ACCORDO

Proroga Contratto Integrativo Regionale scadente il 31 ottobre 2021

In data 21 dicembre 2021, presso la sede della FINAOSTA SPA, si sono incontrati:

- l'Associazione Valdostana Impianti a Fune rappresentata dai sigg.ri: Fournier Ferruccio, Giordano Corrado e Munari Giorgio;
- Le OO.SS.: FILT-CGIL, FIT-CISL, SAVT TRASPORTI rappresentate dai sigg.ri: Marchiaro Cristina, Crea Domenico, Pavoni Alessandro, unitamente ai rispettivi Delegati aziendali;

per verificare gli effetti del Contratto Integrativo Regionale vigente ed esaminare la fotografia della stagione appena trascorsa e le prospettive future del settore.

Le Parti convengono quanto segue:

- **Prorogare al 31 ottobre 2024** gli effetti del **Contratto Integrativo Regionale vigente**, scaduto il 31 ottobre 2021;
- **Prorogare al 31 ottobre 2024** gli effetti dei **contratti aziendali vigenti**;
- Al fine di rafforzare i livelli occupazionali e rafforzare la professionalità degli organici, le parti convengono sulla possibilità di **trasformare le assunzioni stagionali estive ed invernali (cosiddette bi-stagionali) in assunzioni a tempo indeterminato**, a tempo parziale (anche verticale) o a tempo pieno. Le cosiddette stabilizzazioni riguarderanno un numero di dipendenti almeno pari al 20% da riferirsi alla media dei lavoratori stagionali assunti nell'ultimo triennio. Tale percentuale sarà raggiunta compatibilmente con le esigenze delle Aziende e nel rispetto dei vincoli normativi e regolamentari;
- Entro il 31 maggio di ogni anno si effettuerà un'analisi dell'andamento dell'attività del settore oltre che degli adempimenti sopra descritti.

Letto, confermato, sottoscritto.

Per l'Associazione Valdostana Impianti a Fune:

Per le sigle sindacali e delegati aziendali:

FILT-CGIL : MARCHIARO CRISTINA

RUGGIERI GIUSEPPE

FIT-CISL : CREA DOMENICO

NOBILE MARCO

SAVT TRASPORTI: PAVONI ALESSANDRO

MONTANARO ALBERTO

DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE

ACCORDO

Proroga Contratto Integrativo Regionale scadente il 31 ottobre 2018

In data 30 luglio 2018, presso la sede della FINAOSTA SPA, si sono incontrati:

- l'Associazione Valdostana Impianti a Fune rappresentata dai sigg.ri: Fournier Ferruccio, Giordano Corrado e Munari Giorgio;
- Le OO.SS.: FILT-CGIL, FIT-CISL, SAVT TRASPORTI rappresentate dai sigg.ri: Fuggetta Antonio, Crea Domenico, Pavoni Alessandro, unitamente ai rispettivi Delegati aziendali;

per verificare gli effetti del Contratto Integrativo Regionale vigente ed esaminare la fotografia della stagione appena trascorsa e le prospettive future del settore.

Le Parti convengono quanto segue:

- **Prorogare al 31 ottobre 2021** gli effetti del **Contratto Integrativo Regionale** (decorrenza 1° agosto 2015 – scadenza 31 ottobre 2018) depositato presso l'AVIF e sottoscritto dalle Parti;
- **Prorogare al 31 ottobre 2021** gli effetti dei **contratti aziendali vigenti;**
- Erogare una **Indennità una tantum,** non rivalutabile su nessun istituto contrattuale né sul Tfr, da riconoscere esclusivamente al personale che sarà in servizio alla data del 31 -01-2019, con le seguenti modalità:
  - Periodo lavorativo considerato: ultimi 3 anni/36 mesi ovvero dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018;
  - La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata come mese intero;
  - Valore mensile "Una Tantum" pari a € 14.00 lordi da moltiplicarsi per i mesi effettivamente lavorati nel settore funiviario valdostano nei 36 mesi presi in considerazione;
  - L'indennità una tantum verrà erogata con lo stipendio di gennaio 2019.



FILT CGIL

FIT-CISL
FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI

SAVT

Spettabile
A.V.I.F.
Associazione Valdostana Impianti a Fune
Via Conseil des Commis, 23
11100 - Aosta

Inviata a mezzo posta elettronica - **avifvda@avif.it**

Aosta, 10 Agosto 2018

Oggetto: Scioglimento della riserva - Accordo/Proroga Impianti a Fune periodo 2018-2021.

Con la presente, a seguito delle assemblee dei lavoratori tenutesi nelle Aziende Funiviarie della Valle d'Aosta durante il mese di Agosto 2018, come previsto dall'accordo sottoscritto tra le parti presso la sede di FINAOSTA in data 30 Luglio 2018, le Segreterie Regionali dei Trasporti della Valle d'Aosta unitamente ai delegati aziendali comunicano lo scioglimento della riserva del documento in oggetto.

Ringraziandovi anticipatamente per la cortese attenzione prestata in merito, è gradita l'occasione per porgervi distinti saluti.

I Segretari Regionali
dei Trasporti della Valle d'Aosta

FILT-CGIL
Antonio FUGGETTA
[redacted]

FIT-CISL
Domenico CREA
[redacted]

SAVT-TRASP
Alessandro PAVONI
[redacted]

AZIENDE FUNIVIARIE
DELLA VALLE D'AOSTA

CONTRATTO DI LAVORO
INTEGRATIVO REGIONALE
PER GLI ADDETTI DEGLI IMPIANTI DI TRASPORTO A FUNE

DECORRENZA: 1° AGOSTO 2015
SCADENZA: 31 OTTOBRE 2018

Il presente Contratto di lavoro integrativo regionale

in vigore dal 1° agosto 2015 fino il 31 ottobre 2018

è sottoscritto tra:

L'AVIF - Associazione Valdostana Impianti a Fune -
nelle persone di

Ferruccio Fournier (Presidente),
Corrado Giordano (Vice-Presidente),
Danilo Chatrian (Vice-Presidente)

e

Le OO.SS.:
FILT-CGIL nella persona di Antonio Fuggetta,
FIT-CISL nella persona di Maurizio Moncada,
SAVT-Trasporti nella persona di Alessandro Pavoni,
assistiti dai rispettivi Delegati aziendali

INDICE

Art. 1 Campo di applicazione del contratto
Art. 2 Assunzioni
Art. 3 Disciplina del rapporto a tempo determinato
Art. 4 Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale *
Art. 5 Apprendistato professionalizzante *
Art. 6 Periodo di prova *
Art. 7 Orario di lavoro
Art. 7bis Sospensione dell'attività di trasporto *
Art. 7ter Orario multiperiodale *
Art. 8 Riduzione dell'orario di lavoro *
Art. 9 Permessi individuali
Art. 10 Lavoro a turno
Art. 11 Riposo settimanale
Art. 12 Retribuzione
Art. 13 Inquadramento e classificazione dei lavoratori
Art. 14 Tabella delle retribuzioni *
Art. 15 Terzo elemento
Art. 16 Indennità di contingenza
Art. 17 Aumenti periodici di anzianità *
Art. 18 13ª mensilità o gratifica natalizia
Art. 19 14ª erogazione
Art. 20 Lavoro straordinario *
Art. 21 Ferie
Art. 22 Festività*
Art. 22bis Santa Pasqua
Art. 23 Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato
Art. 24 Passaggio di mansione
Art. 25 Disciplina dei quadri
Art. 26 Preavviso di licenziamento e di dimissioni
Art. 27 Indennità di anzianità - trattamento di fine rapporto
Art. 28 Indennità in caso di morte*
Art. 29 Trattamento in caso di malattia
Art. 30 Trattamento in caso di infortunio sul lavoro
Art. 31 Indennità di professionalità
Art. 32 Indennità domenicale
Art. 33 Indennità pernottamento alta quota
Art. 34 Indennità lavori speciali
Art. 35 Indennità maneggio denaro
Art. 36 Mensa aziendale o concorso pasto
Art. 37 Alloggi sociali
Art. 38 Indennità sostitutiva rimborso alloggiamento
Art. 39 Trasferimenti*
Art. 40 Trasferte*

Art. 41 Indumenti ed attrezzature di lavoro
Art. 42 Congedo matrimoniale e permessi *
Art. 43 Servizio militare volontario e servizio civile volontario
Art. 44 Disciplina aziendale *
Art. 45 Provvedimenti disciplinari
Art. 46 Multe e sospensioni
Art. 47 Licenziamento per mancanze
Art. 48 Commissione di Raffreddamento
Art. 49 Contratto d inserimento (ex cfl)
Art. 50 Previdenza integrativa
Art. 50bis Assistenza sanitaria integrativa
Art. 51 Assicurazione sanitaria
Art. 52 Formazione professionale
Art. 53 Contrattazione aziendale
Art. 54 Rappresentanze sindacali unitarie
Art. 55 Diritti sindacali
Art. 56 Relazione industriali – Osservatorio*
Art. 57 Commissioni
Art. 58 Cessione e trasformazione dell'azienda
Art. 59 Ente Bilaterale
Art. 60 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
Art. 61 Decorrenza e durata
Art. 62 Quota contratto

- Note a verbale
- Difesa legale dipendenti
- Integrativi Aziendali
- Previdenza Integrativa
- Trasferte e Polizza Sanitaria

- REGOLAMENTO
per la concessione delle anticipazioni sul trattamento di fine rapporto

- Allegati*

* *Istituto di competenza del CCNL - Testo vigente (CCNL 2016- 2019)*

Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Regionale, integrativo al C.C.N.L., è stato stipulato tenendo presente quanto previsto dallo stesso e si applica a tutti i dipendenti delle imprese esercenti trasporto a fune e/o impianti di risalita destinati al trasporto pubblico di persone e di cose della Valle d'Aosta che abbiano più di 12 dipendenti con contratto a tempo indeterminato.

Resta confermato che i lavoratori presenti e futuri firmatari del presente accordo conservano le condizioni di miglior favore previste dagli accordi aziendali sui singoli istituti come specificatamente evidenziate nel Contratto stesso.

Art. 2 - ASSUNZIONI

L'assunzione dei lavoratori è fatta tramite la Sez. Circoscrizionale del Lavoro e M.O. in conformità alle norme di legge. All'atto dell'assunzione l'Azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

1) la data di inizio del rapporto di lavoro;
2) la sede in cui presterà la sua opera;
3) il livello e la retribuzione;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
5) la durata dell'istituendo rapporto, se esso è a tempo indeterminato o a termine;
6) il regolamento di esercizio ed il regolamento aziendale alla cui osservanza il dipendente è tenuto;
7) tutte le eventuali altre condizioni concordate, ivi comprese le visite attitudinali.

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

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

- la carta di identità o un documento equipollente;
- il certificato penale;
- numero di codice fiscale;
- il certificato di residenza;
- il libretto di lavoro o "scheda personale" rilasciata dal URLMO competente
- lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per provare il suo eventuale diritto agli assegni nucleo famigliare;
- gli altri documenti che la legge prescrive di esibire.

