CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

ANEF | Associazione Nazionale Esercenti Funiviari

FILT CGIL Federazione Italiana Lavoratori Trasporti

FIT-CISL FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

UILTRASPORTI

SAVT

Per gli Addetti degli Impianti di Trasporto a Fune

INDICE

PREMESSA *pag.*

Art. 1	Campo di applicazione
Art. 2	Sistema di relazioni industriali e assetti contrattuali
	2.1 – Relazioni industriali
	2.2 – Osservatorio Nazionale (ONIF)
	2.3 – Assetti contrattuali
	2.4 – Salute e Sicurezza e rappresentanza nei luoghi di lavoro
Art. 3	Assunzioni
Art. 4	Inquadramento
Art. 5	Disciplina dei quadri
Art. 6	Periodo di prova
Art. 7	Mercato del lavoro
Art. 8	Disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato
Art. 9	Disciplina del rapporto di somministrazione a tempo determinato
Art. 10	Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale
Art. 11	Apprendistato professionalizzante
Art. 11 bis	Lavoro agile/Smart Working
Art. 12	Orario di lavoro
Art. 13	Lavoro notturno
Art. 14	Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo
Art. 15	Riposo settimanale
Art. 16	Sospensione dell'attività di trasporto
Art. 17	Orario multiperiodale
Art. 18	Retribuzione
Art. 19	Aumenti periodici di anzianità
Art. 20	13a mensilità o gratifica natalizia
Art. 21	14a mensilità o premio annuo
Art. 22	Indennità sostitutiva di mensa
Art. 23	Indennità maneggio denaro
Art. 24	Indennità domenicale
Art. 25	Ferie annuali
Art. 26	Ricorrenze festive
Art. 27	Congedo matrimoniale e permessi
Art. 27 bis	Diritto allo studio
Art. 28	Trasferte
Art. 29	Trasferimenti
Art. 30	Richiamo alle armi
Art. 31	Trattamento per malattia e infortunio
Art. 32	Disciplina aziendale
Art. 33	Provvedimenti disciplinari
Art. 34	Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Art. 35	Indennità di anzianità – Trattamento di fine rapporto
Art. 36	Indennità in caso di morte
Art. 37	Appalti e trasferimenti d'azienda
Art. 38	Istituti riservati all'area nazionale
Art. 39	Contrattazione di 2° livello
Art. 40	Diritti sindacali
Art. 41	Pari opportunità
Art. 41 bis	Solidarietà tra lavoratori
Art. 41 ter	Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro
Art. 42	Trattamento di maternità
Art. 43	Tossicodipendenza
Art. 44	AIDS, volontariato, handicap
Art. 45	Etilismo

Art. 46	Molestie sessuali
Art. 46 bis	Congedo per le donne vittime di violenza di genere
Art. 47	Attività usuranti
Art. 48	Welfare integrativo
	A. Previdenza complementare
	B. *Assistenza Sanitaria Integrativa*
Art. 49	Decorrenza e durata

APPENDICE

ALLEGATI

All. 1	Tabella aumenti salariali
All.2	Tabella indennità di contingenza
All.3	Tabella aumenti periodici di anzianità
All.3.1	Tabella aumenti periodici di anzianità
All. 4	Ambiente lavoro - igiene e sicurezza del lavoro
All. 5	Apprendistato professionalizzante percorso formativo
All. 6	Regolamento aziendale e di attuazione dell'art. 41 bis (Solidarietà tra lavoratori) del CCNL
All. 7	Dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007
All. 8	Avviso comune – Lavoro a tempo determinato
All. 9	Avviso comune integrazione elenco delle attività particolarmente usuranti

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che è stato esaminato e discusso in numerosi incontri dal 9 aprile 2025 al 16 maggio 2025 e sottoscritto, in Milano, in tale ultima data.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è sottoscritto

Tra

- **ANEF -** Associazione Nazionale Esercenti Funiviari- nelle persone di Valeria Ghezzi (Presidente), Eduard Martinelli, Riccardo Maraga, Massimo Fossati, Rolando Galli, Cristian Gasperi, Sergio Gibelli, Corrado Giordano, Marco Grigoletto Stefano Lucchini, Giampiero Orleoni, Francesco Pacilè, Helmut Sartori; Andy Varallo, Matteo Aimone, Andrea Marsonet, Robert Tauber, Roberto Romero, Pierluigi Mariani,

- **FILT-CGIL**, nelle persone di Stefano Malorgio, Eugenio Stanziale, Daniele Fuligni, Viviana Flamigni, Franco Pinna, Cristina Marchiaro, Sasa Culev, Marina Vettori, Alessandro Piras, Alessandra Fontana, Diego Fucci, Andrea Frangiamore, Giuseppe Ruggieri, Cristiano Danelon, Riccardo Toso, Davide Mirone, Filippo Giovannini, Giovanni Grobberio, Simone Andriolo, Alfredo Mazzola, Pierpaolo Mereu, Luca Glarey, Stefano Thedy, Pietro Albini, Claudio Vitton, Luca Michiardi.

- **FIT-CISL**, nelle persone di Salvatore Pellecchia, Gaetano Riccio, Eliseo Grasso, Francesca Di Felice, Domenico Crea, Priska De Gasperi, Gunther Pallhuber, Massimo Mazzurana, Alessio Failo, Marco Della Cà, Michele Fedel, Antonio Pittelli, Romano Tarlao, Marco Ceriani, Franco Fusca, Federico Chiariello, Giovanni Pizzimenti, Claudio Capozucca, Marino De Terlizi, Stefano Bergamin, Aldo Cosenza, Manola Cavallaro, Rita Scarano, Vincenzo Fausto Pagnotta, Francesco Apriliano.

- **UILTRASPORTI**, nelle persone di Marco Verzari, Roberto Napoleoni, Roberto Errante, Antonio Mollica, Nicola Petrolli.

- **SAVT,** nelle persone di Claudio Albertinelli, Alessandro Pavoni, Alberto Montanaro, Montanelli Moira, Andrea Berlier, Stefano Tacchella, Gianluca Fava, Alessio Canepa, Fabien Pellissier.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e i relativi allegati, che ne formano parte integrante, sarà stampato e reso disponibile, ad ogni dipendente delle società associate, a cura di ANEF.

PREMESSA

1. Nel complesso processo evolutivo che attraversa il mondo del trasporto in tutti i suoi aspetti istituzionali, organizzativi, tecnologici e gestionali e ne coinvolge i vari settori e il relativo business core, dal servizio pubblico per la mobilità universale al trasferimento delle merci ai servizi turistici e di noleggio, il trasporto a fune operante in montagna per la mobilità turistico-sportiva si pone con una propria identità non marginale declinata al turismo e orientata a una clientela dedicata, rientrante in 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.
2. I continui processi di trasformazione e digitalizzazione consentono, e nel contempo obbligano, le imprese ad aggiornare ed ammodernare le strutture produttive e gli impianti, non solo di trasporto, ai fini di una maggiore sicurezza ed efficacia del servizio offerto.
   La vasta opera di cambiamento in atto offre a tutti i soggetti interessati (imprese, lavoratori e sindacato) l'opportunità di perseguire percorsi e linee di indirizzo per relazioni industriali capaci di assicurare un ammodernamento del sistema anche nella direzione della valorizzazione della componente lavoro. Ciò al fine di raggiungere livelli di produzione e di qualità ottimali, in grado di soddisfare le esigenze della clientela, di migliorare la competitività delle imprese, di consolidare il ruolo della contrattazione collettiva di categoria, di salvaguardare le prospettive professionali e occupazionali per tutti i lavoratori interessati e contribuendo così fattivamente alla crescita del Paese anche attraverso la maggiore produttività delle imprese e la creazione di lavoro qualificato.
3. Il rinnovo del CCNL degli addetti agli impianti di trasporto a fune costituisce pertanto l'occasione per determinare la capacità dei soggetti coinvolti, ferme restando le distinzioni dei rispettivi ruoli e responsabilità, a qualificare le scelte produttive, finanziarie e operative per l'efficienza dei servizi offerti, il superamento della segmentazione organizzativa, una maggiore professionalizzazione del lavoro, il miglioramento dei parametri aziendali di produttività in modo da liberare risorse per gli investimenti e l'innovazione – veri interventi per la stabile occupazione di settore.
4. Con riferimento alla Parte Prima – "Sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali", con il presente accordo le parti recepiscono e danno attuazione, per quanto di competenza del CCNL, all'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 (Confindustria-Cgil, Cisl, Uil) i cui intenti sono stati riconfermati dall'Accordo Interconfederale del 28 febbraio 2018 / 9 marzo 2018 dalle stesse parti sociali.
5. Le parti si impegnano reciprocamente al fine di recepire e rendere esigibili, per quanto di competenza del CCNL, i contenuti degli Accordi interconfederali sopra citati e, nello specifico, quanto previsto in materia di misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria (Parte Prima Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014 Confindustria-Cgil, Cisl, Uil), fermo restando quanto previsto in materia agli artt. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13, nonché alla Parte Quarta dello stesso Accordo Interconfederale (Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di, raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento), fermo restando quanto già previsto in materia dal presente CCNL.
6. Le parti dichiarano il comune interesse a perseguire nel settore del trasporto a fune percorsi negoziali utili alla definizione di regole contrattuali collettive progressivamente convergenti ed armonizzate, per accompagnare i processi di efficientamento aziendale, di riassetto industriale e di liberalizzazione in atto, per consentire alle aziende di operare in un sistema regolato in grado di garantire ai cittadini servizi sempre più efficienti, sicuri, sostenibili e di qualità e, al contempo, per definire condizioni adeguate di tutela per il lavoro che si svolge nel settore, anche alla luce delle possibili evoluzioni del quadro legislativo nazionale e degli orientamenti che va assumendo la legislazione comunitaria in materia.

Art. 1 – Campo di applicazione del contratto

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica Italiana i rapporti di lavoro tra le imprese od enti esercenti trasporti a fune e/o di risalita destinati a trasporto pubblico di persone ed altre attività agli stessi direttamente connesse ed il relativo personale dipendente.
2. 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
3. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dall'associazione imprenditoriale ANEF e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e SAVT costituisce un complesso unitario e inscindibile e realizza, in ogni sua norma e nel suo insieme, un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle imprese di cui al primo comma del presente articolo. La sua applicazione è condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative

regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

4. 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.
5. 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. 2 – Sistema di relazioni industriali e assetti contrattuali

2.1 – Relazioni industriali

1. I processi di trasformazione e le evoluzioni tecnologiche del settore devono indurre le parti a cercare relazioni industriali sempre più efficaci e partecipative al fine di rendere sempre più coinvolti nello sviluppo del settore, in senso produttivo ed occupazionale, i lavoratori e le OO.SS.. A tale proposito, nel rispetto dei limiti dimensionali di cui al D.lgs. 25/2007, le Aziende attiveranno un'azione informativa preventiva nei confronti delle RSU/RSA o, in mancanza, delle strutture sindacali territorialmente competenti stipulanti il CCNL, nel caso di introduzione di significativi progetti/percorsi di innovazione tecnologica e organizzativa, rispetto ai riflessi occupazionali e agli effetti degli stessi sulle condizioni lavorative, nonché in merito alle professionalità e all'adeguamento formativo del personale coinvolto.

   1.1 – Esame congiunto

   Nel caso di introduzione di progetti/percorsi di innovazione tecnologica e organizzativa, in seguito all'attivazione dell'azione informativa preventiva di cui al comma 1 del punto 2.1, gli eventuali riflessi degli stessi sull'occupazione, sull'organizzazione del lavoro, sulle condizioni lavorative, nonché sulla necessità di adeguamento formativo del personale coinvolto, saranno oggetto di un eventuale esame congiunto secondo le seguenti modalità: su richiesta scritta delle RSU/RSA o, in mancanza, delle strutture sindacali territorialmente competenti stipulanti il CCNL, comunicata entro sette giorni dal ricevimento dell'informativa di cui all'art. 2.1, comma 1, del CCNL, le parti avvieranno, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende in ogni caso esaurita decorsi almeno 15 giorni dal suo inizio.
2. Nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli le relazioni sindacali avverranno a livello sia nazionale che aziendale, con un sistema di informazione, consultazione, contrattazione, in applicazione degli Accordi Interconfederali vigenti.
3. Il sistema di relazioni sindacali recepisce ed attua quanto previsto dal D.lgs. 6 febbraio 2007 n. 25.
4. Esso è rivolto a tutti i lavoratori addetti al settore ed è finalizzato a favorire le trasformazioni del settore stesso attraverso il rafforzamento delle capacità competitive e lo sviluppo delle opportunità offerte dal mercato e l'aumento della professionalità e delle competenze per un'occupazione stabile e di qualità.
5. All'autonomia collettiva delle parti, in un quadro regolatorio flessibile, ma organico e nell'ottica del conseguimento della competitività delle imprese e della valorizzazione del lavoro, è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché lo sviluppo del sistema di relazioni sindacali ai diversi livelli e con strumenti diversi. La contrattazione collettiva deve valorizzare pienamente le risorse umane impiegate e, in un quadro di certezza dei costi, favorire la competitività delle imprese.
6. Le parti stipulanti, ferme restando la rispettiva autonomia e le distinte responsabilità, convengono di dotarsi di un sistema di confronti periodici che - al fine di accrescere una reciproca consapevolezza ed un adeguato livello conoscitivo delle opportunità positive e di sviluppo come pure dei fattori di criticità - affronti, ai diversi sotto indicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise. In particolare, le parti si impegnano ad incentivare la contrattazione aziendale sui processi di trasformazione tecnologica e di innovazione e su quanto concerne l'organizzazione del lavoro, l'adeguamento della formazione professionale e lo sviluppo del welfare integrativo aziendale/territoriale.

A) Livello Nazionale

1. Almeno una volta l'anno ANEF convocherà uno specifico incontro nell'ambito del quale porterà a conoscenza delle OOSS stipulanti il presente contratto, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale del settore:
   a. i programmi inerenti alle prospettive del settore;
   b. le previsioni degli investimenti complessivi;
   c. i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali nonché i programmi di innovazione previsti;

d. l'aggiornamento dei dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardare le capacità competitive del settore;
e. i dati globali occupazionali riferiti al settore e le informazioni / previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori, le condizioni di impiego e di rapporto di lavoro a loro volta articolati per le diverse fasce di età e in relazione alle specificità di genere, nonché le condizioni per il mantenimento e lo sviluppo nel settore delle diverse professionalità esistenti.

B) Informazioni a livello territoriale

1. Annualmente, a livello regionale e/o provinciale, su richiesta di una delle parti interessate, saranno effettuati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:
   a. concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale dall'ONIF;
   b. assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione delle malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge e degli Accordi interconfederali vigenti e in base alle eventuali indicazioni dell'ONIF.

C) Informazione a Livello Aziendale

1. Nel rispetto dei limiti dimensionali di cui al D.lgs. 25/2007, con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva secondo la natura delle questioni trattate, della RSU o, in mancanza, delle RSA congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle ORGANIZZAZIONI SINDACALI stipulanti il presente CCNL.
2. Costituiscono oggetto di informazione:
   a. l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi;
   b. il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
   c. l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa ed eventuali misure dì contrasto in caso di rischio per il livello occupazionale;
   d. rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 46 del D.lgs. n. 198/ 2006 in tema di pari opportunità occupazionali, nonché in relazione alle eventuali azioni volte a conseguire la certificazione della parità di genere ai sensi dell'art. 46 bis del D.lgs. n. 198/2006;
   e. l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fermo restando il diritto di controllo agli stessi riconosciuti dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970 n. 300 nonché quanto previsto dal D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e ss.mm.ii;
   f. la dimensione quantitativa e le tipologie dì attività dei contratti non a tempo indeterminato;
   g. l'attività formativa, inclusa l'eventuale analisi dei bisogni formativi, e gli indirizzi strategici in tema di formazione ed addestramento sulla base di esigenze aziendali anche con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
   h. la verifica sull'andamento complessivo degli straordinari;
   i. l'attivazione del lavoro agile (smart working) con l'indicazione delle relative mansioni a cui si applica;
   l. introduzione di significativi progetti/percorsi di innovazione tecnologica e organizzativa (come già previsto al punto 2.1, 1° comma).

