione

- Tecnici e addetti amministrazione/finanza/controllo di gestione
- Addetti alla contabilità
- Tecnici e addetti alla gestione del personale

Area servizi generali

- Addetto alle attività di segreteria
- Centralinista/receptionist
- Cassieri/addetti alla vendita

Sistemi informativi

- Tecnici ed addetti al sistema informativo aziendale
- Tecnici ed operatori di informatica industriale (produttiva)

Logistica

- Tecnici e addetti agli approvvigionamenti
- Magazzinieri

Commerciale e comunicazione

- Tecnici commerciali/marketing
- Addetti ai servizi commerciali
- Operatori di front-line

Esercizio e manutenzione impianti ed infrastrutture

- Macchinisti
- Agenti di stazione
- Conducenti
- Addetti al servizio e manutenzione delle piste
- Tecnici e addetti alla manutenzione
- Manutentori
- Progettisti di adeguamento impianti

B) Contenuti professionalizzanti per la formazione in apprendistato - Formazione relativa alle aree di attività aziendali (80 ore annue)

<i>Aree aziendali</i>	<i>Conoscere i prodotti ed i servizi del settore merceologico di appartenenza e del contesto aziendale (10 ore)</i>	<i>Conoscere le basi tecniche, scientifiche e normative della professionalità (20 ore)</i>	<i>Conoscere e sapere utilizzare le tecniche ed i metodi di lavoro (20 ore)</i>
Amministrazione e gestione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Contabilità generale, nozioni generali di normativa del lavoro	Tecniche di gestione aziendale archiviazione, amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione
Area servizi generali	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Conoscenza della strumentazione tecnica - Lingue	Tecniche di comunicazione e relazione
Sistemi informativi	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Informatica generale - Lingue	Tecniche e metodi di lavoro
Logistica	Conoscenza dei servizi di settore	Conoscenza della movimentazione di materiali ed attrezzature - Normativa e regolamentazione di settore	Tecniche e metodi di lavoro - Tecniche di magazzino
Commerciale e comunicazione	Conoscenza dei prodotti e servizi di settore	Lingue - Conoscenza settore turistico	Tecniche di comunicazione - Tecniche di ricerca di mercato - Tecniche di vendita - Tecniche di marketing - Servizio clienti
Esercizio e manutenzione	Conoscenza	Materiali di lavoro, componentistica, impianti - Conoscenza dei materiali e	Tecniche di conduzione

impianti ed infrastrutture	impianti, infrastrutture e servizi di settore	delle attrezzature - Normativa e regolamentazione di settore	e manutenzione impianti
----------------------------	---	--	-------------------------

<i>Aree aziendali</i>	<i>Conoscere e saper utilizzare strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro) (10 ore)</i>	<i>Conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale (10 ore)</i>	<i>Conoscere le innovazioni di processo del contesto produttivo (10 ore)</i>
Amministrazione e gestione	Competenze informatiche		Innovazioni
Area servizi generali	Conoscenza degli strumenti informatici utilizzati		Innovazioni - Orientamento alla soddisfazione del cliente
Sistemi informativi	Informatica e telematica applicate - Strumenti di lavoro		Innovazioni - Orientamento alla qualità ed alla soddisfazione del cliente
Logistica	Competenze informatiche - Strumenti di lavoro	Sicurezza, misure di prevenzione e protezione individuale - Ecologia e tutela ambientale	Innovazione - Orientamento alla qualità
Commerciale e comunicazione	Informatica e telematica applicate - Strumenti di lavoro	Ecologia e tutela ambientale	Innovazione - Orientamento alla qualità e/o alla soddisfazione del cliente
Esercizio e manutenzione impianti ed infrastrutture	Competenze informatiche - Strumenti di lavoro	Sicurezza, misure di prevenzione e protezione individuale - Ecologia e tutela ambientale	Innovazioni

C) Attività formative trasversali - Formazione comune a tutte le figure professionali (40 ore annue)

- a) Igiene, sicurezza e prevenzione infortuni;
- b) normativa del lavoro;
- c) organizzazione e attività aziendale;
- d) competenze relazionali;
- e) tematiche relative al settore impianti a fune, con particolare riferimento al contesto turistico ed ambientale.

D) Piano formativo individuale

PFI relativo all'assunzione del/la sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale
 Sede (indirizzo)
 CAP (comune)
 Partita IVA
 Codice fiscale
 Telefono Fax
 E-mail
 Legale rappresentante (nome e cognome)

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome Nome

C.F.
 Cittadinanza
 Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)
 Nato a il
 Residenza/domicilio prov.
 Via
 Telefono Fax
 E-mail

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro
 Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

 Esperienze lavorative
 periodi di apprendistato svolti dal al

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
 a)
 b)
 c)

Aspetti normativi
 Data di assunzione
 Qualifica da conseguire
 Durata

3. Tutor
 Tutor aziendale sig./ra
 C.F.
 Livello di inquadramento.....
 Anni di esperienza

4. Contenuti formativi

Aree tematiche trasversali
 Competenze relazionali: ore:
 - valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;
 - comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);
 - analizzare e risolvere situazioni problematiche;
 - definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.