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

Il lavoratore è inoltre obbligato a tenere informata l'Azienda della località presso cui possono essere indirizzate le comunicazioni aziendali.

Art. 3 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO A TEMPO DETERMINATO

L'assunzione può essere effettuata a termine quando occorre per fare fronte alle esigenze stagionali dell'azienda e negli altri casi previsti dalla legge.
L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.
Ai rapporti a tempo determinato si applicano le norme delle leggi vigenti, nonché quelle del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine.
Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato verrà corrisposto alla scadenza del contratto, in luogo di un premio di fine lavoro, 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.
I lavoratori che abbiano avuto più rapporti di lavoro a tempo determinato con la medesima azienda avranno la preferenza, nel rispetto delle norme sul collocamento, nelle assunzioni a tempo indeterminato, fatto comunque salvo il disposto dell'art. 6, qualora vengano assunti per svolgere mansioni diverse da quelle esplicate precedentemente.
Qualora il lavoratore assunto a tempo determinato venga riassunto nella stessa azienda con contratto a termine e con le stesse mansioni esplicate durante il precedente rapporto, lo stesso è esonerato dal prestare il periodo di prova purché la riassunzione avvenga entro due anni dalla risoluzione del primo rapporto.
Il lavoratore assunto a tempo determinato, in possesso delle idonee abilitazioni, viene inquadrato con gli stessi criteri del personale assunto a tempo indeterminato.

Art. 4 - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

Al fine di rafforzare i livelli occupazionali sul territorio, le parti stipulanti convengono la possibilità di assunzione tramite part-time, secondo le norme e le modalità previste dalle Leggi vigenti.
Le parti stipulanti convengono di istituire la possibilità di assunzione con part-time ciclico, secondo le norme e le modalità previste dalla legge.
Il part-time ciclico potrà riferirsi sia alla mono-stagionalità che alla bi-stagionalità e riguarderà un numero di dipendenti almeno pari, e comunque non superiore, alle percentuali sotto riportate da riferirsi alla media dei lavoratori stagionali assunti nell'ultimo triennio:
- 10% per quanto riguarda la bi-stagionalità;
- 10% per quanto riguarda la mono-stagionalità.

Le percentuali di cui sopra saranno raggiunte compatibilmente con le esigenze delle Aziende, previa contrattazione tra le parti.
Il contratto di lavoro sarà stipulato per iscritto e dovrà indicare la distribuzione del periodo lavorativo nell'arco dell'anno.

In riferimento a precise esigenze organizzative e salvo comprovati impedimenti individuali, è consentita la prestazione di lavoro eccedente il periodo concordato, fino ad un limite massimo di due mesi, nell'arco dell'anno solare.
** 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, alle RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, alle 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 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;
- data di presentazione della domanda;
h bis) In caso di richiesta di trasformazione temporanea da lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale da parte di lavoratori/lavoratrici che hanno necessità di assistere uno o più figli minori fino ai 3 anni di età, l'azienda accoglie la domanda se compatibile con le esigenze organizzative e tecnico-produttive del servizio, tenendosi anche conto della collocazione stagionale;
i) le domande di trasformazione del lavoro a tempo parziale in lavoro a tempo pieno saranno accolte compatibilmente con le esigenze organizzative e tecnico-produttive del servizio, adottando all'occorrenza gli stessi criteri di priorità di cui al punto h);
l) la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire altresì nel caso previsto dall'art. 41ter comma 4.

Art. 5 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE*

1. L'apprendistato professionalizzante di 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°	36	6	12	18
VI°	36	6	12	18

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 let 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 prevista 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. 6 - PERIODO DI PROVA*

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

- *90 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del I livello super;*
- *60 giorni di effettivo lavoro per i lavoratori del I livello;*
- *45 giorni di effettivo lavoro per i lavoratori del II livello;*
- *30 giorni di effettivo lavoro per i lavoratori del III livello;*
- *15 giorni di effettivo lavoro per i lavoratori del IV,V,VI e VII livello.*

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

Art. 7 - ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge, le relative deroghe ed eccezioni dovranno essere concordate a livello aziendale con le R.S.U.

L'orario contrattuale del lavoratore viene fissato in 40 ore settimanali con ripartizioni in 5 giorni di 8 ore.

Il sesto giorno di 8 ore, se fatto lavorare, dà diritto ad una giornata di conguaglio che, a scelta del lavoratore, potrà essere recuperata o pagata al 31 ottobre di ogni anno.

** Nel primo caso il lavoratore, a fine mese, avrà diritto alla maggiorazione del 10%; nel secondo caso, oltre alla suddetta maggiorazione del 10% avrà diritto al pagamento delle ore lavorate con una ulteriore maggiorazione del 10% della retribuzione di fatto.*

Il godimento delle giornate di conguaglio avviene sotto forma di mezze giornate o giorni interi da concordarsi e programmare a livello aziendale.

Qualora recuperata, la giornata di conguaglio non verrà conteggiata nell'orario di lavoro, come previsto dall'art.6 comma 2 della legge 66 del 3/4/2000.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Ai fini del conteggio della durata media dell'orario di lavoro, il periodo di riferimento è stabilito in 8 mesi, elevabile a 12 mesi previo accordo sindacale in sede aziendale.

Lo spostamento del giorno di riposo dovrà avvenire con un preavviso di 48 ore, salvo il caso di eventi di eccezionale gravità.
Le variazioni dell'orario di lavoro per sopperire alle necessità di servizio o aziendali, sia verso il pubblico che per lavori interni, dovranno essere comunicate alle R.S.U.

Art. 7bis - SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' 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, ultimo comma, 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. 7ter - 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. 8 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO*

1. Il lavoratore ha diritto di usufruire in ragione d'anno, per gruppi di 8 ore, di permessi individuali retribuiti da ragguagliare al periodo di servizio prestato nell'anno stesso e da godere nei periodi di minore attività dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio. Il monte ore individuale, risulta pari a 64 ore.
2. Le ore di cui al comma 1 del presente articolo verranno riconosciute in misura pari al 50% nel primo anno dall'assunzione e le restanti dal secondo anno dall'assunzione.
3. 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.
4. Ai lavoratori di cui al precedente comma 3 del presente articolo sarà riconosciuta dal 1° gennaio 2017 un trattamento economico ad personam non assorbibile ne 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. 9 - PERMESSI INDIVIDUALI

Fermo restando il diritto del lavoratore di usufruire dei permessi previsti dagli artt. 7, 8 e 22, l'eventuale pagamento delle ore avverrà entro il 30 novembre di ogni anno, qualora la mancata fruizione dipenda dalla volontà del lavoratore.
Le Parti concordano che le modalità di fruizione saranno concordate a livello aziendale.

Art. 10 - LAVORO A TURNO

Si potranno stabilire, ad inizio stagione, un massimo di tre turni di lavoro giornalieri che dovranno essere concordati tra le aziende e le R.S.U., tenendo presente anche turni di lavoro diversamente articolati (di particolare disagio).
L'azienda che organizza turni di lavoro continuativi deve retribuire la mezz'ora di pausa.

Art. 11 - RIPOSO SETTIMANALE

Il lavoratore ha diritto ad una giornata di riposo settimanale.
Detto riposo compensativo che può coincidere in qualsiasi giorno della settimana, festivo o feriale, è prefissato mensilmente o settimanalmente con ordine di servizio, tenendo anche in considerazione le esigenze dei lavoratori.
Il giorno di riposo compensativo è considerato festivo a tutti gli effetti.

Art. 12 - RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi i seguenti:

1) minimo contrattuale;
2) indennità di contingenza;
3) aumenti periodici di anzianità e scatti consolidati;
4) superminimo;
5) eventuale aumento di merito.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) rateo di 13ª e 14ª erogazione;
b) le indennità previste dal presente contratto;
c) terzo elemento (come meglio specificato nella tabella articolo 15).

Le retribuzioni mensili sono quelle allegate al presente contratto.
La determinazione della retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.
La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22.
Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile di fatto quella prevista dai punti 1), 2), 3), 4) e 5).

Nota a verbale

La retribuzione minima base si intende comprensiva della indennità di caropane, dei punti di contingenza maturati fino al 31 gennaio 1977, dell'EDR di cui all'accordo interconfederale 25 gennaio 1975 e dell'indennità di mensa conglobata nel terzo elemento a partire dal 1 febbraio 1985.
A decorrere dal mese di gennaio 2014 è stata eliminata dai prospetti paga la voce EDR.

Art. 13 - INQUADRAMENTO E CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

I lavoratori sono inquadrati in una classificazione unica su otto categorie professionali e altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono eguali retribuzioni minime base mensili secondo la tabella del contratto in vigore.
L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni, dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e, pertanto, sono prevalentemente formulati in termini uniformi.
I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili, consentono di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, tenendo conto della specificità organizzativa in ordine alla maggiore o minore potenzialità delle aziende.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

1° liv. Super: **Impiegati 1ª cat. Super**

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, oltre a possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria del 1° livello nonché una specifica rilevante esperienza e capacità professionale, siano preposti ai vari rami e servizi aziendali, con poteri di coordinamento, con facoltà di decisione in autonomia, con discrezionalità di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dall'Amministratore Delegato o dai Dirigenti della Società.
- L'impiegato di 1ª cat. Super si può individuare nel: coordinatore tecnico e/o amministrativo di più reparti o uffici con funzioni direttive e ampia autonomia, adeguato titolo di studio e capacità professionale quale:
- coordinatore dei settori tecnico, amministrativo e sportivo

1° liv.: **Impiegati 1ª cat.**

Appartengono a questo livello i lavoratori sia tecnici che amministrativi che con specifica collaborazione svolgono funzioni direttive o che richiedono preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali per lo sviluppo e la realizzazione degli obiettivi aziendali:
- Capo Servizio di più settori
- Responsabile settore amministrativo: (contabilità/promozione/pubblicità/vendita/acquisti)
  (responsabile gestione biglietteria complessa computerizzata)
  (responsabile gestione del personale)

- Responsabile esperto settore tecnico ausiliario:
  officine (in possesso di adeguato titolo di studio, idonea specializzazione e specifica professionalità nel settore)

2° liv.: **Impiegati 2ª cat. A**

Appartengono a questo livello i lavoratori sia tecnici che amministrativi aventi mansioni di concetto che siano di rilievo e che richiedono competenza professionale con facoltà di iniziativa nei limiti dei propri compiti secondo le precise indicazioni dei superiori:

- Capo Servizio di impianti anche di tipologia diversa
- Impiegati tecnici o amministrativi:
  (aiuto coordinatore tecnico e/o amministrativo)
  (aiuto o vice responsabile settore amministrativo)
  (responsabile biglietteria tradizionale)
  (contabilità generale)
  (segreteria di direzione)
- Responsabile settore tecnico ausiliario:
  (officina idoneamente attrezzata e con adeguato organico)
  (officina elettrica/meccanica/automezzi/falegnameria)
- Responsabile sistema complesso produzione neve artificiale

3° liv.: **Impiegati 2ª cat. B / Operai specializzati provetti**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono compiti che necessitano l'esercizio di un certo potere di iniziativa supportato da una adeguata preparazione professionale.
Inoltre vi appartengono operai che abbiano conseguito una particolare specializzazione e qualificazione mediante corsi tecnico-professionali acquisendo la pratica di tecnologie avanzate nella meccanica, elettronica, idraulica, ecc.:

- Impiegati tecnici e/o amministrativi
  (addetti contabilità e/o amministrazione)
  (addetti ufficio tecnico)
- Responsabile settore tecnico ausiliario
  (officina semplificata per attrezzatura, per organico e per capacità professionali)
  (officina elettrica/meccanica/automezzi/falegnameria)
  (magazzino complesso e computerizzato)
  (sistemi semplici di innevamento artificiale)
- Operai specializzati provetti, di particolare perizia.