2.2 – Osservatorio nazionale (ONIF)

1. Per quanto sopra il sistema di relazioni sindacali vigente viene integrato attraverso l'ONIF al quale vengono affidate le competenze più oltre elencate; qualora, alla scadenza del presente CCNL, le parti lo ritenessero opportuno, funzionale ed economicamente compatibile, anche sulla base della esperienza maturata e degli obiettivi raggiunti, potranno costituire un Ente Bilaterale.
2. L'ONIF elaborerà un verbale relativo alle attività poste in essere nel corso dell'anno, che sarà portato a conoscenza delle parti.
3. In questo quadro l'ONIF costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL per i dipendenti delle imprese funiviarie in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e sicurezza sul lavoro.
4. L'ONIF, costituito da 8 componenti, di cui 4 designati dall'ANEF e 4 dalla FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e SAVT, elegge domiciliazione presso la sede dell'ANEF. Ai fini della costituzione dell'ONIF, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, le Parti comunicheranno formalmente ad ANEF il/la proprio/a rappresentante all'interno dello stesso Osservatorio. Le riunioni sono peraltro possibili – con l'accordo

delle parti – anche in altra sede o in teleconferenza.

5. La composizione dell'ONIF 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 l'ASGB "Sindacato autonomo sudtirolese". In tale ipotesi rimane comunque inalterata la pariteticità dei diritti di voto.

6. L'ONIF 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. Agli effetti del suo funzionamento l'ONIF, nella prima riunione che sarà convocata ad iniziativa di ANEF e che si terrà entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, aggiornerà, se necessario, l'esistente regolamento.

7. L'ONIF si riunirà almeno una volta l'anno e promuoverà – nell'esercizio delle sue funzioni ed in adempimento e nei limiti del suo mandato - almeno una concreta iniziativa all'anno.

8. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, componenti l'ONIF, 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'ONIF per partecipare alle riunioni dell'organismo.

9. 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 di cui all'art. 40.

10. Le riunioni dell'ONIF dovranno essere comunicate ai rispettivi componenti con un preavviso di almeno 15 giorni.

Compiti

a. L'ONIF 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;
   - elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale e di sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore, anche in relazione a disposizioni legislative provinciali, regionali, nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
   - promuove iniziative in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, anche per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, nonché da progetti/percorsi di innovazione tecnologica, in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti;
   - promuove percorsi formativi rivolti al personale *front line* al fine di prevenire e contenere le aggressioni sul luogo di lavoro;
   - 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 sulla normativa per la sicurezza nei luoghi di lavoro, monitorando il suo stato di applicazione nel settore, e in merito alla formazione dei responsabili aziendali e dei RLS;
   - valuta la fattibilità di studi o indagini su temi di comune interesse, definendone modalità e criteri di realizzazione, 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;
   - analizza il contesto lavorativo del settore, valutando l'eventuale necessità di riorganizzare le declaratorie ed i profili professionali, al fine di proporre alle parti, in sede di rinnovo contrattuale, le eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del sistema di inquadramento professionale, anche rispetto all'emergere di potenziali nuove mansioni.

b. L'ONIF inoltre può svolgere attività di promozione e organizzazione di studi sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e le previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni allo scopo, tra l'altro, di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

c. In ordine all'attuazione dei programmi predetti potrà valutare l'opportunità di coinvolgere, per 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.

d. L'ONIF potrà infine essere interpellato da aziende, lavoratori, organizzazioni sindacali dei lavoratori o dei datori di lavoro al fine di comunicare indirizzi applicativi nelle materie di cui al presente articolo.

e. Le parti, riconosciute le particolarità del settore del trasporto a fune, soggetto a forti variazioni della domanda, determinata anche da periodi di stagionalità che assumono spesso carattere di imprevedibilità, quindi difficilmente programmabili attraverso gli ordinari strumenti contrattuali, prevedono che l'Ente di cui al presente articolo definisca le ulteriori esigenze e mansioni per le quali sarà possibile ricorrere a forme

contrattuali differenti rispetto a quelle previste nel presente contratto.

Formazione

a. 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'ONIF promuove quindi, attraverso la raccolta di apposita documentazione, lo sviluppo di progetti formativi prestando particolare attenzione alla formazione professionalizzante per l'apprendistato e alla formazione permanente per l'aggiornamento e la qualificazione del personale dipendente; alle tematiche della sicurezza sul lavoro, ai percorsi formativi inerenti la professione operativa, i modelli contrattuali e i rapporti con gli utenti; promuove l'introduzione, nei percorsi di formazione continua e per il personale neoassunto, programmi formativi relativi alle pari opportunità, al rispetto della dignità della persona per prevenire e contrastare ogni forma di molestie e violenza sui luoghi di lavoro;

b. La predisposizione di adeguati modelli gestionali ed organizzativi potrà essere strumento utile per costruire un rapporto organico sia con le strutture formative operanti a livello nazionale e locale sia con il sistema scolastico nel perseguimento dei seguenti obiettivi principali:

- porre i lavoratori in condizione di adeguare le loro conoscenze per meglio rispondere alle esigenze poste dalla trasformazione tecnologica e organizzativa in atto nelle imprese implementando, per quanto possibile, le relative professionalità, anche offrendo, se richiesta dalle aziende, la propria attività di consulenza in merito a necessità formative di adeguamento professionale, conseguenti all'introduzione di progetti/percorsi di innovazione tecnologica;
- 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 tra cui i periodi di congedo di maternità/paternità o dopo un lungo periodo di congedo parentale; 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;

c. Come ulteriore obiettivo connesso alla formazione l'ONIF si propone in attività di consulenza per la gestione e rilascio - a cura delle regioni e province autonome nell'ambito delle loro esclusive competenze in materia di formazione professionale e relative certificazioni – 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.

d. Per il mercato del lavoro e per il sistema delle imprese, il Libretto formativo, rappresenta uno strumento di informazione, finalizzato ad evidenziare in modo omogeneo ed attendibile il percorso formativo e professionale del soggetto nonché a facilitare la riconoscibilità di professionalità e competenze individuali all'interno di un percorso di inserimento e mobilità lavorativa.

Sicurezza sul lavoro.

a. L'ONIF monitorerà costantemente le tematiche della sicurezza sul lavoro in attuazione del Testo Unico approvato con D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, seguendo altresì l'evoluzione legislativa in materia e diffondendo le informazioni raccolte in momenti seminariali ed in report specifici.

b. L'ONIF 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.

c. L'ONIF effettua il monitoraggio dell'utilizzo dello strumento dello Stop Work Authority previsto dal comma 3, punto 2.4 dell'art. 2 del presente CCNL.

d. L'ONIF 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 TU sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, 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.

e. Ai fini specifici della formazione e della sicurezza sul lavoro l'ONIF può concorrere infine alla valorizzazione delle iniziative settoriali e/o territoriali promosse da organismi con particolari competenze per realizzare e implementare appositi progetti sul territorio.

Conciliazione

Il presente CCNL riconosce all'ONIF un ruolo consultivo ed interpretativo nei seguenti ambiti al fine di dirimere

eventuali controversie interpretative:

- Parere in merito alla corretta applicazione del CCNL con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati;
- Parere in merito alla possibile conciliazione di eventuali vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano trovato una soluzione su problematiche inerenti all'interpretazione e/o la corretta applicazione del CCNL.

2.3 – Assetti contrattuali

1. Le Parti stipulanti, con riferimento a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, individuano due livelli di contrattazione:
   A. contratto collettivo nazionale di lavoro;
   B. secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di cui all'art 39 del presente CCNL ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale articolo indicate.

A) *Contratto collettivo nazionale di lavoro*

1. Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale e definisce tutti gli elementi del rapporto di lavoro tanto per la parte economica che normativa.
2. Definisce altresì il trattamento retributivo con funzione di garanzia nella direzione della salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni contrattuali.
3. Il CCNL individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.
4. Procedure per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro:
   a. la disdetta e le proposte per il rinnovo del contratto saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della relativa scadenza;
   b. la parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse, anche al fine di concordare un incontro;
   c. durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette rispetto alla vertenza contrattuale;
   d. in caso di mancato rispetto della tregua sopra definita, si può esercitare il diritto alla revoca o la sospensione dell'azione messa in atto. Qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del CCNL slitterà di un mese.

B) *Contrattazione di Secondo Livello*

1. La contrattazione di secondo livello ha la funzione di negoziare erogazioni economiche variabili correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti.
2. Tali programmi avranno come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale e ai risultati legati all'andamento economico della singola impresa.
3. Il premio di risultato deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
4. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente CCNL e deve riguardare istituti che non siano già stati negoziati in sede di contrattazione nazionale o confederale secondo il principio del "ne bis in idem", coerentemente con quanto espressamente previsto nell'art. 39.
5. Gli accordi di secondo livello hanno durata massimo triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale;
6. Le aziende e le RSA/RSU possono essere assistite e rappresentate rispettivamente dalle Associazioni territorialmente competenti delle organizzazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali territoriali stipulanti il presente CCNL.
7. Le proposte di rinnovo degli accordi di secondo livello, dovranno essere sottoscritte dai soggetti sindacali titolari della relativa contrattazione aziendale e presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

2.4 - Salute e Sicurezza e rappresentanza nei luoghi di lavoro

1. Le Parti recepiscono i contenuti sostenuti e valorizzati dall'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 "Salute e Sicurezza- attuazione del patto per la fabbrica", per quanto di competenza del CCNL.
   Nello specifico:

A) Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza

1. Recepimento di quanto contenuto nell'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza del 22 giugno 1995, cosi come rivisitato dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018, in merito al ruolo, alla modalità di elezione o designazione, decadenza, formazione e permessi del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

B) Reinserimento lavorativo e accomodamento ragionevole lavoratori disabili o inidonei

1. Le parti, anche richiamando la giurisprudenza più recente, sottolineano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti in gioco: la protezione dei soggetti disabili o inidonei e l'interesse del datore di lavoro ad una collocazione del lavoratore nella realtà organizzativa delineata dall'imprenditore stesso;
2. In questo senso, richiamano l'esigenza che l'analisi delle possibili soluzioni volte all'inserimento o reinserimento dei lavoratori contempli, ove possibile, soluzioni tecnologiche, organizzative o contrattuali che consentano la eliminazione o la riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego delle persone;
3. In questo senso, le parti richiamano l'opportunità di verificare, nel bilanciamento degli interessi sopra richiamato, soluzioni di diverso tipo, come, a titolo meramente esemplificativo, modifiche contrattuali il più possibile condivise (quali, ad esempio, la riduzione dell'orario di lavoro o il part-time), di sistemazione delle postazioni di lavoro, di individuazione di attrezzature di lavoro funzionali, di intervento sui ritmi di lavoro, di introduzione di forme di lavoro innovative.

C) Contrasto alle molestie e alla violenza

1. Recepimento da parte dell'ANEF e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, dell'Accordo quadro sulle molestie nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, anche in attuazione a quanto previsto dal comma 4 dell'art. 46 del presente CCNL, partendo dalla sottoscrizione della dichiarazione di intollerabilità di cui all'allegato B) dello stesso accordo, ed allegato al presente CCNL. Le aziende si impegnano a dare massima diffusione dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, auspicandone il relativo recepimento a livello aziendale, analogamente a quanto fatto dalle parti a livello nazionale nel presente CCNL.
2. Le Parti si impegnano inoltre, anche sulla base delle segnalazioni e proposte eventualmente sollevate dall'ONIF e/o dal Comitato pari opportunità ad individuare soluzioni utili ad implementare le misure contenute nell' Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 "Salute e Sicurezza- attuazione del patto per la fabbrica" e nei successivi Protocolli in materia siglati da CGIL, CISL, UIL e Confindustria.
3. Le Parti si impegnano a sensibilizzare l'adozione in tutte le aziende delle misure di prevenzione e di controllo volte ad includere le violenze e le molestie, come pure i rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

2. Al fine di valorizzare quanto previsto dal precedente comma 1, le parti condividono la necessità di implementare le azioni atte a prevenire gli infortuni sul lavoro, nonché a contenere l'aumento delle malattie professionali.
Nello specifico:
− Le Aziende si impegnano, compatibilmente con le proprie peculiari caratteristiche organizzative, a predisporre percorsi conformi alle Linee guida UNI-INAIL (o equivalenti) per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
− sia per i nuovi assunti, in fase di accesso al lavoro, nonché periodicamente, nell'ambito della pianificazione formativa generale, le Aziende predisporranno piani e percorsi formativi necessari per la diffusione e il consolidamento della cultura della sicurezza, da svolgersi anche attraverso modalità digitali, a scelta delle aziende, nonché attraverso la consulenza dell'ONIF;
− Le Aziende, o i soggetti terzi incaricati, istituiranno un libretto formativo per ciascun RLS sul quale saranno registrate le frequenze ai moduli formativi ad essi rivolti, con valenza di certificazione in tutte le aziende del settore;
− Le Aziende prevedranno momenti di informativa a tutti i lavoratori attraverso la forma dell'assemblea congiunta in seguito alla riunione periodica ex art. 35 D. Lgs.81/08;
− Nell'ambito della valutazione del rischio stress lavoro correlato, per le mansioni eventualmente individuate dal Servizio Prevenzione e Protezione, le Aziende procederanno alla fase approfondita contenuta nelle Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato elaborate nel 2017 dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (ex articolo 6, D.lgs. 81/2008);
− In caso di appalto, le aziende, ai sensi della normativa vigente, anche attraverso l'istituto dell'autocertificazione da parte dell'appaltatore, constateranno l'effettuazione della preventiva informazione e formazione dei lavoratori sulle normative di legge e procedure aziendali in materia di sicurezza sul lavoro;
3. Le parti, condividendo l'obiettivo "0" incidenti sul lavoro, convengono di prevedere una campagna straordinaria di informazione, formazione e diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro, anche attraverso il contributo dell'ONIF.
Al fine di prevenire situazioni di potenziale pericolo le parti, in coerenza con le previsioni dell'art. 44 del D.lgs. n.81/08, convengono di istituire il principio "Stop work authority" con il quale si riconosce a ciascuna

lavoratrice/lavoratore, indipendentemente dalla mansione svolta e dall'anzianità di servizio, l'autorità di interrompere il lavoro, quando questo non sia svolto in sicurezza e potrebbe portare, per sé o per altri, ad incidenti, infortuni o malattie professionali.
Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.
Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato, e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.
Fermo restando che l'istituto dovrà essere esercitato secondo i principi di correttezza e buona fede, viene demandato all'ONIF il monitoraggio dell'utilizzo del principio stesso.
Le Aziende provvederanno a dare massima diffusione al principio "Stop work authority," evidenziando che nessuna colpa o responsabilità potrà essere imputata ad un dipendente che eserciti l'autorità così come sopra prevista.
Al fine di un esercizio responsabilmente consapevole del principio "Stop work authority," le Aziende potranno predisporre con il coinvolgimento dei RLS, specifici percorsi formativi/informativi da realizzarsi anche attraverso modalità digitale, nonché con l'eventuale supporto dell'ONIF o di soggetti terzi qualificati.