Organizzazione ed economia: ore:
 - conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;
 - conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);
 - saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente.

Disciplina del rapporto di lavoro: ore:
 - conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
 - conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;
 - conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e relativi aspetti contributivi e assicurativi.

Sicurezza sul lavoro: ore:
 - conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;
 - conoscere i principali fattori di rischio;
 - conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Aree tematiche aziendali/professionali
 Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono

differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)

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

<i>Interna</i>	<i>Esterna</i>
<input type="checkbox"/> Aula	
<input type="checkbox"/> Pratica ("on the job")	
<input type="checkbox"/> Affiancamento	
<input type="checkbox"/> Lezioni a distanza ("e-learning")	
<input type="checkbox"/> Seminari	
<input type="checkbox"/> Esercitazioni di gruppo	
<input type="checkbox"/> Testimonianze	
<input type="checkbox"/> Lezione pratica ("Action learning")	
<input type="checkbox"/> Visite aziendali	

/

Intesa nazionale per l'adesione delle aziende
 esercenti impianti di trasporto a fune e dei lavoratori
 dalle stesse dipendenti al Fondo di previdenza complementare Priamo

In attuazione dell'accordo nazionale 24 ottobre 2002 e nel rispetto dei contenuti definiti nell'allegato "Protocollo aggiuntivo sulla previdenza complementare", le parti confermano la volontà di adesione al "Fondo pensione Priamo", prevedendo contestualmente l'attivazione di un Comitato tecnico ristretto ai fini dell'operatività dell'adesione stessa nonché il comune impegno verso gli Organi del Fondo per assicurare una presenza ANEF a garanzia dei reciproci interessi di categoria.

Le parti concordano altresì che:

- la misura delle contribuzioni dovute da azienda e lavoratore è quella definita nel sopra richiamato "Protocollo aggiuntivo" e che la decorrenza delle relative trattenute diverrà operativa dalla data di autorizzazione all'esercizio dell'attività del Fondo pensione Priamo;
- possono divenire associati al predetto Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applica il c.c.n.l. per gli addetti agli impianti di trasporto a fune, che abbiano manifestato la relativa volontà di adesione con le modalità stabilite dallo Statuto del Fondo, purché abbiano maturato almeno tre mesi di anzianità di servizio da computare sommando i periodi di lavoro prestati nella stessa azienda con qualsiasi forma, presente e futura, di accensione del rapporto di lavoro dipendente;
- nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto del Fondo pensione Priamo e nei tempi che saranno convenuti con gli Organi dello stesso, è assicurata alle aziende e ai lavoratori del settore una rappresentanza congrua nell'Assemblea del predetto Organismo.

Allegato 6

Protocollo aggiuntivo sulla previdenza complementare

Le parti;

Viste le leggi 8 agosto 1995, n. 335 e 23 agosto 2004, n. 243 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare e le relative disposizioni modificative, integrative, attuative;

Ritenuto di poter valutare la possibilità di attivare per tutti i lavoratori a cui si applica il c.c.n.l. per gli addetti agli impianti di trasporto a fune, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria ad ambito nazionale settoriale;

Si impegnano a definire le modalità per l'attivazione di tale forma previdenziale, tenuto

conto della situazione occupazionale del settore, degli eventuali costi di gestione e del grado medio di adesione nella fase iniziale.

Le contribuzioni dovute da azienda e lavoratore sono stabilite come segue:

a) sul valore cumulato dei seguenti istituti retributivi: retribuzione minima base, indennità di contingenza, scatti di anzianità:

- 1% a carico del lavoratore;

- 1% a carico dell'impresa;

a-bis) con effetto dal 1° gennaio 2011 sul valore cumulato degli istituti retributivi di cui alla lett. a):

- 1,50% a carico del lavoratore;

- 1,50% a carico dell'impresa;

b) sulla quota di t.f.r. da maturare nell'anno:

- 25% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31 dicembre 1995;

- 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995;

- 100% per il lavoratore di prima occupazione.

Le contribuzioni di cui sopra non possono essere aumentate per un periodo di due anni dalla data di inizio di operatività del Fondo nazionale.

Gli oneri contributivi a carico dei lavoratori e delle imprese sono subordinati alla effettiva operatività del Fondo.

Nota a verbale

Resta inteso che le aliquote contributive si intendono riferite, fino a concorrenza, anche alle contribuzioni stabilite dai Fondi territoriali.