4° liv.: **Impiegati 3ª cat. A / Operai specializzati**

Appartengono a questo livello i lavoratori sia tecnici che amministrativi con mansioni esecutive d'ordine che richiedono una specifica preparazione professionale.
Inoltre vi appartengono gli operai specializzati per i quali è richiesta specifica

conoscenza e corrispondente capacità professionale nella conduzione e manutenzione dell'impianto assegnato e gli operai specializzati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizione tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro, conseguite in istituti professionali (o mediante istruzione equivalente) e attraverso adeguato tirocinio:

- Impiegati tecnici e amministrativi
  (responsabile magazzino semplificato e/o tradizionale)
  (aiuti contabili)
  (aiuti ufficio personale)
  (aiuti amministrazione e ufficio tecnico)
  (aiuti magazziniere di magazzino complesso e computerizzato)
  (personale di segreteria operante secondo istruzione)
- Impiegati amministrativi cassieri
  (addetti vendita ski pass con compiti anche inerenti alla gestione dell'ufficio)
- Personale specializzato tecnico
- Macchinisti titolari di funivie bifune e monofune ad agganciamento automatico
- Macchinisti titolari di funivie monofune ad agganciamento fisso (seggiovia)
- Autisti coordinatori di più mezzi battipista
- Addetti produzione neve artificiale sistemi complessi

5° liv.: **Impiegati 3ª cat. B / Operai qualificati**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali è richiesta la pratica di specifiche cognizioni professionali attinenti al regolare funzionamento dell'impianto, nonché operai per i quali è richiesta una reale competenza nella conduzione e nella manutenzione degli impianti di sciovia e simili e gli operai che svolgono compiti sulla base di dettagliate indicazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro e supportate da adeguato tirocinio; inoltre lavoratori che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono pratica di lavoro:

- Impiegati tecnici e/o amministrativi
  (cassieri sportellisti qualificati)
  (aiuto magazziniere)
  (aiuto di segreteria con compiti vari)
- Personale qualificato
- Macchinisti ausiliari di funivie bifuni e monofuni ad agganciamento automatico
- Macchinisti ausiliari di funivie monofune ad agganciamento fisso (seggiovie)
- Macchinista titolare di sciovia
- Autisti titolari di macchine battipista
- Autisti di mezzi stradali
- Addetti produzione neve artificiale sistemi semplici.
- Addetto che svolga prevalentemente la mansione di pisteur secouriste, con attestato specifico

6° liv.: **Impiegati 4ª cat. / Operai comuni**

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso della relativa abilitazione, se prescritta, e che svolgono mansioni per le quali è richiesta la conoscenza di semplici cognizioni professionali, gli operai con buona preparazione tecnico-pratica e gli impiegati con mansioni semplici:

- Impiegati amministrativi e/o tecnici
  (cassieri sportellisti)
  (centralinista)
  (personale amministrativo e di segreteria con compiti semplici)
  (personale tecnico con compiti semplici)
- Personale di officina
- Agenti conduttori di funivia
- Agenti di pedana di funivia monofune ad agganciamento automatico
- Agenti di pedana di sciovia e/o seggiovia
- Battipista qualificati (battipista consegnatario servizio di pattugliamento e S.O.S. (aiuto-pisteur))
- Operai comuni.

7° liv.: **Operai generici**

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali non sono richieste conoscenze e pratica particolari, o addetti a semplici mansioni di custodia ed altri servizi di manovalanza:

- Agenti in attesa di abilitazione
- Battipista ausiliari
- Custodi, guardiani, posteggiatori
- Personale per le pulizie
- Manovali

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 da quello abituale e 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 20/5/1970, n. 300.
Le Parti concordano di verificare a livello aziendale gli inquadramenti professionali degli organici tenendo conto delle sostituzioni normalmente necessarie per ferie, riposi compensativi, permessi per riduzione d'orario ed ex festività, malattia, infortunio, ecc.

Art. 14 - TABELLA DELLE RETRIBUZIONI*

TABELLA 1 - RETRIBUZIONE MINIMA BASE

livello	*Parametro*	*01-dic-2016*	*01-dic-2017*	*01-dic-2018*
1S	*210*	*€ 1.795,47*	*€ 1.824,43*	*€ 1.872,23*
1	*195*	*€ 1.667,33*	*€ 1.694,22*	*€ 1.738,60*
2	*176*	*€ 1.505,11*	*€ 1.529,38*	*€ 1.569,44*
3	*160*	*€ 1.367,97*	*€ 1.390,04*	*€ 1.426,45*
4	*145*	*€ 1.239,59*	*€ 1.259,59*	*€ 1.292,59*
5	*130*	*€ 1.111,71*	*€ 1.129,64*	*€ 1.159,23*
6	*120*	*€ 1.026,22*	*€ 1.042,77*	*€ 1.070,08*
7	*100*	*€ 855,22*	*€ 869,02*	*€ 891,78*

I sopraindicati minimi tabellari mensili si applicano, negli importi indicati per ciascun livello, al personale in forza alle rispettive scadenze.

Art. 15 - TERZO ELEMENTO

Il terzo elemento è corrisposto a decorrere dalla sesta assunzione per i lavoratori a tempo determinato e a decorrere dal 18mo mese di servizio per i lavoratori a tempo indeterminato.
Se l'arco temporale tra la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro ed una nuova assunzione presso lo stesso Settore, nelle Società Valdostane, sarà pari a 12 mesi (o superiore) l'anzianità di servizio per gli effetti del presente articolo sarà azzerata salva la possibilità per la Società di valutare elementi di giusta causa (ad esempio malattia, infortunio, malattia del figlio minore di 8 anni) che faranno salva l'anzianità pregressa.
Per mese è da intendersi la frazione uguale o superiore a 15 giorni. Quella inferiore non verrà conteggiata ai fini del presente istituto.
Il terzo elemento non è soggetto a ricalcoli su altri istituti contrattuali, ma viene erogato per 14 mensilità e nel trattamento di fine rapporto.

Parametri	*Livelli*	*Importi*
200	1S	481.60
193	1	464.55
153	2	368.23
145	3	349.12
133	4	320.20
127	5	305.74
124	6	298.77
100	7	240.67

Art. 16 - INDENNITA' DI CONTINGENZA

L'indennità di contingenza è corrisposta nella misura stabilita dagli accordi interconfederali del settore industria, con esclusione dei punti maturati alla data del 31.1.1977 e conglobati negli attuali minimi tabellari.

Art. 17 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ*

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.

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

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

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 passaggio di livello. Gli scatti successivi si uniformeranno all'aumento retributivo prevista all'allegato 3 del presente contratto.

allegato 3*

Tabella degli aumenti periodici di anzianità di cui agli artt. 18, comma 2, punto 3, e 19 del CCNL 2016-2019

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

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

Art. 18 - 13ª MENSILITÀ O GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponde, entro il 20 dicembre, al lavoratore che abbia prestato servizio per l'intero anno, una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell'Art. 12 compreso il 3ª elemento.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore, non in prova, 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 ai 15 giorni viene considerata come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 19 - 14ª EROGAZIONE

Verrà concessa una 14ª erogazione, da versarsi al 30 giugno, nella misura di una mensilità della retribuzione di fatto (di cui ai punti 1, 2, 3, 4 e 5 dell'Art. 12) cui devono aggiungersi – alle scadenze stabilite – gli importi del terzo elemento (art. 15).

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ª erogazione quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 20 - LAVORO STRAORDINARIO

Premessa

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre le otto ore giornaliere e le quaranta ore settimanali, salvo quanto previsto dall'Art.7 (orario di lavoro).

E' considerato lavoro notturno quello eseguito fra le ore 22 e le ore 6 del mattino successivo.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nel giorno di riposo compensativo e quello eseguito nelle festività civili e religiose.

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

**Il lavoratore, salvo giustificati motivi individuali di impedimento, è tenuto a compiere il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo entro il termine stabilito dalla legge.*

Il lavoratore ha diritto per ogni ora di lavoro straordinario notturno e festivo ad un compenso pari alla quota di retribuzione di fatto maggiorata delle percentuali di cui appresso:

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%.

Art. 21 - FERIE

Per i dipendenti assunti dal 1° ottobre 2013 le ferie sono disciplinate dal CCNL. I dipendenti già in forza al 30 settembre 2013 hanno diritto, per ogni anno di anzianità di servizio, ad un periodo di ferie così suddiviso:

Operai

- 19 giorni lavorativi da 0 a 1 anno di anzianità compiuto ovvero 152 ore;
- 21 giorni lavorativi da oltre 1 anno fino a 10 anni di anzianità compiuti ovvero 168 ore;
- 22 giorni lavorativi da oltre 10 anni fino a 19 anni di anzianità compiuti ovvero 176 ore;
- 23 giorni lavorativi oltre i 19 anni di anzianità compiuti ovvero 184 ore.

Impiegati

- 22 giorni lavorativi da 0 a 10 anni di anzianità compiuti ovvero 176 ore;
- 26 giorni lavorativi oltre i 10 anni di anzianità compiuti ovvero 208 ore.

Le ferie saranno riproporzionate in caso di part time. In caso di assunzione o risoluzione contrattuale la maturazione la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata come mese intero.

L'epoca delle ferie sarà stabilita entro il mese di marzo dalla Direzione con le RSA/RSU, tenendo conto del desiderio dei lavoratori, compatibilmente con le esigente tecniche, produttive, organizzative della Società.

In caso di licenziamento o dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati.

Le ferie non potranno essere fruite nel periodo di preavviso salva la richiesta da parte del lavoratore.

Per tutto quanto non disciplinato si farà riferimento al Dlgs 66/2003 art. 10.

Art. 22 - FESTIVITÀ*

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.
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. 22 bis - SANTA PASQUA

In aggiunta all'indennità domenicale prevista dall'art. 32, in occasione della Santa Pasqua verrà erogato a ciascun lavoratore in servizio un'indennità pari ad € 10.