Art. 3 – Assunzioni

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune che regolamenta i rapporti di lavoro.
   Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile, di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali, nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale.
2. L'assunzione dei lavoratori avviene in conformità alle norme di legge di cui al D.lgs. n. 152/1997 e s.m.i. (D.lgs. n. 104/22 e D.L. n. 48/23). All'atto dell'assunzione, l'Azienda comunicherà al lavoratore per iscritto, con le modalità previste dalla legge, a titolo non esaustivo:
   a. identità delle parti, inclusa l'indicazione di eventuali co-datori;
   b. la data di inizio del rapporto di lavoro;
   c. la sede in cui presterà la sua opera;
   d. il livello d'inquadramento e la retribuzione;
   e. la durata dell'eventuale periodo di prova;
   f. la durata dell'istituendo rapporto, se esso è a tempo indeterminato o a termine;
   g. il diritto di precedenza regolamentato dai commi 4 e 5 dell'art. 8 del presente CCNL, in caso di contratto a termine;
   h. l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro in caso di contratto di lavoro a tempo parziale di cui all'art 10 lett. b) del presente CCNL;
   i. i dati di iscrizione nel libro unico del lavoro o in altro sistema idoneo di registrazione;
   j. il regolamento di esercizio ed il regolamento aziendale alla cui osservanza il dipendente è tenuto;
   k. l'informativa in materia di scelta del TFR (D.lgs. n.252/2005);
   l. il Fondo di previdenza complementare contrattuale di riferimento;
   m. il Fondo di assistenza sanitaria integrativa contrattuale di riferimento;
   n. le misure di welfare previste dal CCNL e dai Contratti Aziendali/Territoriali applicati;
   o. tutte le eventuali altre condizioni concordate, ivi comprese le visite attitudinali;
   p. il CCNL applicato e gli eventuali Contratti Aziendali/Territoriali applicati;
3. 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.
4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore deve presentare all'Azienda i seguenti documenti:
   a. la carta di identità o un documento equipollente;
   b. il certificato penale non anteriore a tre mesi;
   c. il codice fiscale;
   d. il certificato di residenza;
   e. la scheda professionale o altro analogo documento rappresentativo dei propri dati professionali;
   f. lo stato di famiglia e/o la diversa documentazione richiesta per garantire l'esercizio dell'eventuale diritto all'assegno unico e universale;
   g. nonché gli altri documenti di cui la legge o le competenti autorità richiedano il possesso o l'esibizione.
5. 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.
6. 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.

7. Le parti concordano affinché per i lavoratori interessati da una cessione di contratto, ai sensi degli artt. 1406 e seguenti del Codice Civile, il passaggio del lavoratore da una azienda ad un'altra avvenga con il mantenimento delle tutele normative, economiche e giuridiche spettanti al lavoratore al momento della prima assunzione precedente alla cessione di contratto.
   Tale mantenimento della normativa è preveduto in una apposita clausola confermativa apposta nella lettera di cessione.

Art. 4 – Inquadramento

1. 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.
2. 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.
3. 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.

I° livello super:

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria del I 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.

I° 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. È 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.

II° 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 III livello, possono essere incaricati, in via di sola sostituzione, ad adempiere ai compiti del I livello e che vengono a sostituire con piena responsabilità il capo dell'intero impianto complesso nei periodi di assenza.

III° 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 III 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.

IV° 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 IV 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.

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

VI° 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.).

VII° 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).

4. 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, previe intese tra le parti stesse nell'ambito degli accordi di rinnovo del contratto nazionale di lavoro.

A tale proposito nel corso della vigenza contrattuale, l'ONIF analizzerà il contesto lavorativo del settore e valuterà l'eventuale necessità di riorganizzare le declaratorie ed i profili professionali, a partire dalla prima riunione che dovrà essere calendarizzata così come definito al comma 6 dell'art. 2.2 del presente CCNL, al fine di proporre alle parti le eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento

del sistema di inquadramento professionale, anche rispetto all'emergere di potenziali nuove mansioni.
Inoltre, in considerazione dell'innalzamento dell'età media delle lavoratrici e dei lavoratori, sempre nel corso della prossima vigenza contrattuale, l'ONIF analizzerà il settore al fine di individuare e proporre alle parti, meccanismi e sistemi di ricollocazione e accomodamento ragionevole, nonché possibili spostamenti anche temporanei ad altre mansioni, individuando soluzioni organizzative per lo svolgimento della prestazione lavorativa, che tutelino l'occupazione e garantiscano allo stesso tempo la produzione.
Le parti valuteranno le proposte dell'ONIF in tal senso nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 5 - Disciplina dei quadri

1. 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 I super e I, 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.
2. 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.
3. 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 € 118,79 mensili, senza assorbimento dell'eventuale superminimo individuale e senza pregiudizio delle erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello di cui all'art. 39.
4. Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione valgono per i quadri le disposizioni contrattuali previste per gli impiegati.
5. 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

1. Il dipendente di nuova assunzione, con contratto 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:
   a. 90 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del I livello super;
   b. 60 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del I livello;
   c. 45 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del II livello;
   d. 30 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del III livello;
   e. 15 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del IV, V, VI e VII livello.

2. A partire dal 12 gennaio 2025, il dipendente di nuova assunzione, con contratto a termine può essere assoggettato ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 della L. n. 203/2024, ad un periodo di prova la cui durata viene stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario, a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. La durata massima del periodo di prova nel caso di contratto a termine è fissata come segue:
   a. 6 giorni di effettivo lavoro, in caso di durata del contratto pari a 3 mesi;
   b. 12 giorni di effettivo lavoro, in caso di durata del contratto pari a 6 mesi;
   c. 20 giorni di effettivo lavoro, in caso di durata del contratto superiore a 6 mesi.

   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.
   Dichiarazione a verbale
   Le Parti si danno atto che non si considerano giorni di effettivo lavoro, ai fini del periodo di prova, i giorni di assenza, a titolo esemplificativo non esaustivo, per malattia, infortunio, congedo di maternità/paternità obbligatori, congedi e permessi di cui alla legge n.104/1992, nonché le assenze previste dalla legge o dal presente CCNL, in misura corrispondente alla durata delle stesse.

Art. 7 - Mercato del lavoro

1. 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

1. Le assunzioni a termine sono effettuate ai sensi dell'avviso comune del 19.07.2022 Allegato 8 al presente CCNL e del Dlgs 81del 2015 e successive modifiche ed integrazioni.
2. L'apposizione del termine è priva di effetto, se non risulta da atto scritto.
3. 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.
4. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine, anche di tipo stagionale, 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.
5. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha – ai sensi dell'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 81 del 2015 – 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.
6. Ai sensi dell'art. 24 comma 4 del d.lgs. n. 81 del 2015 il diritto di precedenza di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo contrattuale, può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti, per iscritto, in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro, rispettivamente, sei mesi (comma 6) e tre mesi (comma 7) 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.
7. Per le lavoratrici/lavoratori, il congedo di maternità/paternità di cui al Capo III-IV del D.lgs**.** n. 151 del 2001, e ss.mm.ii., usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato, è considerato utile a determinare il periodo di attività lavorativa necessario a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 4 e 5 del presente articolo, da esercitare con le stesse modalità di cui al comma 7 sempre del presente articolo.
8. 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.
9. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in possesso delle idonee abilitazioni, viene inquadrato con gli stessi criteri del personale assunto a tempo indeterminato.
10. In applicazione di quanto previsto dagli artt. 19, comma 1, e 21, comma 01, del D.lgs. n. 81/2015 le Parti convengono che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi, nonché possono essere disposti proroghe e rinnovi oltre i 12 mesi, e comunque non oltre i 24 mesi, unicamente nei seguenti casi:
    a) assunzione di soggetti in condizioni di particolare fragilità e a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, ossia: soggetti inoccupati che non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»); percettori di Naspi da almeno 6 mesi e/o assegno di inclusione ex artt. 1 ss. del D.L. 48/2023 conv. in L. 85/2023; beneficiari di trattamenti di integrazione salariale con sospensione a zero ore dell'attività lavorativa da almeno 13 settimane; disabili con grado di disabilità certificata non inferiore al 33%; dimessi da luogo di detenzione in regime di libertà vigilata da non più di tre anni o in regime di semilibertà; donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio;
    b) assunzione di lavoratori durante la fase di avvio di nuove attività, anche nell'ambito di imprese già esistenti, per un periodo di 12 mesi a partire dall'avvio;
    c) assunzione di lavoratori durante processi di ristrutturazione e/o adeguamento, anche immobiliare, riqualificazione, riorganizzazione, informatizzazione, digitalizzazione;
    d) assunzione di lavoratori nell'ambito di progetti di durata superiore a 12 mesi;
    e) negli ulteriori casi previsti dai contratti collettivi territoriali o aziendali di cui all'articolo 51 del D.lgs. 81/2015.
11. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii.

Art.9 - Disciplina del rapporto di somministrazione a tempo determinato

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge di cui al Capo IV D.lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii.
2. 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 ss.mm.ii.
3. 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.
4. 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.
5. Esigenze aziendali oggettive che comportino fabbisogni superiori a quelli previsti dal comma precedente dovranno essere concordate con le Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti stipulanti il presente contratto e la RSU o, se non costituita, le RSA delle Organizzazioni Sindacali medesime.
6. 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.
7. 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 RSU o, se non costituita, con le RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali 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. n.81 del 2015 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 RSU o, se non costituita, le RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali 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 lettera e) – nella misura massima fino alla concorrenza dell'orario settimanale di lavoro per il personale a tempo pieno. Il lavoro supplementare è retribuito con la maggiorazione del 20% fino alla concorrenza di un quarto dell'orario settimanale di lavoro per il personale a tempo pieno; il lavoro supplementare prestato oltre tale limite e fino alla misura massima di cui al periodo precedente è retribuito con la 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 *orizzontale* o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni straordinarie secondo la disciplina legale e contrattuale vigente;

g) l'adozione di clausole elastiche, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, 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 RSU o, se non costituita, alle RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il contratto o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali 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 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:

- i lavoratori di cui all'articolo 8 commi 3,4,5, del Dlgs n.81 del 2015;
- nuclei familiari composti da un solo genitore;
- numero dei figli ed età degli stessi;
- anzianità anagrafica;
- tipologia mansione;
- 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;

h ter) la trasformazione, anche temporanea, da lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, potrà essere utilizzata, con il consenso del lavoratore, ai fini di ricollocare lo stesso in caso di sopraggiunta inidoneità temporanea o definitiva alla mansione assegnata in fase di assunzione, certificata dal medico competente;

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).

l) la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire altresì nel caso previsto dall'art. 41ter, comma 4.

m) la persona lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi dell'articolo 24 del D.lgs. n. 80/2015, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale, ferma restando la compatibilità con le esigenze organizzative e tecnico-produttive del servizio. A richiesta della persona lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, da lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, per motivazioni inerenti a tale richiesta.

Il consenso del lavoratore dovuto in caso di introduzione di clausole elastiche e/o flessibile, di cui alla precedente lettera g), deve risultare da atto scritto successivo all'atto dell'assunzione e/o della trasformazione del contratto da tempo parziale a tempo pieno e/o da tempo determinato a tempo indeterminato.

Art. 11 - Apprendistato professionalizzante.

1. L'apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del D.lgs. n. 81 del 2015 e ss.mm.ii. viene denominato contratto formativo professionalizzante; la sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.
2. In attuazione delle predette richiamate disposizioni il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

3. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale ai sensi della legge 53/2003, conseguita ex DLgs17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dal diciassettesimo anno di età.
4. L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova, ai sensi dell'art. 6 del presente CCNL, di durata non superiore a quanto previsto per il livello da acquisirsi.
5. Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 cod civ, di 15 giorni.
6. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
7. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli I° super, I°, II°, III°, IV°, V° e VI°.
8. La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi risulta determinata secondo la tabella sottostante:

Livelli	Durata Complessiva mesi	I° periodo mesi	II° periodo mesi	III° Periodo mesi
I°super	36	12	12	12
I°	36	12	12	12
II°	36	12	12	12
III°	36	12	12	12
IV°	36	10	16	10
V°	24	6	12	6
VI°	24	6	12	6

9. Il trattamento economico dell'apprendistato professionalizzante è così determinato:
   - 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;
10. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante di cui al comma 8 del presente articolo non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di apprendistato scaduti nei 24 mesi precedenti. Detta regola si applica nelle aziende con più di 3 apprendisti.
11. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
12. Apprendistato in cicli stagionali:
    a. Conformemente a quanto previsto dall'art. 44, comma 5, del D. Lgs n. 81/2015 e ferma rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui alla soprastante tabella, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato.
    b. Possono essere assunti con contratto di apprendistato in cicli stagionali i lavoratori destinati a svolgere mansioni proprie delle figure professionali inquadrate nei livelli VI,° V°, IV° e III° dell'inquadramento definito dall'art. 4 del presente contratto.
    c. L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.
    d. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.
    e. Ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato di cui al presente articolo, i periodi di servizio svolto in qualità di apprendista stagionale si cumulano in funzione dei mesi di effettiva assunzione, attribuendo convenzionalmente la durata di sei mesi alla prestazione in stagione invernale e di tre mesi a quella in stagione estiva.
    f. Nei casi in cui il lavoratore apprendista stagionale effettui la propria prestazione sia nella stagione invernale sia in quella estiva convenzionalmente la prestazione viene calcolata dodici mesi.

g. In caso di assunzione per brevi periodi stagionali, sempre ai fini del computo di cui sopra, si conviene che il periodo di assunzione in stagione, di durata anche inferiore a tre mesi, venga comunque computato con un valore pari a tre mesi.

13. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche con riferimento agli aumenti periodici di anzianità che saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.
14. Agli apprendisti verrà corrisposto anche quanto previsto dal secondo livello di contrattazione secondo le modalità stabilite nei relativi accordi, sono comunque fatti salvi gli accordi esistenti in materia di apprendistato.
15. In occasione della ricorrenza natalizia, verrà corrisposta all'apprendista una gratifica o tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile. Sarà inoltre corrisposta nel mese di giugno una quattordicesima erogazione di importo pari alla retribuzione mensile.
16. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e della quattordicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero.
17. In caso di infortunio sul lavoro l'azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100 per cento della retribuzione normale nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.
18. In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla normale retribuzione loro spettante per un massimo di 6 mesi per ogni anno e nei limiti del periodo di durata dell'apprendistato.
19. Le ferie di cui all'art. 25 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Formazione

a. I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.
b. Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione formale, intesa come processo formativo, strutturato, verificabile e certificabile secondo la normativa vigente.
c. 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 professionalizzante debba essere pari a 80 ore annue retribuite – ovvero di equivalente entità media nel triennio - comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, integrata dall'offerta pubblica, laddove esistente, ai sensi dell'art. 44, comma 3, D .Lgs n.81/2015.
d. La parte di formazione riguardante le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro sarà collocata all'inizio del rapporto di lavoro.
e. L'attività formativa potrà svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura degli impianti al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite con la retribuzione ordinaria.
f. 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.
g. Con specifico riferimento ai rapporti di apprendistato stagionale, l'impegno formativo annuo si determina riproporzionando il monte ore annuo in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.
h. 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 previsto dall'art. 2.2 del presente contratto.
i. La formazione formale potrà avvenire con le modalità individuate nel Piano Formativo Individuale, fra cui: alternanza sul lavoro, affiancamento, formazione a distanza, in aula, "on the job", seminari, esercitazioni di gruppo, action learning, visite aziendali.
j. I profili formativi (durata, modalità e articolazione della formazione) sono quelli definiti, per ciascuna figura professionale, secondo lo schema riprodotto nell'allegato 4 al presente contratto.

Tutor aziendale

a. 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.

b. Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale ed attesta, anche ai fini dell'articolo 42, comma 5 lett. f) D.lgs. n.81/2015, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.
c. 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;
   - possedere almeno due anni di esperienza lavorativa;
   - seguire le iniziative formative a lui destinate previste dall'azienda.
d. Si precisa che le funzioni di tutor possono essere svolte:
   - da un lavoratore qualificato designato dall'impresa;
   - nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 del D.M. 28 febbraio 2000.
e. Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.

Piano Formativo Individuale

a. Il PFI (il cui schema è riprodotto nell'allegato 4 al presente contratto unitamente allo schema di attestazione/registrazione dell'attività formativa allegato all'accordo interconfederale 18 aprile 2012 ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, lett. b, DL 28 giugno 2013 n. 76) 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.
b. 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.
c. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor.

Le parti concordano affinché per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, a seguito di conferma al termine del periodo di apprendistato, questo comporti di considerare il rapporto a tempo indeterminato sorto ab origine e cioè dal momento dell'inizio del periodo di apprendistato stesso, con conseguente applicazione di tutte le conseguenze normative e legali. Tale mantenimento della normativa sarà previsto in una apposita clausola apposta nella lettera confermativa.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Art. 11 bis.
Lavoro agile/Smart Working

1. Il lavoro agile è una modalità di lavoro "da remoto" consistente nella possibilità di eseguire, previo accordo individuale tra la lavoratrice/lavoratore e il datore di lavoro, la prestazione lavorativa parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, entro i limiti di durata massima dell'orario lavoro tenuto conto delle peculiarità del settore.
2. Le Parti identificano nel lavoro agile, di cui alla legge 22.5.2017, n. 81, e secondo quanto previsto dal Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, un'ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la cui flessibilità organizzativa può favorire l'incremento della produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.
3. Il lavoro agile determina solo un parziale e momentaneo mutamento del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, non pregiudica il normale esercizio dei poteri di direzione e controllo da parte del Datore di lavoro e prevede l'applicazione delle stesse normative di legge e di contratto dei lavoratori che prestano la loro attività lavorativa in ufficio.
4. Il lavoro agile si basa sui principi di buona fede, responsabilità, fiducia ed autodisciplina.
5. Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizioni di legge, dalle linee guida del presente CCNL nonché da eventuali accordi aziendali le cui disposizioni di miglior favore nei confronti dei lavoratori restano salve.