Art. 23 - PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

Il passaggio dalla categoria di operaio a quella di impiegato non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro.
Per quanto riguarda gli scatti di anzianità, gli scatti già maturati come operaio vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi cui il lavoratore ha diritto come impiegato e saranno ricalcolati sulla nuova retribuzione.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto sarà liquidato secondo quanto disposto dall'art. 27.

Art. 24 - PASSAGGIO DI MANSIONE

Il lavoratore per sostituire un altro assente per malattia, infortunio sul lavoro, servizio alle armi ed altri motivi contemplati dal presente contratto, può essere assegnato a mansioni diverse da quelle cui è normalmente adibito compatibilmente con le capacità tecniche e l'idoneità fisica del lavoratore alla nuova mansione.
Al lavoratore che viene adibito a mansioni per le quali è stato stabilito un salario superiore a quello dallo stesso normalmente percepito, sarà corrisposta, limitatamente al solo periodo di prestazione, la differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta mansione superiore.
Decorsi 40 giorni continuativi per gli operai, 3 mesi continuativi per gli impiegati di disimpegno delle mansioni inerenti alla categoria superiore, sempre che non si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio sul lavoro, servizio alle armi od altri motivi contemplati dal presente contratto, il lavoratore avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria superiore.
In considerazione delle particolari caratteristiche degli impianti e delle attività connesse, anche in relazione all'andamento stagionale, il lavoratore si presterà

a svolgere lavori diversi dal livello assegnatogli. Durante tale periodo non si darà luogo ad alcuna diminuzione retributiva.
Sono comunque fatte salve le norme di cui all'Art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Art. 25 - DISCIPLINA DEI QUADRI

Sono definiti "*QUADRI*", ai sensi della Legge 13/05/1985, n. 190, i lavoratori individuati, in relazione alle diverse realtà organizzative, tra quelli di livello 1° Super e 1°, che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativo, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.
Ai sensi dell'art. 5 della Legge 13/05/1985, n. 190, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il *QUADRO* contro il rischio di responsabilità civili verso terzi conseguenti a colpa non grave nello svolgimento delle proprie mansioni nonché a riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e/o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
A decorrere dalla data di riconoscimento – per iscritto – della qualifica di "quadro" da parte dell'azienda, verrà corrisposta ai lavoratori interessati dal 1° settembre 1997 una indennità di funzione pari a € 118,78.
Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione, valgono per i quadri le disposizioni contrattuali previste per gli impiegati. Le Parti si danno atto reciprocamente di aver dato con la presente regolamentazione, piena attuazione al disposto della Legge 13/05/1985, n. 190.

Art. 26 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini – salvo quanto previsto diversamente dall'Art. 10 del R.D.L. 13.11.24, n. 1825 – sono stabiliti come segue:
- per il dipendente di 1° livello super e 1° livello: 60 giorni di calendario;
- per il dipendente di 2° e 3° livello: 30 giorni di calendario;
- per il dipendente di 4°, 5°, 6° e 7° livello: 15 giorni di calendario.

E' esonerato dall'obbligo di dare il preavviso il lavoratore dimissionario al termine del (o durante il) periodo di assenza dal servizio con diritto alla conservazione del posto per malattia o infortunio, gravidanza o puerperio, chiamata o richiamo alle armi.
Durante il decorso del preavviso vanno concessi al lavoratore, compatibilmente con le esigenze del servizio, permessi retribuiti per la ricerca di altre occupazioni.
La comunicazione della volontà di recesso va in ogni caso effettuata per iscritto, a pena di nullità.

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

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

Nota a verbale

E' facoltà della Società esonerare dal servizio il lavoratore nel periodo di preavviso corrispondendogli però l'intera retribuzione per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Il lavoratore che non osservi il periodo di preavviso, non ha diritto alla retribuzione corrispondente e, ove in caso di sue dimissioni, non presti la propria opera in tutto o in parte nel periodo suddetto, la Società avrà diritto di trattenergli il corrispondente importo dovutogli a qualsiasi titolo.

Art. 27 - INDENNITÀ DI ANZIANITÀ TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

A) **Normativa in vigore sino al 31 maggio 1982.**

In 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 del codice civile 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.

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

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

In caso di risoluzione entro il 31.12.81 l'indennità di anzianità va computata con i criteri di cui all'art. 24 del C.C.N.L. 21.4.1978.

Per gli operai che alla data del 1° gennaio 1982 hanno maturato l'anzianità già prevista dall'art. 24 C.C.N.L. 21.4.1978, si procederà a quantificare l'indennità spettante alla data predetta, trasformandola in corrispondenti mensilità e/o frazioni individuate ai sensi del richiamato art. 24 del C.C.N.L. 1978, che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro sull'ultima retribuzione raggiunta.

Le condizioni di miglior favore in atto presso le singole aziende restano in vigore sino al 31 dicembre 1981.

Per gli operai in forza presso tali aziende al 1° gennaio 1982 si opererà la trasformazione in mensilità e/o frazione della anzianità pregressa, tenendo conto delle migliori condizioni in atto fino al 31 dicembre 1981.

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

B) **Normativa in vigore dal 1° giugno 1982.**

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

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

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

Art. 28 - INDENNITÀ IN CASO DI MORTE*

In caso di morte del lavoratore con contratto a tempo indeterminato le indennità di cui agli artt. 26 e 27 sono corrisposte secondo i criteri fissati dall'Art. 2122 del codice civile.

Art. 29 - TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire la Società (Ufficio Personale) entro il primo giorno o al più tardi entro il secondo giorno di assenza ed inoltre inviare alla Società stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico Servizio Sanitario Nazionale attestante la malattia.

In mancanza di ciascuna delle suddette comunicazioni salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti;

c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Il lavoratore ha, inoltre, diritto al seguente trattamento economico:

- per le anzianità di cui al punto a): integrazione dell'intera retribuzione per i primi 6 mesi;

- per le anzianità di cui al punto b): integrazione dell'intera retribuzione per i primi 6 mesi ed integrazione al 50% della retribuzione per i 3 mesi successivi.
- per le anzianità di cui al punto c): integrazione dell'intera retribuzione per i primi 6 mesi ed integrazione al 50% per i 6 mesi successivi.

Per gli apprendisti, l'azienda corrisponderà un trattamento economico giornaliero pari al 50% della retribuzione.

Per i lavoratori che percepiscono il trattamento economico erogato dall'INPS (operai), detto trattamento verrà integrato fino a raggiungere il trattamento economico di cui sopra e verrà anticipato dall'azienda alle normali scadenze mensili.

Nel caso in cui il trattamento economico erogato dall'INPS superi la normale retribuzione, l'eccedenza sarà versata al lavoratore dopo averla depurata dell'incidenza per la 13ª e 14ª.

Qualora l'INPS – per carenza del certificato o per qualsiasi altro motivo – non indennizzi tutti o alcuni giorni di assenza per malattia, il trattamento integrativo contrattuale per i giorni medesimi non è dovuto al lavoratore e se già corrisposto verrà recuperato.

Per intera o normale retribuzione ai fini dell'integrazione del trattamento economico si intendono i primi 5 elementi elencati nell'art. 12 e il terzo elemento ed inoltre il rimborso alloggiamento che quindi verrà anticipato al 100% alle normali scadenze mensili.

Per le visite di controllo domiciliare si fa rinvio alle locali convenzioni INPS-ASL, precisando che in mancanza si applicano le fasce di reperibilità fissate dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di tutti i giorni (compresi i domenicali e festivi) dallo schema-tipo di convenzione allegato al decreto del Ministero della Sanità del 25 febbraio 1984.

Art. 30 - TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO

Per i lavoratori obbligatoriamente assicurati presso l'INAIL, l'infortunio sul lavoro deve essere immediatamente denunciato dal lavoratore al proprio superiore perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge corredate del relativo certificato medico.

Il lavoratore infortunato che abbandona il posto di lavoro senza denunciare l'infortunio è considerato assente ingiustificato.

Avvenendo l'interruzione del servizio per infortunio sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica, comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'INAIL.

Il lavoratore ha inoltre diritto al seguente trattamento economico: integrazione del trattamento economico erogato dall'INAIL fino al raggiungimento dell'intera retribuzione e verrà anticipato dall'azienda alle normali scadenze mensili.

Nel caso in cui il trattamento economico erogato dall'INAIL superi la normale retribuzione, l'eccedenza verrà versata al lavoratore dopo averla depurata dell'incidenza per la 13ª, 14ª e ferie.

Qualora l'INAIL – per carenza del certificato o per qualsiasi altro motivo – non

indennizzi tutti o alcuni giorni di assenza per infortunio sul lavoro, il trattamento integrativo contrattuale per i giorni medesimi non è dovuto al lavoratore e se già corrisposto verrà recuperato.

Per intera o normale retribuzione ai fini dell'integrazione del trattamento economico si intendono i primi 5 elementi elencati nell'Art. 12 ed inoltre il rimborso alloggiamento che quindi verrà anticipato al 100% alle normali scadenze mensili.

Nel caso in cui l'infortunio sia superiore al mese di calendario (dal 01 al 31 del mese) e non ci sia integrazione aziendale, verrà corrisposta comunque al lavoratore una voce retributiva da individuare in fase di contrattazione aziendale, fermo restando che tale importo non deve costituire un costo aggiuntivo per l'azienda.

Art. 31 - INDENNITA' DI PROFESSIONALITA'

E' istituita una indennità denominata "indennità di professionalità", legata alla professionalità ed alla anzianità dei dipendenti.

Tale indennità è corrisposta per 12 mensilità, non fa parte della retribuzione ordinaria di cui all'art. 12 e pertanto non è considerata utile agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale, escluso il T.F.R.

La frazione di mese superiore a 15 giorni viene considerata come mese intero.

L'indennità è corrisposta secondo le sottoriportate tabelle:

TABELLA A

- lavoratori a tempo indeterminato con anzianità da 2 a 6 anni
- lavoratori a tempo determinato con 6 assunzioni ed oltre di cui almeno una prima del 01.11.96
- lavoratori a tempo determinato assunti per la prima volta dopo il 31.10.96 e con almeno 24 mesi di lavoro (calcolando le mensilità come per il T.F.R.)

TABELLA A - INDENNITA' PROFESSIONALITA'

Parametri	Livelli	01/01/2008	01/06/2009	01/01/2010
200	1S	208,21	238,29	268,36
193	1	200,92	229,95	258,97
153	2	159,28	182,29	205,30
145	3	150,95	172,76	194,56
133	**4**	**138,46**	**158,46**	**178,46**
127	5	132,21	151,31	170,41
124	6	129,09	147,74	166,38
100	7	104,11	119,14	134,18

TABELLA B

• dipendenti a tempo indeterminato con anzianita superiore a 6 anni

Parametri	Livelli	01/01/2008	01/06/2009	01/01/2010
200	1S	322,96	353,04	383,11
193	1	311,66	340,68	369,70
153	2	247,07	270,07	293,08
145	3	234,15	255,95	277,76
133	**4**	**214,77**	**234,77**	**254,77**
127	5	205,08	224,18	243,28
124	6	200,24	218,88	237,53
100	7	161,48	176,52	191,56

Al raggiungimento delle anzianità di cui alle tabelle sopra riportate sarà automatico il riconoscimento dell'indennità o il passaggio al livello superiore.

Art. 32 - INDENNITÀ DOMENICALE

**1. Al lavoratore che svolge la propria attività lavorativa di domenica è corrisposta un'indennità di € 12,00 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:

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

b) L'indennità domenicale non è dovuta in caso di prestazioni inferiori alle 6 ore.

c) La norma di cui al comma b) che precede, non si applica per le assenze di cui alla legge n. 1204/71 relative ai permessi per allattamento.

Art. 33 - INDENNITÀ PERNOTTAMENTO ALTA QUOTA

La Società corrisponderà un'indennità di € 13,43 per la notte a coloro che siano comandati a pernottare nelle stazioni di:

- Plateau Rosa, Cime Bianche, Plan Maison: per la Cervino S.p.A.
- Pavillon e Rifugio Torino: per la Monte Bianco S.p.A.
- Cresta d'Arp, Cresta Youla, Col Chécrouit, Plan Chécrouit, Prè de Pascal: per la Courmayeur Mont Blanc Funivie S.p.A.
- Les Suches: per la Piccolo San Bernardo S.p.A.

- Salette: per la Cime Bianche S.p.A.
- Crest: per la Monterosa S.p.A.

Fermo restando quanto stabilito dal contratto 26/10/1988, i nuovi importi dell'indennità saranno stabiliti nella contrattazione a livello aziendale.

Art. 34 - INDENNITÀ LAVORI SPECIALI

Quando il lavoratore sia comandato a svolgere determinati lavori, verrà corrisposta una indennità speciale, per le sole ore di effettuazione di tali lavori, nella misura del 25% della retribuzione di fatto.

Sono da considerarsi lavori speciali i seguenti, tassativamente precisati, da eseguirsi con le cautele d'uso:

- tiro funi;
- lavori per i quali sia necessario stare sul tetto delle vetture, fuori dalle stazioni, o sui cavalletti, o sulle funi;
- stesure linee, cavi, in posizione di forte pendenza oltre i 45 gradi;
- lavori sul ghiacciaio o su roccia.

Le ore giornaliere per detti lavori potranno essere forfetizzate a livello aziendale.

A livello aziendale verranno, inoltre, affrontate le problematiche legate ad alcune lavorazioni di particolare disagio.

Art. 35 - INDENNITÀ MANEGGIO DENARO

Al lavoratore, la cui prevalente e normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità scritta per errore anche finanziaria, viene riconosciuta una particolare indennità pari al 10% del minimo di retribuzione della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le modalità di versamento saranno regolamentate a livello aziendale.

Apposite polizze saranno stipulate a copertura dei rischi derivanti dalle mansioni di porta valori.

Art. 36 - MENSA AZIENDALE O CONCORSO PASTO

Le aziende istituiranno le mense aziendali. In caso di impossibilità effettueranno convenzioni con ristoranti o alberghi.

Alle mense o ai ristoranti convenzionati potranno accedere tutti i lavoratori dipendenti in servizio previo pagamento di una quota da stabilirsi a livello aziendale.

Qualora quanto sopra non venga realizzato o al lavoratore non sia possibile accedere alle mense o usufruire delle convenzioni sarà corrisposta una indennità denominata "concorso pasto", nella misura da stabilirsi a livello aziendale.

Art. 37 - ALLOGGI SOCIALI

Per i lavoratori alloggiati nei locali sociali delle stazioni funiviarie l'azienda corrisponderà gratuitamente le spese di luce e di riscaldamento, salvo constatato abuso.

Per i lavoratori eventualmente alloggiati in case della Società saranno a carico dei lavoratori le spese di luce, acqua e riscaldamento, mentre sarà gratuito il canone della locazione con il solo rimborso spese di registrazione del contratto.

In ogni caso, per quanto non specificato, valgono le disposizioni di legge e dei singoli contratti.

Art. 38 - INDENNITÀ SOSTITUTIVA RIMBORSO DI ALLOGGIAMENTO

A decorrere dal 1° agosto 2015 ai dipendenti a tempo indeterminato iscritti alla Previdenza Integrativa verrà riconosciuto una somma annuale, da riproporzionare in base ai mesi e all'orario di lavoro, pari ad € 450 da versarsi in quote mensili alla Previdenza Integrativa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero, quella uguale o inferiore ai 15 giorni non verrà computata per gli effetti del presente istituto.

Art. 39 - TRASFERIMENTI*

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

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

A livello aziendale le parti esamineranno e definiranno le esigenze individuali del lavoratore in caso di trasferimento della sede di lavoro che non comporti necessariamente il cambiamento di residenza.

Art. 40 - TRASFERTE*

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

a) *rimborso delle spese di viaggio in 1ª classe effettivamente sostenute;*
b) *rimborso delle spese di vitto nei limiti della normalità e di quelle di alloggio in albergo di 3ª stelle, quando la durata della trasferta obblighi il lavoratore a sostenere tali spese;*
c) *rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e debitamente comprovate.*

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

Nel caso di trasferte per cui si preveda una certa entità di spesa, l'azienda anticiperà un adeguato fondo al dipendente.

Art. 41 - INDUMENTI ED ATTREZZATURE DI LAVORO

La società concederà in uso ai lavoratori divise da utilizzare esclusivamente nel servizio con il pubblico; esse saranno di tipo diverso a seconda delle mansioni svolte e verranno determinate a livello aziendale con i rappresentanti aziendali sindacali. Gli indumenti verranno distribuiti, salvo causa di forza maggiore, entro il mese di ottobre e comunque prima dell'inizio della stagione invernale.

Si precisa che per divise di servizio si intende una dotazione minima composta da giacca a vento, maglione e sovra-pantalone o salopette.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'ultima divisa in dotazione verrà restituita.

Art. 42 - 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. 43 - SERVIZIO MILITARE VOLONTARIO, SERVIZIO DI VOLONTARIO CIVILE E DI COOPERAZIONE E SVILUPPO

Il lavoratore che svolge il servizio militare volontario, servizio volontario civile, o richiamato in servizio, per qualunque altra esigenza, ha diritto alla conservazione del posto, nei limiti ed alle condizioni previste dalle norme di legge.

Il tempo trascorso in servizio militare volontario o in servizio civile, va computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali, fatta eccezione di quelli relativi agli aumenti periodici di anzianità e all'indennità di professionalità.

Il lavoratore temporaneamente richiamato in servizio ha diritto agli aumenti periodici di anzianità e all'indennità di professionalità.

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

Art. 44 - 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.*
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.15 legge 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. 45 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Nell'ambito delle norme disposte dalla legge n. 300 del 20 maggio 1970, le infrazioni del lavoratore alle norme del presente contratto potranno dar luogo, a seconda della gravità e della gradualità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale;
b) ammonizione scritta;
c) multa non superiore a 3 ore di paga base e contingenza;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
e) licenziamento ai sensi dell'Art. 47.

I provvedimenti di cui alle lettere a) e b) possono essere attribuiti per le mancanze di lieve entità e non interessanti la sicurezza di esercizio.

I provvedimenti di cui alle lettere d) ed e) saranno portati a conoscenza dell'interessato a mezzo lettera raccomandata.

Art. 46 - MULTE E SOSPENSIONI

Può incorrere nel provvedimento di multa e sospensione il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda e ne anticipi la cessazione;
c) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
d) si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
e) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
f) esegua nell'ambito dell'azienda o con mezzi dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale della Società;
g) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza degli impianti;
h) trasgredisca alle norme di esercizio contenute nell'apposito fascicolo ed alle norme emanate con ordini di servizio, sempre che dalla trasgressione non possa derivare pregiudizio alla sicurezza degli impianti;
i) non osservi le norme antinfortunistiche;
j) non esegua un diligente controllo dei biglietti dei passeggeri, da cui consegua un danno alla Società, all'insaputa però del lavoratore.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe e dei provvedimenti disciplinari sarà devoluto alla Lega Italiana per la lotta contro i tumori, Sezione Regione Valle d'Aosta.

Art. 47 - LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Licenziamento con preavviso

In tale provvedimento può incorrere il lavoratore che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro arrecando grave danno al patrimonio aziendale.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) reiterate insubordinazioni ai superiori;
b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento ed al materiale in lavorazione;
c) rissa durante il servizio e nell'ambito dell'azienda;
d) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti e comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
e) assenze ingiustificate prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;

f) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
g) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo 46 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati 3 (tre) provvedimenti di sospensione di cui all'Art. 46 predetto;
h) trasgressione alle norme di esercizio contenute all'apposito fascicolo allorche ne possa derivare grave pregiudizio alla sicurezza degli impianti;
i) bollatura della cartolina per conto di un altro lavoratore;
j) non esegua volontariamente il controllo dei biglietti, favorendo dei passeggeri a danno della Società.

Licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi alla Società grave nocumento morale e materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.
A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:
a) grave insubordinazione ai superiori;
b) attività nel campo funiviario in concorrenza con la Società;
c) furto nell'ambito dell'azienda, ivi compreso il mancato versamento del ricavo della vendita dei biglietti al pubblico;
d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale in lavorazione;
e) esecuzione senza permesso di lavori nell'ambito dell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità oppure con l'impiego di materiale della Società.

Art. 48 - COMMISSIONE RAFFREDDAMENTO

Le Parti concordano l'istituzione di una Commissione di Raffreddamento, a livello regionale, che dovrà dirimere le controversie di lavoro che comportino un provvedimento di cui all'art. 47.
La Commissione si riunirà obbligatoriamente previa comunicazione alle OO.SS. ogni qualvolta vi è l'intendimento - da parte aziendale - di applicare il provvedimento di licenziamento, dopo aver sentito il lavoratore a sua difesa.
La Commissione sarà composta dai Rappresentanti le OO.SS., dai Rappresentanti dell'azienda interessata e dal Rappresentante l'Associazione Valdostana Impianti a Fune.

Art. 49 - CONTRATTO DI INSERIMENTO (ex CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO)

Fermo restando le norme legislative e gli accordi sindacali di cui al D.lgs 276/2003 artt. 54-59 e accordo interconfederale del 11/02/2004, per quanto riguarda il contratto di inserimento (ex cfl), le aziende riconosceranno ai dipendenti confermati a tempo indeterminato i periodi di servizio prestato in formazione lavoro come anzianità utile ai fini degli istituti contrattuali.