Individuazione degli ambiti organizzativi

1. Spetta all'azienda, soggetta agli obblighi informativi di cui alla lettera C, sub lettera "i" punto 2.1 dell'art. 2 del

presente CCNL, individuare gli ambiti organizzativi, nonché le mansioni le cui attività siano da essa ritenute compatibili con l'esecuzione del lavoro agile e informare rappresentanze sindacali aziendali, o in mancanza, le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL.
Con riferimento agli aspetti operativi ed applicativi si rimanda all'Art. 18 e seguenti della Legge 81/2017 e alle altre disposizioni normative vigenti in materia. Resta inteso che l'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, di natura consensuale, fermo restando il diritto di recesso. Il suddetto accordo individuale sarà definito in coerenza alle seguenti linee guida.

Luogo della prestazione

1. Nelle prestabilite giornate in modalità agile, l'attività lavorativa, potrà essere svolta dal lavoratore in luogo a sua scelta e sotto la propria esclusiva responsabilità.
La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati. Pertanto, il luogo scelto da lavoratore per rendere la prestazione di lavoro in modalità agile dovrà avere, a sua cura e responsabilità, caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.
Nell'ambito della contrattazione collettiva e di 2° livello o dell'accordo individuale si potranno individuare i luoghi inidonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

Requisiti e priorità per l'accesso al lavoro agile

1. Fermi restando gli ambiti organizzativi aziendali individuati, possono presentare domanda per accedere al lavoro agile tutti i dipendenti con rapporto a tempo pieno o parziale impiegati in mansioni che non richiedano rapporti diretti con il pubblico e l'utenza e che non pregiudichino la normale attività dell'azienda.
2. Nei casi indicati al precedente comma, sarà riconosciuta progressiva priorità:
- ai soggetti individuati dall'azienda in base alle proprie esigenze tecnico-organizzative o produttive;
- lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole;
- lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità/ paternità (art. 16 e 28 D.lgs. n. 151/2001);
- lavoratori in condizione di mono genitorialità;
- lavoratrici/lavoratori con figli fino a 12 anni di età;
- lavoratori in condizione di disabilità o con coniugi/conviventi di fatto o parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tali da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (art. 3, comma 3, legge n. 104/1992);
- lavoratori con parenti entro il primo grado in situazioni di comprovata gravità;
- lavoratori residenti o domiciliati a distanza significativa dalla sede aziendale.
3.In tale premessa, saranno altresì privilegiate le richieste presentate dai dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari a titolo esemplificativo e non esaustivo quali: disabilità, stato di gravidanza (escluso il periodo obbligatorio), familiari in condizioni di grave disabilità, figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento, anziani conviventi con problemi di salute debitamente certificati.

Accordo individuale

1.L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, di natura consensuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
2.L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare, così come il caso di rifiuto del datore di lavoro non giustifica iniziative da parte del lavoratore comprese le dimissioni in assenza di preavviso.
3. L'accordo è disdettabile da una delle due parti con preavviso di 30 giorni rispetto alla data di scadenza. In qualsiasi momento, l'azienda può disporre la sospensione temporanea dell'esecuzione del lavoro agile, con un preavviso di 5 giorni, in relazione a sopravvenute, motivate esigenze di natura organizzativa o tecnico-produttiva.
4. La lavoratrice/lavoratore in caso di imprevedibili necessità ha facoltà di richiedere lo spostamento della prestazione lavorativa in smart working a giornata diversa da quella concordata.

5. L'accordo costituisce parte integrante del contratto di lavoro individuale in essere.
6. L'accordo dovrà stabilire le principali modalità/condizioni di esecuzione del lavoro agile in particolare:
- la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- l'eventuale numero di giornate lavorative settimanali o mensili in cui la prestazione sarà svolta, di norma, con modalità in lavoro agile;
- i predeterminati luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa e le modalità di variazione degli stessi;
- la necessaria strumentazione informatica e telefonica, assegnata al lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore da tale strumentazione, nel corso e al termine della giornata lavorativa.
-la fascia di disconnessione, con decorrenza dal termine della prestazione oraria lavorativa giornaliera dalla quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa;
- i tempi di riposo del lavoratore al termine della prestazione lavorativa, che devono essere pari a un periodo di riposo di 11 ore ogni 24 ore, da intendersi quale periodo minimo inderogabile che deve essere fruito in maniera consecutiva;
- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e ss.mm.ii. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.
8. Il dipendente dovrà comunicare con un preavviso stabilito nell'accordo individuale l'eventuale variazione dei luoghi della prestazione predeterminati e individuati nell'ambito dell'accordo individuale.
9. La lavoratrice e il lavoratore che intendano aderire allo smart working, per la stipula dell'accordo individuale, potranno farsi assistere da un rappresentante sindacale RSA/RSU/territoriale/regionale, a cui conferisce mandato.

Posizione e sede di lavoro - trattamento economico e normativo - tutele sindacali

1. Il dipendente in lavoro agile conserva la posizione e la sede di lavoro già assegnate e mantiene integralmente il trattamento economico-normativo in atto, previsto dal CCNL e dagli accordi di secondo livello in vigore aziendalmente nonché da eventuali accordi individuali.
2. Nelle giornate effettivamente prestate di lavoro agile non viene erogato il buono pasto eventualmente previsto dalla contrattazione o prassi aziendale, salvo quanto individualmente concordato.
3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dal CCNL e dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
4. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il lavoratore in possesso di dati necessari all'azienda per il corretto funzionamento della stessa deve consentire l'accesso a tali dati attraverso il sistema di rete telematica o trasferendo prima della sospensione dal lavoro i dati di archivio all'azienda medesima
5. Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.
6. È confermato il godimento dei diritti sindacali previsti dalla legge e dal presente CCNL.

Recesso

1. Il recesso dall'accordo individuale di lavoro agile azionato dall'una o dall'altra parte determina il ripristino delle precedenti modalità di lavoro.
2. Il recesso è comunicato per iscritto dall'una all'altra parte interessata senza obbligo di alcuna motivazione.
3. In qualsiasi momento, sia l'Azienda che il dipendente possono recedere dall'accordo con un preavviso di almeno 30 giorni.
4. In caso di recesso da parte dell'azienda nei confronti di un dipendente riconosciuto disabile o con parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tali da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (art. 3, comma 3, legge n. 104/1992), il termine di preavviso è di almeno 90 giorni.
5. In presenza di giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Salute e sicurezza del lavoro

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.
2. Secondo quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, il dipendente è assicurato contro i rischi in materia di salute e sicurezza del lavoro connessi alla prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali.
3. In relazione a tale circostanza, il dipendente riceve adeguata informazione/formazione, ai sensi delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008.
4. Egli è altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi predetti e ad assicurare la conformità del luogo della prestazione alla normativa sulla sicurezza del lavoro.
5. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
6. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.
7. Le aziende informeranno periodicamente gli RLS in merito alle attivazioni del personale in lavoro agile.

Formazione

1. Prima dell'inizio del lavoro agile od in costanza dello stesso, l'azienda promuove un'iniziativa informativo/formativa, a favore dei dipendenti e dei Responsabili interessati, sulle caratteristiche/modalità tecniche di svolgimento della prestazione, anche con specifico riferimento alle disposizioni della legge n. 81/2017.
2. Durante la vigenza dell'accordo individuale, i dipendenti interessati continuano a essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti.
3. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.
4. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

Dotazione e cura degli strumenti informatici e telefonici

1. L'azienda fornirà in comodato al dipendente in lavoro agile degli strumenti informatici e telefonici, assicurandone la eventuale manutenzione, se necessari allo svolgimento della mansione, indicati nell'accordo individuale, in grado di consentirgli il normale svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali.
2. Il dipendente è tenuto ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate, attenendosi alle disposizioni aziendali per il loro uso, e comunicherà tempestivamente al proprio Responsabile eventuali malfunzionamenti delle predette dotazioni nonché l'eventuale insorgenza di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa.
3. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del *data breach*. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.
4. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro o messa a disposizione dal lavoratore deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii.

Relazioni sindacali

1. Su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza delle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, l'Azienda fornirà un'informativa sul lavoro svolto in modalità agile nell'anno precedente, con riguardo:
- agli ambiti organizzativi, alle qualifiche professionali e al numero dei dipendenti che sono stati interessati;
- al numero medio mensile delle giornate effettuate in lavoro agile;

- alle eventuali disfunzioni organizzative e/o operative riscontrate.

Protezione dei dati personali e riservatezza

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare tutti i dati personali e i documenti cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.
2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.
3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

Art.12 - Orario di lavoro.

1. 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.
2. Considerato:
   a. 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'allegato 6, 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) la durata media settimanale di lavoro è pari a 48 ore comprensive delle ore di straordinario ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, comma 2 e dell'articolo 5, comma2 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.

3. Previo esame congiunto tra l'azienda e la RSU o, se non costituita, le RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali medesime, è ammesso il ricorso al lavoro straordinario in eccedenza al limite di cui al secondo 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.
4. Le ore eccedenti le 40 settimanali sono considerate straordinarie e vengono retribuite con la maggiorazione della retribuzione ordinaria di cui al successivo art.18, pari al 20%.
5. Esclusivamente ai fini del rispetto della media settimanale di 48 ore, nel periodo di riferimento di cui al punto III) del secondo comma al lavoratore possono essere concessi, ai sensi dell'art. 5, comma 5, D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66, riposi compensativi individuali da ragguagliare alle ore di lavoro straordinario prestate oltre la 48a 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 20 %.
6. 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.
7. Il lavoratore ha diritto di usufruire in ragione d'anno, per gruppi di 4 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, risulta pari a 64 ore e, a far data dal 1° luglio 2025, sarà incrementato a 72 ore.
8. Le ore di cui al comma 7 del presente articolo verranno riconosciute in misura pari al 50% nel primo anno dall'assunzione e le restanti dal secondo anno dall'assunzione.
9. Il monte ore individuale per i lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30 aprile 2016 ed ai lavoratori stagionali che alla medesima data abbiano comunque maturato 240 giornate di dipendenza – nel triennio precedente - presso la medesima azienda, le attuali 80 ore saranno ridotte a 64 ore a partire dal 1° gennaio 2017.
10. Ai lavoratori di cui al precedente comma 9 del presente articolo sarà riconosciuta dal 1° gennaio 2017 un trattamento economico ad personam non assorbibile né rivalutabile, pari ad € 11,50, erogato per tredici

mensilità - denominato "Assegno orario" - non utile ai fini del calcolo di alcun istituto legale e/o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo tenendo conto di qualsiasi incidenza ivi compreso il TFR.

Art.13 - Lavoro notturno.

1. Le imprese che intendano introdurre il lavoro notturno, inteso come tale quello prestato tra le 22 e le 6, effettuano una consultazione preventiva con la RSU o, se non costituita, le RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali 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.
2. Nessuna procedura deve essere attivata per le imprese che già svolgono la loro attività con prestazioni continuative di lavoro notturno.
3. Ai sensi dell'art.12, comma 2, D.lgs. n. 66 le imprese non sono tenute all'informativa annuale periodica ai servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.
4. 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 all'art. 38 e segg. D.lgs. 30 aprile 2008 n. 81.
5. Si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, nel periodo notturno indicato al primo comma, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero in modo normale, ovvero nel caso di lavoro a turni, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero ordinario, per un minimo di 80 giorni lavorativi nell'anno.

Art. 14 - Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

1. 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.18, maggiorata delle seguenti percentuali:
   a. lavoro straordinario diurno 20 %
   b. lavoro notturno 25 %
   c. lavoro nel giorno di riposo compensativo e nelle festività infrasettimanali e nazionali 50 %
   d. lavoro straordinario notturno 50 %
   e. lavoro straordinario festivo 50 %
   f. lavoro straordinario festivo notturno 50 %

2. Sono considerate ore di lavoro notturno quelle eseguite tra le 22 e le 6, 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.
3. I lavoratori non possono esimersi dal fornire le prestazioni predette quando sono richieste, a meno che non abbiano apprezzabili ragioni personali di impedimento.
4. 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.11CCNL 22 gennaio 2003 sottoscritti precedentemente alla data dell'11 gennaio 2007 sono mantenuti in essere.

Art. 15 - Riposo settimanale.

1. I lavoratori hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale, che può cadere in giorno diverso dalla domenica secondo il turno predisposto.
2. 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 con un preavviso di 24 ore.
3. Lo spostamento del riposo cadente in giorno feriale ad un altro giorno feriale o festivo non dà luogo ad alcuna maggiorazione; lo spostamento del riposo cadente in giorno festivo ad un giorno feriale comporta la maggiorazione del 20% sulla retribuzione ordinaria.
4. In ogni caso, nella eventualità dello spostamento del riposo settimanale, lo stesso dovrà essere fruito entro il 14 giorno.

5. 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, D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66, con particolare riferimento alla lett. d) del comma 3.

Art. 16 - Sospensione dell'attività di trasporto

1. Qualora nel corso di una giornata lavorativa si verifichi una interruzione dell'attività di trasporto per cause di forza maggiore assolutamente indipendenti dalla volontà aziendale (quali ad esempio quelle meteorologiche o di interruzione della fornitura energetica) e non sia possibile all'azienda utilizzare diversamente il personale, sia quello adibito direttamente al trasporto sia quello non direttamente adibito (esempio cassiere, gestione piste), al lavoratore compete il pagamento della retribuzione relativa all'orario contrattuale normale. Il 75% delle ore non lavorate può essere recuperato utilizzando le ore di cui all'art. 12, comma 9, del presente CCNL.
2. 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 le citate cause di forza maggiore, l'attività di trasporto rimanga sospesa per l'intero turno di lavoro.
3. 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 successivi 4 giorni, con facoltà, però, di procedere al recupero delle ore non lavorate utilizzando le ore di cui all'art. 12 ultimo comma del presente CCNL.
4. Le ore non lavorate di cui ai commi 1 e 3 possono essere recuperate fino ad un massimo complessivo di 32 ore.
5. In assenza di disponibilità totale o parziale di permessi di cui all'art. 12, ultimo comma, del presente CCNL le ore non lavorate di cui ai commi 2 e 4 saranno recuperate, entro 45 giorni con le modalità di cui al comma successivo nel limite massimo di 1 ora e 30 minuti al giorno.
6. Resta inteso che le ore non lavorate saranno recuperate con una decurtazione, a favore del lavoratore, di 30 minuti ogni 4 ore e di 60 minuti ogni 8 ore.

Art. 17 – Orario multiperiodale

1. Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro potrà risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco di 26 settimane e con una durata minima di 28 ore e massima di 54 ore settimanali.
2. Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.
3. Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della RSU, e, ove ancora non costituita, alle RSA.
4. In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro settimanale daranno luogo ad una maggiorazione del 10% della retribuzione ordinaria.
5. Nel caso in cui al termine delle 26 settimane le ore lavorate eccedano l'orario normale settimanale le ore eccedenti saranno retribuite come ore di lavoro straordinario.

Art. 18 – Retribuzione

1. La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura mensile e va liquidata entro il giorno 15 del mese successivo a quello di competenza.
2. Costituiscono la retribuzione ordinaria mensile i seguenti elementi:
   a. retribuzione minima base di cui alla tabella allegata sub 1);
   b. indennità di contingenza di cui alla tabella allegata sub 2);
   c. aumenti periodici di anzianità di cui alla tabella allegata sub 3);
   d. eventuali assegni personali e altri compensi continuativi corrisposti mensilmente e non legati a specifiche prestazioni;
   e. indennità sostitutiva di mensa.
3. 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. 19 - Aumenti periodici di anzianità

1. Al lavoratore è riconosciuto per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda e nel medesimo livello di appartenenza, un aumento retributivo di importo fisso nella misura di cui alla tabella allegata sub 3), fino ad un massimo di cinque bienni
2. Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.
3. 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.

Dichiarazione a verbale
Le parti si danno atto che per i lavoratori già in servizio alla data del 30 novembre 2013 restano fermi l'anzianità e gli scatti maturati alla data stessa, il cui importo è quantificato in cifra fissa senza ulteriore indicizzazione né rivalutazione, fino alla concorrenza del massimo di cinque bienni riconosciuto ai sensi del primo comma
Le parti si danno altresì 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.

Norma transitoria: Al personale in forza al 30 aprile 2016 sarà riconosciuto lo scatto di anzianità - in corso di maturazione – nel valore economico previsto dalla tabella allegata (All. 3.1), anche in caso di passaggi di livello. Gli scatti successivi si uniformeranno all'aumento retributivo previsto all'allegato 3 del presente contratto.

Art. 20 - 13ª mensilità o gratifica natalizia

1. L'azienda corrisponde, entro il 20 dicembre, al lavoratore che abbia prestato servizio per l'intero anno, una tredicesima mensilità pari alla ordinaria retribuzione mensile ultima raggiunta.
2. 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. 21 - 14ª mensilità o premio annuo

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Eventuali erogazioni o premi corrisposti aziendalmente in aggiunta alle 13 mensilità annuali sono conguagliabili, fino a concorrenza, con il presente istituto.

Art. 22 - Indennità sostitutiva di mensa

1. 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 € 25,00 mensili.

Art. 23 - Indennità maneggio denaro

1. 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% della retribuzione minima base contrattuale della categoria di appartenenza.

Art. 24 - Indennità domenicale

1. Al lavoratore che svolge la propria attività lavorativa di domenica è corrisposta un'indennità di € 13,00 per ogni giornata domenicale di effettiva prestazione. Tale indennità non fa parte della retribuzione ordinaria di cui all'art. 18 e, pertanto, non è considerata utile agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale.
2. 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.

Dichiarazione a verbale
Con la presente norma si è inteso scorporare e definire in modo separato un compenso forfetario 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 a esigenze tecnico-organizzative di miglioramento dell'efficienza, economicità e produttività aziendale.

Art. 25 - Ferie annuali

1. 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.
2. Il lavoratore ha diritto a un ulteriore giorno di ferie oltre il secondo anno di effettivo servizio presso l'azienda ed un ulteriore giorno oltre il quarto anno di effettivo servizio.
3. Fermo restando quanto previsto nel comma 1 del presente articolo, l'epoca del godimento delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.
4. Ogni settimana è ragguagliata a 6 giorni lavorativi quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro nella settimana.
5. 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.
6. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.
8. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Dichiarazione a verbale
Le Parti si danno atto che il periodo di quattro settimane di cui al primo comma equivale a 160 ore e i 6 giorni lavorativi di cui al comma 4 si intendono di 6,67 ore ciascuno.

Art. 26 - Ricorrenze festive

1. 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;
- la Festa del Patrono.

2. 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.
3. In sostituzione delle festività abolite dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 e successive modifiche, i lavoratori fruiscono di quattro gruppi di otto ore di permesso individuale retribuito.
4. Il permesso è concesso a richiesta del lavoratore, tenendo conto delle esigenze di lavoro.
5. Nel caso di mancato godimento dei permessi, al lavoratore è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma del comma 3 dell'art.18 in caso di giornata intera.
6. 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. 27 - Congedo matrimoniale e permessi

1. 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.
2. Detto congedo spetta ad ambedue i coniugi, se dipendenti della medesima azienda.
3. 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 bis - Diritto allo studio

1. Alle lavoratrici/lavoratori studenti che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli di studio legali, inclusi i corsi universitari e i corsi post- laurea saranno riservati, su richiesta degli stessi e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative e produttive, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.
2. Alle lavoratrici/lavoratori studenti, di cui al comma precedente, sono inoltre riconosciuti su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con il pagamento della retribuzione relativa all'orario contrattuale normale, per la giornata di discussione della tesi di laurea e/o delle prove di esame, incluse le singole prove in cui l'esame eventualmente si articola, comprese quelle di maturità. Il lavoratore in ogni caso si impegna ad informare il datore di lavoro con congruo preavviso al fine di non arrecare danno all'organizzazione dell'attività aziendale.
3. I permessi di cui ai commi precedenti sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale (art.19).
4. Per usufruire delle agevolazioni del presente articolo la lavoratrice/lavoratore dovrà produrre le certificazioni necessarie rilasciate dai competenti istituti o l'attestazione dell'avvenuta prenotazione dell'esame stesso.

Art. 28 – Trasferte

1. 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 1ª classe effettivamente sostenute;
   b. rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità e di quelle di alloggio in albergo di 2ª 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.
2. 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. 29 – Trasferimenti

1. In caso di trasferimento che comporti anche il cambiamento di residenza, al lavoratore compete:
   a. il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate per l'effettuazione del trasloco, salva la facoltà dell'azienda di provvedervi direttamente;
   b. 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. 30 - Richiamo alle armi

1. Il lavoratore richiamato alle armi per qualunque esigenza ha diritto durante tale periodo alla conservazione del posto, nei limiti e 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.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia alle predette norme di legge.

Art. 31 - Trattamento per malattia e infortunio

1. MALATTIA

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti a loro richiesta, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

2. NORMATIVA

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto. Resta inoltre fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente al datore di lavoro la propria assenza e l'indirizzo di reperibilità, qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale, per i successivi controlli medico-fiscali.
Si applica anche al settore del trasporto a fune quanto previsto dall'art. 55-septies del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 25, L. n. 183/2010 dopo il pieno funzionamento delle procedure telematiche da parte dell'INPS (trasmissione telematica dell'attestazione di malattia e accessibilità degli stessi sul sito internet dell'istituto) e delle strutture sanitarie.
È fatto obbligo al lavoratore di fornire il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico, entro il giorno successivo all'invio telematico dello stesso.
In tale caso il datore di lavoro, dopo la notizia di malattia ricevuta dal lavoratore, dovrà consultare e stampare l'attestazione di malattia tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS.
Nel caso in cui il medico non proceda all'invio online del certificato di malattia, ad esempio perché impossibilitato a utilizzare il sistema di trasmissione telematica, ma rilasci la certificazione di malattia in forma cartacea, il lavoratore presenta tale documentazione al proprio datore di lavoro secondo le modalità tradizionali.
L'assenza che dovesse risultare ingiustificata potrà essere contestata al lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 33 (Provvedimenti Disciplinari).
Il lavoratore può comunque presentare direttamente al proprio datore di lavoro copia dell'attestazione medica.
Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo.
Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione/Provincia. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte degli Enti Pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

3. OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datare di lavoro.
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia, per iscritto, al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro nella sede di lavoro. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

4. PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 (centottanta) giorni. Nel caso di più malattie il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei ventiquattro mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.
Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley, ad ogni altro tipo di patologia riconosciuta di rilevante gravità da parte del medico competente, ovvero periodi di degenza ospedaliera superiori a 20 giorni o determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporto di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 180 (centottanta) giorni, a condizione che il lavoratore fornisca documentazione sanitaria che attesti la patologia sofferta, e che rilasci dichiarazione di consenso al trattamento dei dati contenuti nella suddetta documentazione.
Nei casi di assenze direttamente correlate alla condizione di disabilità del lavoratore, debitamente riconosciuta ai sensi del D.lgs. 62/2024, L. 104/1992 e L. 68/1999 il periodo di comporto di cui al comma 1 sarà elevato di ulteriori 180 (centottanta) giorni, a condizione che il lavoratore fornisca documentazione sanitaria che attesti la correlazione delle assenze con la condizione di disabilità certificata e che rilasci dichiarazione di consenso al trattamento dei dati contenuti nella suddetta documentazione.
Le giornate usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi non sono computati ai fini della determinazione del suddetto periodo di comporto.
In assenza della richiesta di aspettativa di cui al punto 8 (Aspettativa non Retribuita per malattia) del presente articolo e trascorsi i periodi di cui ai commi precedenti e perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità dì cui al presente contratto.
Il periodo di malattia è considerato utile al fine dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento economico di cui al punto 5 (Trattamento Economico di Malattia) del presente articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

5. TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

In caso di assenza per malattia il trattamento economico erogato dall'istituto assicuratore, nei primi 3 giorni di malattia, è garantito dalle aziende sino al 50 per cento della retribuzione ordinaria ed è integrato dall'azienda fino a raggiungere il 100 per cento della retribuzione ordinaria a partire dal 4° giorno di malattia in poi. Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti sarà assorbita, fino a concorrenza, la parte a carico delle aziende.
Per i lavoratori di cui al secondo periodo del precedente punto 4 (Periodo di comporto per malattia) nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidante, distrofia muscolare, morbo di Cooley, malattie degenerative ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, per il periodo aggiuntivo di comporto di 180 giorni, successivo a quello di 180 giorni di cui al secondo periodo del precedente punto 4 (Periodo di comporto per malattia), comma 1, il datore di lavoro dovrà effettuare un'integrazione tale da raggiungere: per il 7°e 8° mese: 100% della retribuzione, per il 9° mese: 70% della retribuzione.
Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

6. INFORTUNIO SUL LAVORO

Per le attività lavorative di cui al presente contratto, le aziende sono tenute ad assicurare il personale dipendente presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
II lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto

altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

7. TRATTAMENTO ECONOMICO DI INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di assenza per infortunio sul lavoro, al lavoratore è assicurata l'integrazione a carico dell'azienda del trattamento economico spettategli in modo da raggiungere il 100 per cento della retribuzione ordinaria sin dal primo giorno di infortunio e fino al 180° giorno di assenza complessivamente verificatesi nei ventiquattro mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio.
L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

8. ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA

Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 270 giorni (duecentosettanta), alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. Ai lavoratori affetti dalle particolari malattie di cui al secondo periodo del punto 4 dell'articolo 31 (Periodo di Comporto per Malattia) del presente articolo, la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 360 (trecentosessanta) giorni, determinati dalla sommatoria dei periodi indennizzati e retribuiti sarà, prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita di 90 giorni in aggiunta al periodo di conservazione del posto, in relazione al perdurare della malattia debitamente certificata.
I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A/R prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni: il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento per superamento del periodo di comporto il periodo stesso sarà considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

9. RINVIO ALLE LEGGI

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e di infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.
Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali/provinciali.
L'articolo 31 (Malattia e infortunio) si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Art. 32 - Disciplina aziendale

1. 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.
2. I lavoratori sono tenuti ad una scrupolosa osservanza degli obblighi previsti dagli artt. 2104 e 2105 cod civ.
3. In particolare essi devono:
   a. eseguire con cura le disposizioni regolamentari nonché quelle impartite dall'Azienda, per mezzo dei suoi rappresentanti e collaboratori, anche lavoratori, loro preposti;
   b. 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.15legge 30 marzo 2001 n.125 e del correlato provvedimento 16 marzo 2006 adottato in Conferenza stato-regioni;
   c. 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;
   d. 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;
   e. non prestare opera presso impianti o imprese appartenenti a soggetti diversi dal proprio datore di lavoro, finché il rapporto di lavoro è in vita, salva l'ipotesi di comando da parte dello stesso datore di lavoro.

Art. 33 - Provvedimenti disciplinari

1. 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:
   a. rimprovero verbale o richiamo scritto, comminabile per le mancanze minori, non interessanti comunque la sicurezza dell'esercizio;
   b. 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;
   c. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. L'eventuale comminazione del provvedimento disciplinare deve essere notificata per iscritto al lavoratore nel termine ordinatorio 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.
7. 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.
8. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dalla ricezione dell'invito rivoltogli 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.
9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
10. 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. 34 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

1. 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 RDL 13 novembre 1924 n. 1825 - sono stabiliti come segue:
   a. per il dipendente di I° livello super e di I° livello: 60 giorni di calendario;
   b. per il dipendente di II° e III° livello: 30 giorni di calendario;
   c. per il dipendente di IV°, V°, VI° e VII° livello: 15 giorni di calendario.
2. È 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.
3. 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.
4. La comunicazione delle volontà di recesso va in ogni caso effettuata per iscritto, a pena di nullità.
5. 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 cod. civ.

6. 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.
7. Per quanto non diversamente previsto, restano salve le norme di legge in materia di licenziamento individuale.

Art. 35 - Indennità di anzianità - Trattamento di fine rapporto

A) Normativa in vigore sino al 31 maggio 1982

1. 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 articoli 2120 e 2121 cod. civ vigenti precedentemente alle modifiche apportate dalla legge 29 maggio 1982 n. 297, ivi inclusi i ratei di 13ª e 14ª 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.
2. 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 15 giorni.
3. L'indennità nella misura stabilita alla precedente lettera a) compete per l'anzianità decorrente dal 1° gennaio 1982.
4. 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 CCNL 21 aprile 1978.
5. Per gli operai che alla data del 1° gennaio 1982 hanno maturato l'anzianità già prevista dall'art. 24 del CCNL 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 medesimo contratto del 1978, che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con il valore dell'ultima retribuzione raggiunta.
6. 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 della anzianità pregressa, tenendo conto delle migliori condizioni in atto fino al 31 dicembre 1981.
7. 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

1. 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.
2. Restano confermate, ai sensi dell'articolo 5, comma 4, legge 297/1982, le misure indicate al precedente punto A), lettera a), per il calcolo del trattamento di fine rapporto degli operai.
3. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo valgono le disposizioni di legge.

Art. 36 - Indennità in caso di morte

1. In caso di morte del lavoratore con contratto a tempo indeterminato le indennità di cui agli artt. 34 e 35 sono corrisposte secondo i criteri fissati dall'art. 2122 cod. civ.

Art. 37 - Appalti e trasferimenti d'azienda

1. Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.
2. Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema

di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.

3. Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.
4. Previe opportune intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.
5. Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428, e le successive modifiche e integrazioni.
6. Sulla base delle prassi relazionali vigenti e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 47 della legge n. 428/1990 come modificata dal D. Lgs. n. 18/2001, le aziende devono dare comunicazione alle rappresentanze sindacali competenti e alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.
7. Qualora si verifichino casi di imprese interessate da cambi di appalto, ovvero processi di trasferimento di attività per subentro di azienda a qualunque titolo, il passaggio del personale in forza al momento del trasferimento avviene senza soluzione di continuità. Entro tre mesi dalle conclusioni delle procedure l'impresa subentrante e le rispettive Organizzazioni Sindacali di categoria, si incontreranno per valutare l'organizzazione aziendale successiva all'esito delle procedure citate anche con riferimento ad eventuali processi di riorganizzazione.

Art. 38 - Istituti riservati all'area nazionale

1. 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 (13ª e 14ª);
   - 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;
- attività usuranti;
- previdenza complementare.

Art. 39 - Contrattazione di 2° livello

1. *PRINCIPI E CONTENUTI*
   a. 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.
   b. In tale ottica e nell'ambito dei principi interconfederali vigenti sulla materia, le parti confermano il reciproco interesse al modello di assetti contrattuali fondato su due livelli.
   c. Fermo restando quanto previsto all'art. 38 del presente CCNL 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, etc., 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.
   d. Al fine di migliorare la qualità del lavoro e, al tempo stesso aumentare il senso di appartenenza e di fidelizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, in modo particolare dei giovani, nonché per rendere meno gravoso l'impegno lavorativo dei lavoratori anziani, e consentire l'individuazione di forme e strumenti di accomodamento ragionevole e ricollocazione lavorativa in caso di inidoneità, le parti convengono sull'opportunità di incentivare la contrattazione di 2° livello per incidere sull'organizzazione del lavoro, nonché per introdurre strumenti volti a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'ottica della condivisione delle responsabilità familiari, attraverso l'introduzione di meccanismi, a titolo esemplificativo non esaustivo, volti alla costruzione di turni di lavoro dedicati, all'introduzione di permessi e riposi compensativi, alla promozione dello smart working e all'agevolazione dell'accesso al part time, anche reversibile.
   e. 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.
   f. Sono titolari della contrattazione di 2° livello le RSU o, in mancanza le RSA e le strutture delle OOSSLL territoriali stipulanti il presente CCNL.
   g. 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 CCNL e possono essere realizzati alternativamente a livello aziendale o territoriale secondo la prassi esistente.
   h. 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 tre mesi prima della scadenza dell'accordo medesimo. L'azienda dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle proposte.
   i. Durante i tre 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 4 mesi dalla data di presentazione delle proposte sindacali, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
   j. Le parti stipulanti il presente CCNL 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 CCNL.