Art. 50 - PREVIDENZA INTEGRATIVA

Con riferimento agli accordi nazionali e regionali sulla Previdenza Integrativa, si conferma l'adesione al Fondo Fopadiva per i dipendenti delle aziende della Valle d'Aosta, ed al Fondo Priamo, a livello nazionale per tutti i lavoratori del settore.
** L'incremento, nella misura contributiva dello 0.5%, a carico delle aziende, decorrerà dal 1° gennaio 2018.*

Art. 50 bis – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA*

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

Precisazione

I dipendenti a tempo indeterminato che abbiano rinunciato a beneficiare dell'assicurazione sanitaria integrativa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 51 del CCNL "assicurazione sanitaria", dovranno comunicare alle Società datrici di lavoro la scelta di far versare € 10 mensili, per dodici mensilità, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa prevista dal CCNL oppure, in alternativa, alla Fopadiva;
I dipendenti a tempo indeterminato che stiano beneficiando dell'assicurazione sanitaria integrativa prevista dal CCNL, ai sensi e per gli effetti dell'art. 51 dello stesso "assicurazione sanitaria", potranno comunicare alle Società datrici di lavoro la scelta di far versare € 10 mensili, per dodici mensilità, previste dal rinnovato CCNL, o al Fondo di assistenza sanitaria integrativa prevista dal CCNL o alla Fopadiva.
L'obbligo aziendale decorrerà dal 1° giugno 2016 ed i versamenti dovranno essere effettuati secondo le periodicità e modalità stabilite dai Fondi e/o Fopadiva previa compilazione dell'apposito modulo da parte dei singoli dipendenti.

Art. 51 - ASSICURAZIONE SANITARIA

A far data dal 1° gennaio 2010, ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, le aziende proporranno l'adesione ad una assicurazione sanitaria integrativa, individuata nell'accordo collettivo tra l'AVIF e le OO.SS.

Il premio a carico delle aziende per la polizza sarà, per la durata del contratto, non superiore ai 600 euro annui. I medesimi dipendenti potranno utilizzare varianti integrative delle stesse polizze, concordate con le OO.SS, con oneri aggiuntivi comunque a loro carico.
I lavoratori di cui sopra che espressamente rinuncino a beneficiare dell'assicurazione sanitaria integrativa, potranno richiedere all'azienda il versamento del medesimo importo sul Fondo di Previdenza Integrativa contrattuale a cui il dipendente ha scelto di aderire.

Art. 52 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le aziende si accolleranno, per ogni anno di durata dell'integrativo regionale:
- n. 2 giornate di formazione professionale per i dipendenti a tempo indeterminato;
- n. 1 giornata di formazione professionale per i dipendenti a tempo determinato.

In tale formazione sono compresi i corsi organizzati dall'Associazione Regionale Impianti a Fune.
Si concorda quale obiettivo comune la formazione del personale con corsi di formazione di front-line e lingua straniera.
Le parti si confronteranno al fine di approfondire le tematiche in oggetto.

Art. 53 - CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Viene demandata alle R.S.U. o, ove mancanti, alle OO.SS., la contrattazione aziendale che può riguardare soltanto gli istituti tipicamente aziendali quali, ad esempio, la mensa, il pernottamento alta quota, le divise aziendali, ecc.

Art. 54 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Accordo nazionale del 24/5/1996
per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie
nelle aziende esercenti pubblici servizi di trasporto

PARTE PRIMA
modalità di costituzione e funzionamento
delle rappresentanze sindacali unitarie

1. - Ambito ed iniziativa per la costituzione

1. La rappresentanza sindacale unitaria può essere costituita in ogni azienda ad iniziativa delle associazioni sindacali stipulanti il protocollo del 23 luglio 1993.
2. Hanno altresì potere di iniziativa, le associazioni sindacali di cui al punto 4, lettere a) e b), parte seconda del presente accordo.
3. In fase di prima applicazione, l'iniziativa di cui al primo comma deve, di norma, essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

4. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. - Composizione

1. Alla costituzione della R.S.U. si procede assegnando i seggi in misura proporzionale ai risultati conseguiti, alle diverse liste che hanno concorso alla competizione elettorale.
2. Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle varie categorie professionali operanti nel settore al fine di garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.
3. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie

3. - Numero dei componenti

1. Il numero dei componenti la R.S.U. è pari a:

a) 1 componente per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano fino a 30 dipendenti fissi;
b) 2 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano da 31 a 130 dipendenti fissi;
c) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle aziende che occupano oltre 131 dipendenti fissi;
d) 1 componente per la R.S.U. in aggiunta al numero di cui alle precedenti lettere per le aziende che hanno almeno 30 lavoratori stagionali.

Ai fini di cui alle lettere a), b) e c) si considerano dipendenti fissi, i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

2. Nelle aziende che hanno solo lavoratori stagionali, purché nel numero di almeno 10 presenze, i dipendenti potranno eleggere un loro rappresentante.
3. Resta inteso che, in ogni azienda, non potrà essere costituita più di una R.S.U.

4. - Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

1. I componenti della R.S.U. subentrano ai dirigenti R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali.
2. Qualora il componente R.S.U. sia un lavoratore stagionale i permessi saranno riproporzionati in ragione del periodo di impiego stagionale.

5. - Compiti e funzioni

1. La R.S.U. subentra alle R.S.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad esse spettanti per effetto di disposizioni di legge e di contratto nazionale. La R.S.U. concorre con le Associazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. territorialmente competenti titolari della contrattazione aziendale alla stipula della contrattazione di secondo livello, come regolamentata dall'art. 39 del c.c.n.l. 12 maggio 2016.

6. - Durata e sostituzione nell'incarico

1. La R.S.U. resta in carica per tre anni e ciascuno dei componenti può essere rieletto.
2. In caso di mancato rinnovo, alla scadenza prevista e trascorso un periodo di tempo non superiore a sei mesi, la R.S.U. si considera decaduta.
3. I componenti la R.S.U. eletti ai sensi del precedente punto 3, comma 1, lettera d), o comma 2, restano in carica limitatamente alla stagione in cui sono stati eletti e comunque non oltre l'esaurimento del rapporto di lavoro.
4. In caso di dimissioni dall'incarico di componenti la R.S.U. o di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, lo stesso componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista, salvo il caso di cui al precedente comma 2.
5. Le sostituzioni dei componenti la R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

7. - Decisioni

1. Le decisioni riguardanti materie di pertinenza della R.S.U. sono assunte dalla stessa in base a criteri che saranno definiti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8. - Clausola di salvaguardia

1. Le organizzazioni sindacali che siano firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e ogni altra struttura sindacale aziendale comunque denominata, ivi compreso quindi il "delegato" previsto dall'art. 36 del c.c.n.l. 26 luglio 1994.
2. Le strutture aziendali di cui al comma precedente già esistenti devono pertanto considerarsi decadute all'atto di costituzione della R.S.U.

PARTE SECONDA
regolamento attuativo per l'elezione delle R.S.U.

1. - Modalità di indizione delle elezioni

1. Almeno tre mesi prima la scadenza del mandato della R.S.U. le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da inviare alla direzione aziendale e da affiggere nell'apposito/i albo/i che l'azienda metterà a disposizione per l'occasione. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. - Quorum per la validità delle elezioni

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
2. Le elezioni sono valide ove alla stessa abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.
3. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare.

3. - Elettorato attivo e passivo

1. Hanno diritto di votare tutti i lavoratori (a tempo determinato ed indeterminato) dipendenti dell'azienda alla data delle elezioni (esclusi i dirigenti).
2. Sono eleggibili i lavoratori a tempo indeterminato, non in prova, nonché i lavoratori stagionali dipendenti dell'azienda (esclusi i dirigenti).

4. - Presentazione delle liste

1. Le strutture competenti a presentare le liste sono le seguenti:

a) le Associazioni sindacali stipulanti o aderenti al presente accordo e al c.c.n.l. per gli addetti agli impianti di trasporto a fune.

FILT, FIT e UILT presentano proprie liste di organizzazione, distinte e separate, precedute dal Preambolo Unitario CGIL-CISL-UIL intangibile di cui all'intesa quadro CGIL-CISL-UIL del 1° marzo 1991.

Le organizzazioni sindacali stipulanti della FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI decidono che le tre liste di candidati, distinte per sigla, verranno inserite in un'unica scheda preceduta dal Preambolo Unitario. Le OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce;

b) le Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente, sottoscrivendo due copie di identica dichiarazione, i contenuti del presente accordo.

Una copia della dichiarazione di cui sopra deve essere inviata alla direzione aziendale prima della affissione delle liste.

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori aventi diritto al voto pari al 5% del totale degli stessi.

I lavoratori aventi diritto potranno firmare per una sola lista. In caso contrario la firma è nulla di diritto in tutte le liste nelle quali la stessa è stata apposta.

2. Se le associazioni sindacali di cui alla lettera b) del precedente comma intendono indire le elezioni della R.S.U., le modalità previste dai numeri 1) e 2) della precedente lettera b) sono anticipate al momento della relativa comunicazione. Per la presentazione della lista resta fermo il termine stabilito al punto 1, parte seconda.
3. Nel caso che lavoratori aderenti ad una organizzazione si presentino alle ele-

zioni sotto altra sigla, le strutture territoriali di settore interessate ne sconfesseranno ogni appartenenza.
4. Ogni associazione sindacale si impegna a presentare una sola lista.

5. - Candidati

1. Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della commissione elettorale.
2. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.
3. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale procederà all'annullamento della candidatura su tutte le liste.
4. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare il doppio del numero dei componenti la R.S.U.

6. - Commissione elettorale

1. Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione viene nominata in ogni azienda, a cura delle organizzazioni sindacali presentatrici delle liste, la commissione elettorale.
2. La commissione elettorale è composta da non candidati e in modo paritetico tra le organizzazioni sindacali di cui sopra.
3. La commissione elettorale nomina, per ogni seggio, un presidente e gli scrutatori di cui al successivo punto 8.

7 - Compiti della commissione

1. La commissione elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione e comunque non prima della scadenza del termine di cui al punto 1, ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
b) verificare la valida presentazione delle liste;
c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
d) comunicare la dislocazione, il giorno e l'orario di apertura e chiusura dei seggi;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

8. - Scrutatori

1. E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.
2. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. - Affissioni

1. Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori a cura della commissione elettorale mediante affissione nell'albo/i di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

10. - Segretezza del voto

1. Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

11. - Schede elettorali

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
2. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
3. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
4. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dai presidenti del seggio.
5. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
6. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

12. - Preferenze

1. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.
2. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.
3. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.
4. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

13. - Modalità di votazione

1. Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla commissione elettorale previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze del servizio.
2. Qualora le circostanze lo dovessero richiedere potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per con-

servare sotto ogni aspetto la segretezza del voto e garantendo, di norma, la contestualità della votazione stessa.

3. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo/i esistente/i presso le aziende, almeno 3 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.
4. Le aziende, compatibilmente con le esigenze del servizio, agevoleranno la partecipazione al voto dei lavoratori turnisti.

14. - Composizione del seggio elettorale

1. Il seggio elettorale è composto dal presidente nominato dalla commissione elettorale di cui al punto 6 e dagli scrutatori di cui al punto 8.

15. - Attrezzatura del seggio elettorale

1. A cura della commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale idonea ad una regolare votazione chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.
2. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso e validato dalla commissione elettorale.