1. *PREMIO DI RISULTATO*

a. Il premio di risultato è istituto 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.
b. 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.
c. 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.
d. 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.

2. *ELEMENTO PEREQUATIVO DI GARANZIA*
   a. Ai dipendenti delle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o di altri trattamenti retributivi comunque aggiuntivi al CCNL, che per tale ragione percepiscano il solo trattamento contrattuale minimo costituito dalle voci retributive fissate ai punti 1, 2, 3 e 5 dell'art. 18 del presente CCNL (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 TFR 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.
   b. 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.
   c. 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.
   d. 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 2013; l'erogazione dell'elemento di garanzia avverrà, sussistendone i presupposti, a decorrere dal 1° maggio 2014.

3. *CRISI AZIENDALI*
   a. 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.
   b. 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 RSU aziendale - ovvero, in assenza di RSU, con tutte le strutture territoriali delle Organizzazioni medesime - che le sottoscrivono in quanto coerenti con i commi precedenti.
   c. Le intese dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata, qualora di natura sperimentale o temporanea, i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL, i contenuti, le pattuizioni relative alla garanzia dell'effettiva operatività pratica delle intese raggiunte.
   d. Le intese così raggiunte ed opportunamente verbalizzate dovranno essere trasmesse a fini informativi alle parti stipulanti il presente CCNL ed all'Osservatorio di cui all'art. 2.2 del CCNL medesimo.

Art. 40 - Diritti sindacali

1. 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.
2. 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

1. 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.
2. 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.
3. Della comunicazione da affiggere verrà informata la Direzione aziendale mediante consegna di una copia della comunicazione stessa.

Contributi sindacali

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL, ovvero di altra Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.
2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.
3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.
4. A far data dal 1° gennaio 2018 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.
5. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi, e avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.
   Fatto salvo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in tema di rilevazione della rappresentatività, dal 1° gennaio 2018 la revoca della delega avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'inoltro.
6. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e alla 14° mensilità, è pari allo 1% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:
   retribuzione tabellare
   ex indennità di contingenza;
   A partire dal 1° gennaio 2018, in attuazione di quanto previsto dal TU sulla rappresentanza del 10.1.2014 e con riferimento alla parte IV, l'azienda accetterà esclusivamente le nuove deleghe di importo non inferiore all'importo minimo calcolato ai sensi del primo capoverso del presente comma.
   Le parti si impegnano a verificare, con riunione ad hoc, entro il 31 dicembre 2017 la corrispondenza delle deleghe in essere con la previsione del presente CCNL.
7. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo. Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.
8. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco dei relativi iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.
9. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.lgs. n. 196/2003, la dicitura:
   "Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".
   In caso di omissione della predetta dicitura, a decorre dal terzo mese successivo alla data di stipula del presente accordo la delega di iscrizione non potrà essere attivata dall'azienda, la quale provvederà a restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.
10. La disciplina di cui al presente articolo dà attuazione alle previsioni in materia contenute nella Parte Prima (*Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria*) degli Accordi Interconfederali di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

Assemblea

1. Ai sensi dell'Art. 20 Legge 300 del 1970 le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda nonché le rappresentanze sindacali dei lavoratori (Rsu/Rsa) possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.
   2. Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.
   3. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, a condizione che:
      a. siano indette dalle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo;
      b. non arrechino impedimento alla regolarità del servizio;
      c. ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.
   4. I lavoratori partecipanti alle assemblee durante l'orario di lavoro beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa dell'assemblea.
   5. Le Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo si impegnano, con riferimento all'art. 20 della legge n. 300 del 1970, a non convocare assemblee dei lavoratori con modalità che comportino interruzione totale o parziale nell'erogazione del servizio all'utenza.
   6. I lavoratori che non possono partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro in quanto addetti alla garanzia della continuità del servizio, beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di durata delle assemblee svolte al di fuori dell'orario di lavoro e alle quali effettivamente partecipino, nel limite individuale di 6 ore annue retribuite. Fermo restando le norme della l. 300/70 si conviene che nelle unità produttive che occupano sino a 15 dipendenti saranno concesse a ciascun dipendente – per l'effettiva partecipazione - 6 ore annue retribuite per partecipare ad assemblee, da tenersi fuori dall'orario di lavoro.
   7. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

Permessi sindacali

1. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, che siano componenti dei comitati direttivi, provinciali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e da queste segnalati alle aziende per il tramite dell'ANEF, hanno diritto a fruire di permessi retribuiti.
2. 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.
3. 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.
4. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, componenti l'ONIF ovvero la Commissione per le pari opportunità (CPO), 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'ONIF e 12 ore di permesso retribuito ogni semestre per quanto attiene la CPO per partecipare alle riunioni dei rispettivi organismi.
5. 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 di cui sopra.
6. Le riunioni dell'ONIF e/o della CPO dovranno essere comunicate ai rispettivi componenti con un preavviso di almeno 15 giorni.

RLS

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti, ciascuno per il proprio ambito di rappresentanza, fanno riferimento alle disposizioni di cui all'allegato 4 (A*mbiente di lavoro – igiene e sicurezza del lavoro*) al presente CCNL, fermo restando quanto previsto dal comma 2, ultimo capoverso, del presente articolo.
2. Resta confermato che agli RLS, per l'espletamento della loro attività, saranno attribuite ore di permesso retribuito per ciascun anno di cui al richiamato allegato.
3. Con riferimento alle modalità di fruizione e di retribuzione dei permessi valgono le medesime disposizioni relative ai permessi sindacali di cui all'art. 40 paragrafo *permessi sindacali*.
4. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, e dai relativi accordi attuativi nazionali.

Art. 41 - Pari opportunità

1. Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche concernenti l'occupazione femminile le parti, in attuazione di quanto previsto dal Dlgs. n.198/2006 e successive modificazioni e integrazioni dal Dlgs n. 5/2010, 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.
2. Tali iniziative saranno svolte da un organismo paritetico denominato Comitato Pari Opportunità di seguito CPO, composto da 8 componenti, di cui 4 designati dall'ANEF e 4 dalla FILTCGIL, FITCISL, UILTRASPORTI e SAVT.
3. In particolare al CPO è demandato il compito di:
   a) promuovere indagini, ricerche ed analisi necessarie a concretizzare effettive condizioni di parità fra lavoratrici e lavoratori, nei diversi aspetti tra cui quello relativo alla retribuzione, all'accesso al lavoro, alla prosecuzione di carriera e all'accesso alla formazione;
   b) 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;
   c) proporre e promuovere iniziative e strumenti idonei alla prevenzione delle molestie sessuali ed alla conseguente tutela delle donne;
   d) 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;
   e) avere funzioni di osservatorio permanente con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti ed azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e ss.mm.ii. nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.
   f) promuovere incontri con i CPO Nazionali di altri settori e significative realtà nazionali ed europee operanti nel campo delle Pari Opportunità;
   g) mantenere il massimo collegamento e diffusione di informazione, progettazione ecc. tra le CPO;
   h) promuovere e verificare lo stato di attuazione delle direttive comunitarie e della legislazione nazionale e formulare proposte a riguardo;
   i) promuovere progetti di azioni positive volti a sostenere l'occupazione femminile, anche attraverso l'utilizzo delle opportunità offerte dal PNRR e delle eventuali risorse messe a disposizione da canali di finanziamento pubblico;
   j) promuovere presso le aziende il conseguimento della certificazione della parità di genere ai sensi dell'art. 46 bis del D.lgs. n. 198/2006;
   k) collaborare con le aziende al fine di attuare percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno delle molestie e delle violenze nel mondo del lavoro come previsto dall'intesa siglata da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il 25 gennaio 2016, nonché dalla Convenzione OIL (n. 190) come ratificata dalla l. n.4/2021 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, in coerenza ed in applicazione di quanto previsto alla lett. C del punto 2.4 dell'art. 2 del presente CCNL;
   l) Elaborare il Protocollo di contrasto alla violenza, come punto di riferimento per le Aziende, allo scopo di predisporre Codici di Comportamento aziendali per prevenire, individuare e gestire i comportamenti molesti, violenti, mobbizzanti e più in generale che ledono la dignità della persona.
   m) Verificare e promuovere il recepimento a livello aziendale dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016.
4. Il CPO può deliberare quando siano presenti la metà più una delle sue componenti.
5. 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 Organizzazione Sindacale o delle rappresentanti delle aziende la riunione del CPO ha comunque validità deliberativa.
6. La Presidente del CPO viene nominata fra le sue componenti presenti alla riunione, con apposita deliberazione a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo delle componenti dello stesso, nelle prime due votazioni e della metà più uno dalla 3a votazione.
   Tale elezione avverrà a scrutinio segreto.
7. La durata dell'incarico della Presidente è, di norma, di un anno, salvo diversa decisione adottata a maggioranza del CPO. La carica di Presidente dovrà essere alternata per ogni mandato tra parte datoriale e parte sindacale.
8. In caso di assenza o temporaneo inadempimento della Presidente, il Comitato designerà, a maggioranza

semplice, una sostituta il cui incarico durerà per il tempo strettamente necessario a garantire il funzionamento dello stesso.

9. Il CPO è convocato via E-Mail dalla Presidente almeno trimestralmente, o su richiesta di 1/3 delle componenti. La convocazione deve essere portata a conoscenza delle componenti con un preavviso di almeno 15 giorni e dovrà indicare l'ordine del giorno ed essere corredata della necessaria documentazione. Le riunioni possono svolgersi anche in modalità da remoto.
10. Almeno due giorni prima della riunione stessa i componenti dovranno dare la propria disponibilità ovvero indicare il nominativo della sostituta.
11. Delle riunioni si redigerà apposito verbale.
12. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, componenti del Comitato Pari Opportunità (CPO), segnalati alle aziende per il tramite dell'ANEF in misura non superiore ad una unità per ogni azienda, hanno diritto a fruire a 12 ore di permesso retribuito ogni semestre per partecipare alle riunioni dell'organismo.
13. 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 di cui all'art. 40.
14. Il CPO si costituirà entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, a tale fine entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, le Parti comunicheranno formalmente ad ANEF il/la proprio/a rappresentante nell'ambito del Comitato stesso.
15. Al fine di rendere concreto quanto previsto dal primo comma del presente articolo, le aziende che sono tenute ad elaborare il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, di cui all'art. 46 del D.lgs. n. 198/2006, invieranno formalmente al CPO il rapporto stesso.

Art. 41 bis: Solidarietà tra lavoratori

1. Nel rispetto di quanto stabilito dalle vigenti norme di legge, nelle aziende che applicano il presente CCNL è prevista, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali e alle ferie annuali retribuite, la possibilità della cessione fra lavoratori dipendenti di tutti o parte dei giorni di ferie ulteriori rispetto a quelli irrinunciabili e non cedibili ai sensi del D.lgs. n. 66/2003 e dei permessi introdotti dalla contrattazione collettiva, in favore del lavoratore che si trovi in particolari condizioni di necessità.
2. La cessione delle ferie e dei permessi per fini solidaristici avverrà sulla base dell'apposito Regolamento contenuto nell'allegato 6 del presente CCNL.
3. I lavoratori che intenderanno cedere i permessi di cui al comma 1. del presente articolo dovranno inoltrare documentata richiesta all'Azienda - anche per il tramite la propria Organizzazione Sindacale cui aderisce o conferisce mandato - la quale, nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy, espone contestualmente un apposito comunicato ai lavoratori indicando anche le modalità operative ed i termini entro i quali è possibile effettuare tale cessione secondo le modalità previste dall'allegato 6 del presente CCNL.
4. La cessione delle giornate di cui al comma 1. del presente articolo, può essere sia parziale che totale ma non può mai eccedere il limite massimo di quelle cedibili il cui diritto è già maturato e, in ogni caso, può contemplare solo giornate intere.
5. I permessi di cui al comma 1. vengono cumulati in un "Monte giornate permessi emergenza" e possono essere richiesti nei seguenti casi:
   a. grave malattia del lavoratore;
   b. assistenza o malattia dei familiari di 1° grado conviventi.
6. II lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al comma 4 punto a) del presente articolo, deve produrre richiesta opportunamente documentata, deve aver fruito di tutto il periodo di malattia che non gli comporti una riduzione della retribuzione.
7. Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al comma 4 punto b) del presente articolo deve produrre richiesta opportunamente documentata e deve aver esaurito tutte le spettanze di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 41 ter Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

La Parti, in attuazione di quanto disposto dalle normative in tema di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, con il presente articolo intendono disciplinare, per rendere più flessibili, e per alcuni aspetti migliorativi, i diritti riconosciuti dal Testo Unico D.lgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applicano le norme contenute nel Testo Unico D.lgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Congedo parentale

1. Fermo restando quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le Parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, comma. 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:
   a. Ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;
   b. gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);
   c. la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:
      - per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore, per il personale amministrativo;
      - in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a) per il restante personale (personale operativo e/o turnista)

   Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.
2. Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine:
   - non inferiore a 3 giorni nei casi di fruizione giornaliera indicando l'inizio e la fine e del periodo richiesto;
   - non inferiore a 7 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea;
   - non inferiore a 7 giorni per il restante personale di cui alla lettera c) secondo alinea.
3. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, in tali casi il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato.
4. Ai sensi dell'art. 8, comma 7 del D. Lgs. 81/2015, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Art. 42 - Trattamento di maternità

1. Fermo restando quanto previsto dal Dlgs 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.
2. Alla lavoratrice, nei cui confronti sia disposta l'interdizione anticipata del lavoro ex art. 17 Dlgs n. 151, 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.

Dichiarazione 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, ed il 100 per cento 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 bis – Congedo di paternità

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del D.lgs. 151/2001.

6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.
7. Per i giorni di congedo di paternità è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione a carico dell'INPS.
8. Le aziende riconosceranno 1 giorno di congedo di paternità retribuito, aggiuntivo rispetto a quelli di cui al 1° comma del presente articolo, da fruire nei 5 mesi successivi alla nascita.
Il lavoratore che intende fruire del congedo deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, almeno 5 giorni prima, dove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Art. 43 – Tossicodipendenza

1. In relazione a quanto previsto dal TU in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza approvato con DPR 9 ottobre 1990 n. 309 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 e ss.mm.ii, le parti convengono quanto segue.
2. 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 ASL 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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. 44 - AIDS, volontariato, handicap

1. 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:
   a. ai sensi della legge 5 giugno 1990, n. 135, da lavoratori che risultino affetti da infezioni da HIV;
   b. ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, da lavoratori che partecipano ad organizzazioni di volontariato, iscritte nei registri prefettizi;
   c. ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, da lavoratori che assistono parenti portatori di handicap in situazione di gravità.

Art. 45 – Etilismo

1. 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 ASL 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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. 46 - Molestie sessuali

1. 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 27/2/1991 e della risoluzione del Parlamento Europeo dell'11/2/1994, nonché della Convenzione OIL (n. 190) come ratificata dalla l. n.4/2021 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, in coerenza ed in applicazione di quanto previsto alla lett. C del punto 2.4 dell'art. 2 del presente CCNL.
2. 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 198/2006 e 5/2010, che vengano segnalate dalle commissioni di parità, dalle organizzazioni sindacali, dalle lavoratrici e lavoratori.
3. Le parti stipulanti il presente CCNL adotteranno un codice di comportamento contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro che sarà predisposto da una Commissione costituita dalle parti stesse e del CPO di cui all'art. 41.
4. Sulla base dell'intesa siglata da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il 25 gennaio 2015, che recepisce l'accordo quadro del dialogo sociale europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, le aziende recepiranno l'accordo citato attraverso la sottoscrizione della dichiarazione di intollerabilità contenuta nell'allegato B dell'intesa confederale, e promuoveranno percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno delle molestie, anche in collaborazione con il CPO.

Art. 46 bis - Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati ai sensi dell'articolo 24 del D.lgs. n. 80/2015, ha il diritto ad un congedo per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi da fruire in un arco temporale di 3 anni.
Le aziende riconosceranno alla lavoratrice, a richiesta della stessa, 1 mese ulteriore di permesso non retribuito, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, da fruire in un arco temporale di 3 anni.
Il congedo è fruibile in coincidenza di giornate nelle quali è previsto lo svolgimento della prestazione lavorativa e può essere fruito su base giornaliera o su base oraria, per un numero di ore pari alla metà dell'orario di cui al punto 1 lett. a. dell'art. 41 ter (congedo parentale).
Fermo restando i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice avanzerà all'azienda la richiesta di fruizione del congedo nei termini di preavviso di cui al punto 2 dell'art. 41 ter (congedo parentale), indicando la data di inizio e di fine del congedo stesso.
Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice sarà corrisposta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% dell'ultima retribuzione. In caso di fruizione oraria, l'indennità è pagata in misura pari alla metà dell'indennità giornaliera sopra indicata. L'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dall'INPS.
Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, incluso il passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, e ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
Le persone lavoratrici che, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, siano inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere si applica quanto previsto al punto m) dell'art.10 del presente CCNL.
La persona lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altra sede lavorativa, ove esistente. Entro 7 giorni dalla suddetta richiesta, l'azienda, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, ferma restando la compatibilità con le esigenze organizzative e tecnico-produttive del servizio, si impegna a trasferire la lavoratrice.

Art. 47 - Attività usuranti

1. Visti il DM 19 maggio 1999, la legge 4 novembre 2010 n. 183, il D.lgs. 21 aprile 2011 n. 67 e i correlati atti regolamentari con cui sono stati definiti criteri, modalità e procedure per l'accesso anticipato alla pensione dei lavoratori impegnati in attività usuranti e considerato che i requisiti soggettivi individuati nelle predette fonti non contemplano direttamente gli addetti agli impianti di trasporto a fune, si demandano le relative tematiche all'approfondimento in sede ONIF nell'ambito dei compiti ad esso riconosciuti dall'art. 2.2.

Art 48 - Welfare integrativo

A. Previdenza complementare
INTESA NAZIONALE PER L'ADESIONE AL FONDO PRIAMO 22 GENNAIO 2003

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.
− che possono divenire associati al predetto Fondo i lavoratori dipendenti ai quali si applica il CCNL 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;
− che, 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.

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti,
viste le leggi 8 agosto 1995, n. 335 e 23 dicembre 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 CCNL 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 lettera a):
1,50% a carico del lavoratore
1,50% a carico dell'impresa;
a ter) con effetto dal 1° gennaio 2018 sul valore cumulato degli istituti retributivi di cui alla lettera a):
1,50% a carico del lavoratore
2,00% a carico dell'impresa;
b) sulla quota di TFR 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.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE 3 GENNAIO 2011
L'incremento della misura contributiva dello 0,5% a carico dei lavoratori e delle aziende, disposto a valere dal 1° gennaio 2011 con l'accordo nazionale 3 gennaio 2013, fermo restando il quadro di riferimento dell'intesa 22 gennaio 2003, è direttamente inserito nel testo del soprastante protocollo aggiuntivo.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE 30 aprile 2016
L'incremento della misura contributiva dello 0,5%, a carico delle aziende, non assorbibile da eventuali previsioni migliorative già in essere, disposto a valere dal 1° gennaio 2018, è direttamente inserito nel testo del soprastante protocollo aggiuntivo.

B. Assistenza sanitaria integrativa

1. Le Parti concordano nell'individuare il Fondo di assistenza sanitaria integrativa di riferimento del settore nel fondo FONTUR, istituito con conforme decreto, ai sensi del art. 118 del CCNL Industria Turistica ed iscritto all'albo nazionale dei Fondi sanitari.
2. Per il finanziamento del fondo è dovuto, a totale carico dell'azienda, per ciascun iscritto – inteso come iscritto tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato anche parziale - un contributo così determinato:

– A decorrere dal 01 giugno 2016 € 10,00 mensili, per dodici mensilità, a totale carico dell'azienda;

3. I contributi saranno versati al fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel regolamento del fondo.
4. L'obbligo contrattuale, nella misura sopra prevista, è adempiuto anche attraverso il versamento a Fondi bilaterali, previsti a livello aziendale e/o territoriale.

C. Misure di Welfare a supporto dei lavoratori e delle loro famiglie
1. A decorrere dal 1° gennaio 2020, le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare, del valore di 100 euro annui, elevato a 110 euro per coloro che decideranno di destinare l'intera somma (e non solo parte di essa) a fondi istituzionali di previdenza complementare negoziale.
Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori che, superato il periodo di prova, saranno stati assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno precedente a quello di riferimento:
- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato o stagionale.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata.

Per i lavoratori a tempo determinato o in aspettativa non retribuita i suddetti valori sono riproporzionabili per i soli mesi di effettivo lavoro in ogni anno di riferimento (dal 1° gennaio al 31 dicembre). I valori erogati sono comprensivi di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.
Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.
In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.
Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.
I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare (anche singolarmente) i suddetti valori, di anno in anno, a Fondi di previdenza complementare negoziale, secondo regole e modalità previste dai medesimi Fondi, fermo restando che il costo massimo a carico dell'azienda in tal caso non può superare i 110 euro annui.
Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI.
Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di marzo 2020, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

2.Con il rinnovo 2022 del CCNL viene introdotto un aumento pari a 100,00 euro annui del valore degli strumenti di welfare erogati a favore di ogni lavoratore, secondo le decorrenze specificate nell'Appendice al presente CCNL. Tale aumento andrà ad aggiungersi ai valori già previsti al comma precedente. Le erogazioni dovranno essere riproporzionate per i lavoratori stagionali o a tempo determinato in base ai mesi di effettiva durata del contratto di lavoro degli stessi in ogni anno solare di riferimento. Le modalità di erogazione delle prestazioni di welfare saranno definite a livello aziendale in base a quanto previsto al comma 1.

Art. 49 - Decorrenza e durata

1. Salvo eventuali diverse decorrenze specificamente previste nei singoli articoli, le disposizioni economiche e normative del presente contratto hanno effetto dal 1° maggio 2025 sino al 30 aprile 2028.

***** *****

Le Parti si impegnano a sottoscrivere gli avvisi comuni di cui agli Allegati n. 8 e 9 del CCNL del 19 luglio 2022.

Appendice

Ipotesi di accordo nazionale di rinnovo del 16 maggio 2025

Si riporta di seguito estratto dell'articolato dell'ipotesi di accordo 16 maggio 2025 inerente ai soli aumenti della retribuzione- in quanto le modifiche/integrazioni concordate nel medesimo sono direttamente inserite nel presente testo coordinato.

Il giorno 16 maggio 2025 ANEF e FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SAVT TRASPORTI sottoscrivono la presente Ipotesi di accordo nazionale di rinnovo del CCNL per gli addetti degli impianti di trasporto a fune relativo al periodo di vigenza 1° maggio 2025 – 30 aprile 2028.

Le Parti concordano i seguenti aumenti economici:

1. Aumenti delle retribuzioni tabellari
Le Parti concordano i seguenti aumenti economici:
Aumento della retribuzione minima base di euro 200 (duecento/00) mensili lordi riferiti al IV livello e da riparametrarsi sulla base della vigente scala parametrale, così ripartito e con le seguenti decorrenze:

- Aumento di euro 40 con la retribuzione di ottobre 2025;
- Aumento di euro 70 con la retribuzione di marzo 2027;
- Aumento di euro 90 con la retribuzione di marzo 2028.

2. Welfare
Aumento del valore degli strumenti di welfare di cui all'art. 48 lett. C di euro 150 così ripartiti e con le seguenti decorrenze:

- Aumento di euro 75 annui a decorrere dal mese di gennaio 2026;
- Aumento di euro 75 annui a decorrere dal mese di gennaio 2027.

Tali importi si intendono attribuiti unicamente per gli anni 2026 e 2027.

Allegato 1

1. Tabella degli aumenti salariali per ciascun livello d'inquadramento della classificazione unica contrattuale e da applicare ai lavoratori in servizio alle varie scadenze indicate –art.18, comma2, punto a)

Livello	Parametro	Minimi vigenti (dal 1-mar-25)	1-ott-25	1-3-27	1-mar-28	Aumento
1s	210	€ 2.121,34	€ 2.179,27	€ 2.280,65	€ 2.410,99	€ 289,65
1	195	€ 1.969,92	€ 2.023,71	€ 2.117,85	€ 2.238,88	€ 268,96
2	176	€ 1.778,21	€ 1.826,76	€ 1.911,73	€ 2.020,97	€ 242,76
3	160	€ 1.616,25	€ 1.660,39	€ 1.737,63	€ 1.836,94	€ 220,69
4	145	€ 1.464,59	€ 1.504,59	€ 1.574,59	€ 1.664,59	€ 200,00
5	130	€ 1.313,44	€ 1.349,30	€ 1.412,06	€ 1.492,75	€ 179,31
6	120	€ 1.212,43	€ 1.245,53	€ 1.303,46	€ 1.377,94	€ 165,51
7	100	€ 1.010,41	€ 1.038,00	€ 1.086,28	€ 1.148,35	€ 137,94

Allegato 2

1. Tabella dell'indennità di contingenza per ciascun livello d'inquadramento della classificazione unica contrattuale - art. 18, comma 2, punto 2.

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

Allegato 3

1. Tabella degli aumenti periodici di anzianità di cui agli artt. 18, comma 2, punto 3, e19.

Livello	Importo scatto (€)
1S	70,00
1	65,00
2	60,00
3	55,00
4	50,00
5	45,00
6	40,00
7	35,00

Allegato 3.1

Livello	Importo scatto (€)
1S	81,00
1	75,00
2	68,00
3	62,00
4	56,00
5	50,00
6	47,00
7	39,00

Allegato 4

AMBIENTE DI LAVORO – IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

– Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

A) Obiettivi

1. Le Parti stipulanti individuano come valori condivisi la tutela della salute, la sicurezza sul luogo di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge in materia.

2. Pertanto, le Parti si impegnano a favorire la crescita in ogni luogo di lavoro della cultura della salute e sicurezza attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l'utilizzo di idonei sistemi di gestione, le procedure operative e i programmi di formazione del personale.

3. Obiettivo comune è quello del miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro e della tutela dell'ambiente attraverso una gestione preventiva e sistemica dei fattori di rischio, in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni e dal vigente CCNL.

4. Tale miglioramento si realizza attraverso gli strumenti della prevenzione, della protezione**,** della programmazione e del monitoraggio, intesi come il complesso delle prescrizioni e delle misure adottate e delle azioni intraprese previste nelle diverse fasi dell'attività lavorativa, per accrescere la capacità di percepire il rischio nell'ambiente di lavoro, di diffondere l'utilizzo degli appropriati dispositivi di protezione individuale (D.P.I.), per eliminare o ridurre al minimo i rischi per la sicurezza individuale e collettiva e per migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro, secondo quanto previsto dal piano aziendale di valutazione dei rischi, nonché dal DUVRI con riferimento ai contenuti di cui al D.lgs. n. 81/2008.

5. Nel quadro degli adempimenti e delle attribuzioni stabiliti dalle disposizioni legislative e contrattuali in materia, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle prerogative riconosciuti alle competenti parti aziendali dal vigente CCNL, le Parti stipulanti condividono altresì l'impegno affinché nei luoghi di lavoro siano assicurate le attività di informazione/formazione/addestramento e sia promossa la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al fine del raggiungimento degli obiettivi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

C) Modalità elettive, attribuzioni e formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
Ai fini degli adempimenti stabiliti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia, le parti stipulanti convengono quanto segue.

1. Numero dei RLS
Il numero dei RLS è individuato in base al numero dei lavoratori dell'azienda o unità produttiva. Vale a dire:
- azienda o unità produttiva fino a **15** lavoratori: 1 RLS
- azienda o unità produttiva oltre i **16** lavoratori: **2** RLS

2. Computo dei lavoratori
Ai fini del computo dei lavoratori di cui al precedente punto 1., si considera utile il numero medio dei lavoratori nell'anno solare precedente, fatta eccezione per quelli individuati dall'art. 4 del D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

3. Elettorato attivo e passivo
Hanno diritto di voto i lavoratori, non in prova, in forza presso l'azienda o unità produttiva con contratto a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato di durata almeno semestrale.
Possono essere eletti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato in forza presso l'azienda o unità produttiva.

4. **Durata del mandato**
   Il RLS dura in carica tre anni.

5. **Dimissioni**
   In caso di dimissioni, il RLS continua a esercitare la propria funzione fino alla sua sostituzione e comunque non oltre 60 giorni calendariali successivi alla data di presentazione della lettera di dimissioni. Il sostituto è il primo dei RLS non eletti e resta in carica fino alla scadenza del mandato triennale del RLS sostituito.

6. **Elezione del RLS**
   Il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, con le seguenti modalità.

   A) Aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori

   1) Procedura di elezione
   L'elezione del RLS si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
   Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.
   Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e a trasmetterlo tempestivamente al datore di lavoro.
   Ricevuto il verbale dell'elezione, il datore di lavoro comunica all'organismo paritetico territorialmente competente il nominativo del lavoratore eletto.

   2) Permessi per l'espletamento del mandato
   Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al RLS sono concesse 12 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 lavoratori ovvero 16 ore annue di permesso nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a10 lavoratori, ovvero 24 ore nelle aziende che occupano da 11 a 15 lavoratori in tutti i casi con decorrenza della retribuzione globale.

   3) Nelle aziende fino a 15 dipendenti in cui non si è proceduto all'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza le funzioni dello stesso saranno esercitate, se esistente, dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale secondo i termini di cui all'art. 48 del d.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.

   B) Aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori

   1) Procedura di elezione
   In concomitanza dell'elezione della RSU, i candidati all'elezione del RLS sono indicati in apposita lista.
   La procedura elettorale è quella applicata per l'elezione della RSU.

   2) Permessi per l'espletamento del mandato
   Per l'espletamento del mandato ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni al singolo RLS sono concesse 30 ore nelle aziende che occupano da 16 a 30 lavoratori ovvero 40 ore nelle aziende che occupano oltre i 30 lavoratori, con decorrenza della retribuzione globale.

7. **Espletamento di adempimenti ex art. 50, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008**
   Per l'espletamento degli adempimenti di cui all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), g), i), l) del D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 del medesimo D.lgs. al RLS sono riconosciuti corrispondenti permessi con decorrenza della retribuzione globale, aggiuntivi a quelli previsti dal precedente comma 6.

8. **Preavviso per i permessi**
   La richiesta di permesso è presentata dal RLS, di norma, con un preavviso di 48 ore.

9. **Accesso ai luoghi di lavoro**
   Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro viene esercitato senza alcun pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e nel rispetto delle norme previste dalla legge.
   Il Rappresentante per la sicurezza segnala entro 48 preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare ai luoghi di lavoro, salvo i casi di pericolo grave ed immediato.

Tali visite si svolgono, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

10. Modalità di consultazione

La consultazione del RLS da parte del datore di lavoro, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2008, si svolge in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

11. Informazioni e documentazione aziendale

Il RLS ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50, comma 1, lettere e) e f) del D.lgs. n. 81/2008, nonché il diritto di ricevere il documento di valutazione dei rischi di cui all'art.17, comma 1, e di cui all'art. 26, comma 3, del citato D.lgs.

Per informazioni inerenti all'organizzazione e i luoghi di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il RLS è tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle notizie e della documentazione ricevute, nel rispetto del segreto industriale a termini dell'art. 50, comma 6, del D.lgs. n. 81/2008.

12. Riunione periodica

In applicazione dell'art. 35, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008 la riunione periodica è convocata con almeno 7 giorni calendariali di preavviso con lettera nella quale è precisato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.

Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica in presenza di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale, sottoscritto da tutti i partecipanti.

1. Formazione del RLS

Il RLS ha diritto a una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

a. principi giuridici comunitari e nazionali;
b. legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
c. principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
d. definizione e individuazione dei fattori di rischio;
e. valutazione dei rischi;
f. individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
g. aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
h. nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata del corso base iniziale è di 32 ore, di cui almeno 18 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

L'aggiornamento periodico ha una durata di 4 ore annue per le imprese che occupano fino a 15 lavoratori e di 6 ore annue per le imprese che occupano più di 15 lavoratori.