16. - Riconoscimento degli elettori

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto dovranno esibire al presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

17. - Compiti del presidente del seggio elettorale

1. Il presidente del seggio elettorale farà apporre all'elettore nell'elenco di cui al punto 16 la firma accanto al suo nominativo.

18. - Operazioni di scrutinio

1. Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi.
2. Al termine dello scrutinio, a cura del presidente del seggio, il verbale dello scrutinio su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
3. La commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la commissione elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della commissione elettorale e di un delegato della direzione aziendale.

19. - Attribuzione dei seggi.

1. Ai fini dell'elezione dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
2. Sul 33% totale dei seggi, allo scopo di rafforzare la solidarietà fra i Sindacati Confederali, tutta la parte di pertinenza di CGIL, CISL e UIL, quale che sia la percentuale di ciascuna Organizzazione verrà conteggiata complessivamente e ripartita fra CGIL, CISL e UIL in misura paritetica.
3. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

20. - Ricorsi alla commissione elettorale

1. La commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti componenti della commissione stessa.
2. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.
3. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini di cui al comma precedente, la commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale di cui al primo comma la conclusione alla quale è pervenuta.
4. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della commissione elettorale, all'associazione datoriale di categoria, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

21. - Comitato dei garanti

1. Contro le decisioni della commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti. Tale comitato è composto, a livello territoriale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, da un rappresentante designato dall'associazione datoriale di categoria di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'U.R.L.M.O. o da un suo delegato. Il comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

22. - Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

1. La nomina, a seguito di elezione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale ed alla associazione nazionale datoriale cui aderisce l'azienda, a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti. La comunicazione dovrà contenere l'indicazione dei componenti eletti ai sensi del punto 3, comma 1, lettera e) della parte prima, ove ne ricorrano le condizioni.

23. - Revoca dei componenti la R.S.U.

1. E' prevista la revoca del mandato al rappresentante eletto a seguito di motivata richiesta scritta dei due terzi dei lavoratori del collegio elettorale. La richiesta di revoca deve essere dibattuta e accettata con voto, da almeno due terzi i componenti la R.S.U.

24. - Adempimenti della direzione aziendale

1. La direzione aziendale metterà a disposizione della commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA
norma transitoria e disposizioni finali

1. - Norma transitoria

1. Le parti si danno reciprocamente atto che gli esiti delle elezioni effettuate fino alla data della presente regolamentazione si intendono transitoriamente confermati sino alla scadenza e comunque non oltre il 30 novembre 1997.

2. - Disposizioni finali

1. Per quanto non espressamente regolamentato si richiamano le disposizioni dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.
2. Il presente accordo ha carattere sperimentale e potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti stipulanti, previo preavviso pari a 4 mesi.
3. Le parti convengono che, qualora intervenga una nuova disciplina legislativa e/o interconfederale volta a regolamentare, ancorché parzialmente, la materia del presente accordo, si procederà ad un riesame dello stesso al fine di verificarne la corrispondenza con i contenuti della normativa sopravvenuta.
4. Le parti concordano altresì che dall'applicazione del presente accordo non devono comunque derivare, per ogni singola azienda, oneri aggiuntivi rispetto a quelli già in atto per gli stessi istituti.

Note stabilite nella contrattazione regionale

1. L'adeguamento del numero dei rappresentanti sindacali a quanto previsto nell'accordo sopra riportato verrà dilazionato in due trienni.
2. Verranno completate le elezioni delle R.S.U. nelle aziende dove non sono ancora costituite.

Art. 55 - DIRITTI SINDACALI

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

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

Diritto di affissione

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

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

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

Contributi sindacali

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

La delega datata e sottoscritta dal lavoratore dovrà indicare il mese di decorrenza.

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

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

Dal 1° gennaio 2010, l'importo della trattenuta è pari allo 0,65% del minimo tabellare più contingenza del livello di appartenenza.

Resta stabilito che non potranno restare in vigore deleghe per importo diverso da quello previsto dalla presente norma e pertanto tutte le deleghe in corso dovranno essere allineate alla percentuale sopraindicata, salvo revoca del lavoratore.

Assemblea

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

Permessi sindacali

I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, che siano componenti dei comitati direttivi, provinciali e nazionali, delle Organizzazioni stipulanti e da queste segnalati alle aziende per il tramite dell'ANEF – Associazione Nazionale Esercenti Impianti a Fune, hanno diritto a fruire di permessi retribuiti.

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

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

Art. 56 - RELAZIONI INDUSTRIALI*
- OSSERVATORIO -

Si attua quanto prescritto dall'art. 2 del CCNL

Art. 57 - COMMISSIONI

L'Associazione Valdostana Impianti a Fune e le Organizzazioni Sindacali del settore, in relazione alla notevole importanza che assume nell'economia turistica ed occupazionale l'attività delle imprese di impianti di risalita, convengono l'istituzione delle seguenti commissioni:

1) Tempo determinato (part-time);
2) Osservatorio regionale in attuazione delle indicazioni previste dall'art. 2 CCNL;
3) Ambiente di lavoro;
4) Fondazione Ente Bilaterale per i problemi di formazione e le politiche del lavoro.

La commissione paritetica elaborerà lo Statuto ed i regolamenti in funzione delle indicazioni.

Art. 58 - CESSIONE E TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

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

Art. 59 - ENTE BILATERALE

In rapporto alle esigenze del settore le Parti concordano di dotarsi di uno strumento contrattuale congiunto idoneo a favorire processi di interventi legati alla stagionalità ed alla precarietà del settore; lo strumento prescelto sarà alimentato da contributi versati da tutti i lavoratori e da tutte le imprese e finalizzato a:

1) formazione professionale;
2) sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori interessati nei processi legati alle condizioni climatiche sfavorevoli ed alla stagionalità;
3) adozione di altri interventi di carattere sociale a favore dei lavoratori.

Art. 60 - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Accordo nazionale del 24/5/1996 in relazione alla materia delle rappresentanze dei lavoratori per gli aspetti concernenti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro

1. - Il rappresentante per la sicurezza

Con il Dlgs 81/2008, ex art. 18 del decreto legislativo n. 626 - il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza" - è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, nelle aziende esercenti impianti funiviari saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

2. - Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto al voto i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e i lavoratori stagionali; possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda.

Nelle aziende in cui non vi siano lavoratori con contratto a tempo indeterminato possono essere eletti i lavoratori stagionali, i quali durano in carica nei limiti del periodo di impiego.

3. - Modalità di elezione

L'elezione del rappresentante per la sicurezza avviene di norma, contestualmente a quella dei componenti della R.S.U.; essa si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Nel caso non sia già costituito il seggio elettorale, i lavoratori, prima dell'elezione, nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano il nominativo eletto alle associazioni regionali di categoria o, in mancanza, a quella nazionale.

Al fine di permettere la partecipazione dei lavoratori, l'elezione si svolge al di fuori dell'orario di lavoro.

4. - Numero e durata dell'incarico

La durata dell'incarico è di 3 anni, salvo il caso di lavoratore stagionale.

Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è il seguente:

a) 1 o 2 rappresentanti nelle aziende fino a 200 dipendenti;
b) 3 rappresentanti nelle aziende da 201 a 1.000 dipendenti;
c) 6 rappresentanti nelle aziende di maggiori dimensioni.

I dipendenti stagionali sono conteggiati in proporzione al periodo di impiego.

Nel caso di dimissioni il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le ore di permesso previste per la sua funzione, in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

5. - Permessi

Al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dal Dlgs 81/2008, ex art. 19 del D.L.vo 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti, pari a 30 ore annue nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti, nonché pari a 40 ore annue nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Qualora il rappresentante per la sicurezza sia un lavoratore stagionale, le ore dei predetti permessi saranno riproporzionate in ragione del periodo di impiego stagionale.

6. - Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta dal Dlgs 81/2008, ex art. 19 del D.L.vo n. 626/94, le parti concordano sulle seguenti indicazioni:

6.1 - Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

6.2 - Modalità di consultazione

Laddove il Dlgs 81/2008, ex D.L.vo 626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

6.3 - Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19 del D.L.vo n. 626, ripreso dal Dlgs 81/2008.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda ai sensi dell'art. 4 comma 3 del decreto predetto.

Il datore di lavoro fornisce, su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

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

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

7. - Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D.L.vo n. 626 del 1994, ripreso dal Dlgs 81/2008.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nel caso che il rappresentante per la sicurezza sia un lavoratore stagionale, la durata del predetto programma sarà di 6 ore.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

8. - Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo 626/94, ripreso dal Dlgs 81/2008, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

9. - Norma di salvaguardia

In sede aziendale si procederà all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Qualora gli accordi collettivi già prevedano una disciplina specifica della rap-

presentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

10. - Aziende prive di rappresentante per la sicurezza

Al fine di facilitare comunque l'elezione del rappresentante per la sicurezza nelle aziende che dovessero rimanere prive di tale rappresentanza si procederà ad informare i lavoratori tramite l'allegato comunicato (v. all. A), volto a promuovere siffatto adempimento.

Dichiarazione a verbale

Le parti, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le distinte responsabilità convengono sull'opportunità di attivare incontri con il Ministero dei trasporti al fine di approfondire le problematiche derivanti dall'eventuale interferenza della disciplina in esame con le norme tecniche relative agli impianti a fune.

ALLEGATO A

Comunicato congiunto
(ANEF//FILT-CGIL,FIT-CISL, UILTRASPORTI)

ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Si richiama l'attenzione del personale sulla circostanza che il decreto legislativo 1° maggio 2008, n. 81, nel recepire alcune direttive dell'Unione Europea in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, ha stabilito che venga eletto in ogni azienda il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Ai sensi del rinvio alla contrattazione collettiva previsto dal predetto decreto legislativo, l'ANEF e FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI hanno stabilito, con l'accordo nazionale del 24 maggio 1996, le modalità applicative di tale norma.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, risultando eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Le modalità elettive devono tener conto del normale funzionamento aziendale.

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.

Il verbale deve contenere l'indicazione del numero degli aventi diritto al voto, dei partecipanti, del risultato dello scrutinio e deve essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato ed i lavoratori stagionali e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda.

Si rammenta che il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è di 1 rappresentante nelle aziende sino a 200 dipendenti.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza durano in carica 3 anni ed hanno tra le attribuzioni assegnate loro dalla legge, quelle di:

- poter accedere ai luoghi di lavoro, previa segnalazione al datore di lavoro;
- essere consultati per una serie di eventi stabiliti dalla legge in materia di sicurezza del lavoro;
- essere informati circa la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione interne;
- partecipare alle riunioni periodiche sulla sicurezza previste dall'art. 47 del Decreto legislativo n. 81 del 2008.

Ogni rappresentante per la sicurezza ha diritto per lo svolgimento delle sue funzioni ad uno specifico monte ore annuo di permessi, pari a:

12 ore nelle aziende sino a 5 dipendenti;

30 ore nelle aziende da 6 a 15 dipendenti;

40 ore nelle aziende con più di 15 dipendenti.