La formazione del RLSSA avviene durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a suo carico.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile e deve consentire di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Allegato 5

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (art. 11)
PERCORSO FORMATIVO INDIVIDUALE

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
- Conduttori
- 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 ATTIVITA' AZIENDALI (80 ORE ANNUE)

C) ATTIVITÀ FORMATIVE TRASVERSALI – FORMAZIONE COMUNE A TUTTE LE FIGURE PROFESSIONALI
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
relativo all'assunzione del/la Sig./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

a) 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 _____

b) 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

- _____

- _____

- _____

c) Aspetti normative

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.

Area 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)

INTERNA ESTERNA

Aula
Pratica (On the job)
Affiancamento
Lezioni a distanza (E-learning)
Seminari
Esercitazioni di gruppo
Testimonianze
Lezione pratica (Action learning)
Visite aziendali

E) ATTESTAZIONE/REGISTRAZIONE ATTIVITA' FORMATIVA
(Rif. Accordo interconfederale 18-04-2012)

APPRENDISTA

COGNOME E NOME
_____

CODICE FISCALE
_____

LUOGO E DATA DI NASCITA
_____

RESIDENTE IN
_____

VIA
_____

TITOLO DI STUDIO
_____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DAL
_____AL_____

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI

_____
_

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE
_____

INDIRIZZO
_____

TELEFONO_____

FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE
_____

Apprendista:……
Tutor:……..

COMPETENZE GENERALI/ SPECIFICHE-INSEGNAMENTO (CON RIFERIMENTO AL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE)	DURATA	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
……..… ……..…… ……..… ……..…… ……..… ……..……	Ore: …… ……. Data/Periodo: …… …..……..	□ aula □ on the job □ affiancamento □ visita aziendale □ altro	…… …… …….. (Firma Apprendista) …… …… …… (Firma Tutor/Referente)
……..… ……..…… ……..… ……..…… ……..… ……..……	Ore: …… ……. Data/Periodo: …… …..……..	□ aula □ on the job □ affiancamento □ visita aziendale □ altro	…… …… …….. (Firma Apprendista) …… …… …… (Firma Tutor/Referente)
……..… ……..…… ……..… ……..…… ……..… ……..……	Ore: …… ……. Data/Periodo: …… …..……..	□ aula □ on the job □ affiancamento □ visita aziendale □ altro	…… …… …….. (Firma Apprendista) …… …… …… (Firma Tutor/Referente)
……..… ……..…… ……..… ……..…… ……..… ……..……	Ore: …… ……. Data/Periodo: …… …..……..	□ aula □ on the job □ affiancamento □ visita aziendale □ altro	…… …… …….. (Firma Apprendista) …… …… …… (Firma Tutor/Referente)

……..… ……..…… ……..… ……..…… ……..… ……..……	Ore: ……. Data/Periodo: …… …..……..	□ aula □ on the job □ affiancamento □ visita aziendale □ altro	…… …… …….. (Firma Apprendista) …… …… …… (Firma Tutor/Referente)
……..… ……..…… ……..… ……..…… ……..… ……..……	Ore: ……. Data/Periodo: …… …..……..	□ aula □ on the job □ affiancamento □ visita aziendale □ altro	…… …… …….. (Firma Apprendista) …… …… …… (Firma Tutor/Referente)
……..… ……..…… ……..… ……..…… ……..… ……..……	Ore: ……. Data/Periodo: …… …..……..	□ aula □ on the job □ affiancamento □ visita aziendale □ altro	…… …… …….. (Firma Apprendista) …… …… …… (Firma Tutor/Referente)
……..… ……..…… ……..… ……..…… ……..… ……..……	Ore: ……. Data/Periodo: …… …..……..	□ aula □ on the job □ affiancamento □ visita aziendale □ altro	…… …… …….. (Firma Apprendista) …… …… …… (Firma Tutor/Referente)
……..… ……..…… ……..… ……..…… ……..… ……..……	Ore: ……. Data/Periodo: …… …..……..	□ aula □ on the job □ affiancamento □ visita aziendale □ altro	…… …… …….. (Firma Apprendista) …… …… ……

			(Firma Tutor/Referente)

Totale ore parziali: ……

Totale ore complessive: ……

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA

……..……..……..……

Allegato 6

"Regolamento aziendale e di attuazione dell'art. 41 bis (Solidarietà tra lavoratori) del CCNL"

Premessa
Ai sensi dell'art. 41 bis del CCNL il presente regolamento è atto a dare piena attuazione alla possibilità per i lavoratori di donare le ferie maturate e non godute che eccedano la misura minima di quattro settimane annue di cui al D.lgs. n. 66/2003 nonché i permessi aggiuntivi o ulteriori introdotti dalla contrattazione collettiva, a colleghi che si trovano in particolari condizioni di necessità quale, nello specifico, quella di disporre di tempo per esigenze di cura legate alla propria salute o a quella di un familiare di 1° grado convivente.
A tale scopo, il presente regolamento è allegato al CCNL e ad esso dovranno attenersi le aziende che non abbiano già provveduto o che provvederanno a disciplinare la materia attraverso apposito accordo sindacale aziendale.

Regolamento solidarietà tra lavoratori

1. Dando adempimento a quanto previsto dall'art. 41 bis (Solidarietà tra lavoratori), del "Contratto Collettivo Nazionale" del 15.04.2019, il presente Regolamento, contiene le modalità di richiesta, cessione e assegnazione dei giorni di ferie, permessi aggiuntivi, e/o ulteriori rispetto a quelli irrinunciabili e non cedibili per legge, di cui al D.lgs. n. 66/2003.
2. Le giornate di ferie e/o permesso che possono essere volontariamente cedute da ciascun lavoratore sono soltanto quelle il cui diritto è già stato maturato e che sarebbero comunque monetizzabili. La cessione può essere sia parziale che totale e può contemplare solo giornate intere.
3. La richiesta di poter beneficiare delle ferie e/o dei permessi cedibili di cui all'articolo 2 può essere effettuata nei seguenti casi:
    a. malattia grave del lavoratore;
    b. assistenza o malattia dei familiari di 1° grado conviventi.
4. Le giornate accreditate al lavoratore richiedente per le motivazioni previste dal precedente articolo 3. lett. a), non influiscono sulla durata del rapporto di lavoro a termine e stagionale e/o del periodo di conservazione del posto di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 31 del CCNL del 15.04.2019.
5. I lavoratori che si vengono a trovare nelle motivate e documentate condizioni previste dal precedente comma 3, devono inoltrare apposita richiesta al competente ufficio aziendale della propria residenza di lavoro/unità produttiva, anche con l'eventualmente assistenza della locale R.S.U./R.S.A. e/o della Organizzazione Sindacale firmatarie del CCNL, cui il richiedente aderisce o conferisce mandato. La richiesta deve essere corredata dalla documentazione attestante il possesso dei requisiti di cui al precedente articolo 3, dalla liberatoria ai fini del Regolamento (EU) n. 679/2016 (GDPR), e deve anche indicare l'esatto numero di giornate di cui necessita il richiedente, che non può essere superiore, per i lavoratori con contratto a tempo determinato e stagionale, al numero di giornate necessarie per raggiungere la data di scadenza del rapporto di lavoro a termine e della stagione.
6. Entro 3 (tre) giorni dal ricevimento della richiesta, l'Azienda provvede alla pubblicazione attraverso l'affissione nella bacheca aziendale, della residenza di lavoro o, in caso di grandi aziende nell'unità produttiva di appartenenza del richiedente, di un apposito "Comunicato al personale" in cui sono evidenziate, in forma assolutamente anonima il numero di giornate richieste e il termine entro il quale effettuare la donazione. Alla scadenza del termine l'Azienda provvede ad accreditare al richiedente le giornate ricevute e, nel caso in cui queste siano inferiori al numero richiesto, emanerà un ulteriore apposito "Comunicato al personale" con l'indicazione del numero di giornate ancora necessarie ed il nuovo termine per la donazione; se invece la richiesta è soddisfatta prima della scadenza del termine, l'Azienda ne darà notizia con apposito "Comunicato al personale".
7. La cessione è volontaria, deve riportare il riferimento al "Comunicato al personale" emesso ed è effettuata nel rispetto delle norme sulla privacy, garantendo l'assoluto anonimato del donatore attraverso specifica comunicazione inoltrata dallo stesso, all'ufficio aziendale competente della propria residenza di lavoro o, in caso di grandi aziende della propria unità produttiva di appartenenza; le giornate cedute sono acquisite secondo l'ordine temporale in cui le relative comunicazioni sono pervenute all'Azienda; le richieste di beneficiare delle ferie e/o permessi per le finalità di cui all'articolo 4 3 sono soddisfatte secondo l'ordine temporale in cui le relative domande sono pervenute all'azienda.

Allegato 7

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2017"

L'Associazione datoriale ANEF ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.
Per molestie e violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori. O da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".
Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.
Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate sui principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma OO.SS **Firma del datore di lavoro**

Allegato 8

AVVISO COMUNE LAVORO A TEMPO DETERMINATO
(sottoscritto il 19 luglio 2022)

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 21, comma 2, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, come modificato dal D.L. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018, per lavoratori stagionali si intendono coloro che vengono impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi e che fino all'adozione del predetto decreto ministeriale continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525;

- l'art. 11, comma 2-bis, del D.L. 3 settembre 2019, n. 101, convertito con modificazioni dalla Legge 2 novembre 2019, n. 128 ha aggiunto all'elenco delle attività stagionali allegato al DPR 1525/1963, al numero 53), le "*attività del personale addetto agli impianti di trasporto a fune destinati ad attività sportive in località sciistiche e montane e alla gestione delle piste da sci*";

- le parti firmatarie del CCNL per gli Addetti degli Impianti di Trasporto a Fune intendono esercitare la delega contenuta nell'art. 21, comma 2, D. lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e individuare quindi, in aggiunta alle fattispecie previste direttamente dalla legge, le attività stagionali alle quali, per espressa previsione di legge, non si applicano tutta una serie di disposizioni relative al contratto a tempo determinato;

- le attività svolte dalle aziende che applicano il CCNL Per gli Addetti degli Impianti di Trasporto a Fune sono per loro stessa natura stagionali

Si conviene che

- sono stagionali, ai fini e per gli effetti dell'art. 21, comma 2, D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e ss.mm.ii., le attività svolte dalle aziende ed enti esercenti attività di trasporto a fune cui si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle parti stipulanti il presente avviso comune;
- sono conseguentemente stagionali le assunzioni a tempo determinato effettuate dalle medesime aziende ed enti a termini di legge e di CCNL e pertanto i lavoratori a tempo determinato da essi dipendenti non rientrano nel campo di applicazione della disciplina del rapporto di lavoro a termine di cui agli artt. 19 e ss. D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

Il presente avviso comune assorbe e sostituisce i precedenti avvisi comuni in materia del 20 novembre 2008, del 28 marzo 2014 e del 6 giugno 2019 rispetto alle cui clausole riveste carattere e natura interpretativi e sarà congiuntamente trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

FILT CGIL **FIT CISL**

UILTRASPORTI **SAVT**

--- ---

ANEF

Allegato 9

AVVISO COMUNE TRA ANEF E FILTCGIL, FIT CISL E UILTRASPORTI e SAVT

(del 19 luglio 2022)

Implementazione elenco delle attività particolarmente usuranti di cui all'art. 2 del decreto interministeriale del 19 maggio 1999

Visto

il decreto interministeriale del 19 maggio 1999 che individua alcune attività considerate particolarmente usuranti in ragione delle caratteristiche di maggiore gravità dell'usura che esse presentano sia sotto il profilo dell'incidenza della stessa sulle aspettative di vita sia dell'esposizione al rischio professionale di particolare intensità nonché il D.lgs. 21 aprile 2011 n. 67 in materia di "Accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, a norma dell'articolo 1 della legge 4 novembre 2010, n. 183" che individua una serie di tipologie di lavoratori dipendenti addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti.

gli allegati C ed E della legge n. 232 del 2016 e l'allegato B della legge n. 205 del 27 dicembre 2017, come ulteriormente specificato dal DM 5 febbraio 2018, recanti l'elenco aggiornato delle attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo, cosiddette "gravose".

il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 novembre 2020, emesso in attuazione delle previsioni di cui all'articolo 1, comma 474, della legge n. 160 del 2019, con cui è stata istituita la Commissione tecnica incaricata di studiare la gravosità delle occupazioni, anche in relazione all'età anagrafica e alle condizioni soggettive delle lavoratrici e dei lavoratori.
l'allegato 3 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, richiamato nell'art. 1, comma 92

Considerato

che l'attività lavorativa delle società e dei lavoratori compresi nel "SETTORE DEL TRASPORTO A FUNE" si svolge e si sviluppa in modo prevalente nelle stazioni turistiche e sciistiche e quindi in tipico ambiente di alta montagna, con altitudini che partono da 1500/2000 metri s.l.m. fino ad arrivare a 3500 metri s.l.m. su alcuni ghiacciai.

che le mansioni tipiche consistono in lavorazioni manuali pesanti svolte in alta quota, manutenzioni in altezza su sostegni che si trovano anche ad alcune decine di metri di altezza, spostamenti continui e repentini a diverse altitudini attraverso l'uso di motoslitte o mezzi battipista.

che la specificità delle mansioni che caratterizzano le professioni riconducibili al "SETTORE DEL TRASPORTO A FUNE" espongono in modo quotidiano i lavoratori a rigidità e asperità del clima (vento, bufere di neve ecc.), a

basse temperature e a notevoli sbalzi di dislivello in un breve spazio di tempo; che tali specificità determinano un eccezionale affaticamento psico-fisico che colpisce segnatamente l'apparato cardiocircolatorio provocando problemi di addensamento sanguigno con riscontri di ematocrito alto, problemi di pressione arteriosa, di vertigini, rischio infarto ed altri problemi cardiocircolatori.

Tenuto conto

che le specifiche mansioni del "SETTORE DEL TRASPORTO A FUNE" impegnano le seguenti tipologie di lavoratori:

Addetti all'esercizio, ispezione e manutenzione degli impianti a fune

Conduttori mezzi battipista e motoslitte

Addetti impianti di innevamento artificiale

Addetti manutenzione piste

Conduttori di mezzi d'opera

Addetti al servizio soccorso piste

Formulano

il presente AVVISO COMUNE, volto a sensibilizzare l'Onorevole Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale e l'Onorevole Ministro della Salute nonché l'INAIL, circa la necessità di implementare, con uno o più provvedimenti normativi, l'elenco delle attività particolarmente usuranti di cui alle disposizioni normative richiamate in premessa (DM del 19 maggio 1999; D.lgs. 21 aprile 2011 n. 67) o, in subordine, di implementare l'elenco delle attività cosiddette "gravose" di cui alle disposizioni normative richiamate in premessa (allegati C ed E della legge n. 232 del 2016; allegato B della legge n. 205 del 27 dicembre 2017, come ulteriormente specificato dal DM 5 febbraio 2018; allegato 3 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, richiamato nell'art. 1, comma 92).

Raccomandano

L'inserimento delle seguenti attività:

Addetti all'esercizio, ispezione e manutenzione degli impianti a fune

Conduttori mezzi battipista e motoslitte

Addetti impianti di innevamento artificiale

Addetti manutenzione piste

Conduttori di mezzi d'opera

Addetti al servizio soccorso piste

Nel novero delle attività particolarmente usuranti di cui alle disposizioni normative richiamate in premessa (DM del 19 maggio 1999; D.lgs. 21 aprile 2011 n. 67), oppure, in subordine,

Raccomandano

L'inserimento delle seguenti attività con le relative classificazioni ISTAT:

Addetti all'esercizio, ispezione e manutenzione degli impianti a fune

Conduttori mezzi battipista e motoslitte

Addetti impianti di innevamento artificiale

Addetti manutenzione piste

Conduttori di mezzi d'opera

Addetti al servizio soccorso piste

nel novero delle attività cosiddette "gravose" di cui alle disposizioni normative richiamate in premessa (allegati C ed E della legge n. 232 del 2016; allegato B della legge n. 205 del 27 dicembre 2017, come ulteriormente specificato dal DM 5 febbraio 2018; allegato 3 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, richiamato nell'art. 1, comma 92).

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

SAVT

ANEF

Pierluigi Maniani