Gli incontri e la consultazione dei delegati alla sicurezza da parte aziendale in merito alle materie di pertinenza sono al di fuori di tale monte ore.

Ricordiamo, infine, che i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto secondo la legge ad una formazione per essere preparati allo svolgimento delle loro funzioni. Tale formazione, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, deve comunque prevedere un programma base di 32 ore.

Nel caso che in azienda non vi siano lavoratori a tempo indeterminato possono essere eletti rappresentanti per la sicurezza lavoratori stagionali, i quali, però, durano in carica nei limiti de periodo di impiego, godono di un numero di ore di permessi retribuiti opportunamente riproporzionato e di un programma formativo di 6 ore.

Art. 61 - DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, in vigore dal 1° agosto 2015, scadrà il 31 ottobre 2018, e si riterrà anche successivamente a tale data automaticamente rinnovato di anno in anno, salvo disdetta comunicata tramite raccomandata a.r., fax o PEC, da parte delle OO.SS. o dell'Avif, almeno tre mesi prima della scadenza annuale.

Art. 62 - QUOTA CONTRATTO

Le OO.SS. si riservano di comunicare alle Società che applicano il presente accordo le modalità e gli importi da trattenere ai dipendenti, a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale, salvo espressa comunicazione scritta contraria dei singoli lavoratori.

NOTE A VERBALE

Difesa Legale
Le aziende si impegnano a difendere legalmente i dipendenti che per motivi di servizio vengano citati in procedimenti civili

Integrativi Aziendali
Si conviene che tutte le Società applicanti il presente contratto integrativo regionale e che alla data del 1° agosto 2015 hanno in essere degli accordi aziendali, gli stessi vengono prorogati alla data del 31 ottobre 2018. Anche gli accordi aziendali verranno automaticamente rinnovati di anno in anno salvo disdetta, comunicata tramite raccomandata a.r. o PEC, di una delle Parti, almeno tre mesi prima della scadenza annuale.

Previdenza Integrativa
Con riferimento agli accordi nazionali e regionali sulla Previdenza Integrativa, si conferma l'adesione al Fondo Fopadiva per i dipendenti delle aziende della Valle d'Aosta, ed al Fondo Priamo, a livello nazionale per tutti i lavoratori del settore. Dal 1° Ottobre 2013 la contribuzione dovuta dall'azienda sarà pari all' 1,5%.

Trasferte e Polizza Sanitaria
Le Parti nella costante ricerca di armonizzazione della vigente normativa con le intervenute fusioni societarie dichiarano di voler costituire apposito tavolo tecnico per concertare le modalità di fruizione dell'istituto della trasferta.

Le Parti dichiarano che prima della scadenza del presente accordo le Parti costituiranno apposito tavolo tecnico per valutare gli effetti dell'Assicurazione Sanitaria di cui all'art. 51.

REGOLAMENTO
PER LA CONCESSIONE DELLE ANTICIPAZIONI SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

di cui all'art. 1 della Legge 29 maggio 1982, n. 297

L'anno 1985, il giorno 11 febbraio in Milano

T R A

- la Sezione Autonoma Imprese Trasporti a Fune della FENIT, rappresentata dal Presidente prof. ing. Carlo Bertolotti e dai Vice Presidenti ing. Giuliano Landi e Erich Kostner, assistiti dal Direttore Generale, dr. Carlo Gizzi e dal Vice Direttore dr. Sandro Acciaioli, con la partecipazione dei sigg.: dr. Bruno Munari, dr. Mario Cravetto, dr. Antonio Sebastiani, dr. Giovanni Anichini e dr. Roberto Lupi

E

- la FILT–CGIL rappresentata dai sigg. Pasquale Mazzone, Domenico Caprioli, Claudio Panella, Enzo Gasperini e Pasquale Verduci;

- la Fe.N.L.A.I.-CISL rappresentata dai sigg.: Riccardo Davino, Antonio Biagini, Salvatore Frisella, Pietro Marangon, Silvino Quatrida, Francesco Rivellini e Piero Orsini;

- la UIL-TRASPORTI - Settore Autoferrotranvieri rappresentata dai sigg.: Bruno Monosilio, Cleto Catalano, Gaetano Faggiano, Goffredo Patriarca, Andrea Franchi, Santino Fortino, Luciano Monosilio e Angelo Pannetta;

si è sottoscritto il presente regolamento

Art. 1 - Beneficiari

Possono richiedere l'anticipazione i lavoratori dipendenti con almeno 8 anni di servizio continuativo idoneo per il calcolo del trattamento di fine rapporto.
Tale servizio deve essere maturato alla data in cui la domanda è presentata, quale risulta dal protocollo aziendale di arrivo.

Art. 2 - Limiti numerici

Per identificare il numero degli aventi titolo all'anticipazione, si fa riferimento al personale in forza al 31 dicembre dell'anno precedente.
Le richieste di anticipazione vanno soddisfatte annualmente entro il limite del 10 per cento degli aventi titolo e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.
La cifra risultante costituisce un limite annuale inderogabile ed ha efficacia per l'anno successivo alla data di rilevazione.
La parte di aliquota eventualmente non esaurita in un anno non è trasferibile a quello successivo, tuttavia, qualora il 4 per cento del numero totale dei dipendenti risulti inferiore all'unità, la frazione non esaurita in un anno è trasferibile a quelli successivi ed è cumulabile fino al raggiungimento dell'unità.

Art. 3 - Misura dell'anticipazione

L'anticipazione è stabilita fino alla misura massima del 70% del trattamento di fine rapporto maturato al 31 dicembre dell'anno precedente.
L'ammontare dell'anticipazione è comunque ridotto della parte del trattamento di fine rapporto già impegnata a garanzia di debiti contratti dal lavoratore interessato.
L'importo dell'anticipazione non potrà comunque essere superiore a quello risultante dalla documentazione prodotta.

Art. 4 - Motivi che giustificano l'anticipazione e criteri di priorità

La richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalle necessità di:

a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche per il lavoratore e per i familiari considerati a carico dalla normativa sugli assegni familiari;
b) acquisto documentato della prima casa di abitazione per sè o per i figli.

Sono stabilite le seguenti priorità, in ordine decrescente di importanza:

a) spese sanitarie;
b) spese per l'acquisto della prima casa di abitazione.

Nell'ambito delle priorità di cui sopra, possono essere previsti aziendalmente criteri di precedenza.

Art. 5 - Spese sanitarie

La necessità di terapie e di interventi straordinari deve essere comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle competenti strutture pubbliche.

Ai fini della determinazione e dell'erogazione dell'anticipazione, la richiesta deve essere corredata da preventivo di spesa. Ciascuna domanda sarà esaminata con la massima urgenza.
Il 10 per cento di tutte le anticipazione concedibili nei limiti indicati all'art. 2 è riservato, con decorrenza 1° aprile e fino al 1° dicembre di ogni anno, per soddisfare le richieste per spese sanitarie.
A terapia od intervento eseguiti, l'interessato è tenuto alla consegna, entro 6 mesi, delle fatture quietanzate o di documentazioni equivalenti, ivi compresa la dichiarazione personale di spese accessorie sostenute e non documentabili.
Qualora tale consegna non abbia avuto luogo oppure la terapia o l'intervento non siano stati eseguiti, l'azienda recupererà l'importo erogato.
Nel caso che la spesa sia risultata inferiore alla somma erogata, l'azienda recupererà la parte non utilizzata.

Art. 6 - Acquisto della prima casa di abitazione

I dipendenti che hanno diritto all'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione per sè o per i figli, devono presentare domanda corredata dalla dichiarazione sostitutiva di atto notorio attestante comunque che il dipendente, sotto la propria responsabilità e consapevole delle conseguente penali e civili previste dalle vigenti norme di legge per coloro che rendano dichiarazioni false o compiano atti fraudolenti al fine di procurare indebiti benefici per sè o per altri, richiede l'anticipazione per l'acquisto della prima casa di abitazione e che lo stesso o il figlio non risultano essere proprietari o comproprietari di altre unità abitative ovunque ubicate.
Ai dipendenti che, in base alla graduatoria formulata con i criteri di cui all'art. 4, rientrano nei limiti numerici indicati all'art. 2, l'azienda corrisponde l'anticipazione alla presentazione dell'atto preliminare di compravendita per sè o per i figli, redatto mediante atto notarile.
L'anticipazione potrà ugualmente essere richiesta per l'acquisizione di un alloggio in cooperativa edilizia. In tal caso il dipendente dovrà presentare la dichiarazione del Presidente della cooperativa, con firma autenticata a termini di legge, da cui risulti che il dipendente o il figlio sono assegnatari di alloggio, su terreno acquisito, con l'indicazione dell'entità dell'importo richiesto per la costruzione dell'alloggio stesso.
Qualora la richiesta di anticipazione sia stata giustificata dall'atto preliminare di vendita ovvero dalla partecipazione a cooperativa edilizia, il dipendente, entro 12 mesi dall'erogazione della anticipazione, è tenuto all'esibizione dell'atto notarile di acquisto definitivo dell'abitazione ovvero della documentazione, autenticata a termini di legge, che giustifichi i motivi del mancato rispetto dei termini di cui sopra. Tale documentazione deve essere ripresentata ogni 12 mesi.
In caso di mancata presentazione della documentazione di cui al comma precedente, l'azienda recupererà l'importo lordo maggiorato della somma necessaria alla ricostituzione integrale del fondo di accantonamento individuale previsto dalla legge.

Le domande di anticipazione per l'acquisto o l'acquisizione della prima casa vengono esaminate nel mese di aprile di ciascun anno.

In tale circostanza, vengono esaminate tutte le domande, pervenute dall'1.1 al 31.3 precedente, che presentano i requisiti stabiliti.

Le domande stesse sono accolte nei limiti di cui all'art. 2, fatte salve le riserve di cui al precedente art. 5.

Nel caso che nella istruttoria di aprile sopra accennata non vengano assegnate tutte le residue anticipazioni concedibili nei limiti indicati all'art. 2, si procederà, fatta salva la riserva del 10 per cento di cui all'art. 5, trimestralmente, all'esame delle ulteriori domande di anticipazione, sino al raggiungimento dei limiti accennati.

Entro la prima quindicina di dicembre di ciascun anno si procede ad una istruttoria suppletiva per l'esame di ulteriori domande di anticipazione in sostituzione degli assegnatari decaduti ovvero per l'utilizzazione di disponibilità non impegnate sulla riserva del 10 per cento per spese sanitarie di cui al precedente art. 5.

Art. 7 - Disposizioni finali

Non potrà tenersi conto delle spese sanitarie e delle spese per l'acquisto o l'acquisizione della prima casa di abitazione per sè o per i propri figli, sostenute in adempimento di obbligazioni o impegni assunti in data anteriore all'1.6.1982.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Le domande di anticipazione non soddisfatte entro l'anno di presentazione si intendono decadute.