Ipotesi di accordo nazionale di rinnovo del 16 maggio 2025

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

I seguenti articoli del CCNL sono modificati come segue:

RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 2 – Sistema di relazioni industriali e assetti contrattuali

2.1 – Relazioni industriali

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

   1.1 – Esame congiunto

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

A) Livello Nazionale

1. Almeno una volta l'anno ANEF convocherà uno specifico incontro nell'ambito del quale porterà a conoscenza delle OOSS stipulanti il presente contratto, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale del settore:
   a. i programmi inerenti alle prospettive del settore;
   b. le previsioni degli investimenti complessivi;

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

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

B) Informazioni a livello territoriale

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

C) Informazione a Livello Aziendale

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

2.2 – Osservatorio nazionale (ONIF)

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

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

proprio/a rappresentante all'interno dello stesso Osservatorio. Le riunioni sono peraltro possibili – con l'accordo delle parti – anche in altra sede o in teleconferenza.

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

6. L'ONIF formulerà le proprie valutazioni ed orientamenti con maggioranza assoluta del numero totale dei componenti e le comunicherà alle parti stipulanti che, se del caso, interesseranno le proprie istanze locali. Agli effetti del suo funzionamento l'ONIF nella prima riunione, che sarà convocata ad iniziativa di ANEF e che si terrà entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, aggiornerà, se necessario, l'esistente regolamento.

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

8. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, salvo accordi di miglior favore a livello aziendale, componenti l'ONIF, segnalati alle aziende per il tramite dell'ANEF in misura non superiore ad una unità per ogni azienda, hanno diritto a fruire di 12 ore di permesso retribuito ogni trimestre per quanto attiene l'ONIF per partecipare alle riunioni dell'organismo.

9. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di almeno una settimana e non potrà comportare la contemporanea assenza di lavoratori che godano dei permessi sindacali di cui all'art. 40.

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

Compiti

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

- effettua il monitoraggio e la rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi del settore;
- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale e di sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore, anche in relazione a disposizioni legislative provinciali, regionali, nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- promuove iniziative in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, anche per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, nonché da progetti/percorsi di innovazione tecnologica, in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti;
- promuove percorsi formativi rivolti al personale *front line* al fine di prevenire e contenere le aggressioni sul luogo di lavoro;
- assume iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);
- promuove approfondimenti sulla normativa per la sicurezza nei luoghi di lavoro, monitorando il suo stato di applicazione nel settore, e in merito alla formazione dei responsabili aziendali e dei RLS;
- valuta la fattibilità di studi o indagini su temi di comune interesse, definendone modalità e criteri di realizzazione, finalizzati all'individuazione di soluzioni ed iniziative atte a favorire lo sviluppo del settore funiviario nonché il superamento dei suoi punti di fragilità nella consapevolezza della sua interdipendenza con l'intero sistema dell'economia montana;
- analizza il contesto lavorativo del settore, valutando l'eventuale necessità di riorganizzare le declaratorie ed i profili professionali, al fine di proporre alle parti, in sede di rinnovo contrattuale, le eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del sistema di inquadramento professionale, anche rispetto all'emergere di potenziali nuove mansioni.

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

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

d. L'ONIF potrà infine essere interpellato da aziende, lavoratori, organizzazioni sindacali dei lavoratori o dei

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

datori di lavoro al fine di comunicare indirizzi applicativi nelle materie di cui al presente articolo.

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

Formazione

a. In considerazione di quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di sviluppo della formazione e dell'importanza che riveste una costante valorizzazione professionale delle risorse umane, la formazione si pone come strumento strategico per fronteggiare efficacemente la sfida della concorrenza internazionale e costituisce un importante riferimento per le analisi ed i lavori dell'Osservatorio.
L'ONIF promuove quindi, attraverso la raccolta di apposita documentazione, lo sviluppo di progetti formativi prestando particolare attenzione alla formazione professionalizzante per l'apprendistato e alla formazione permanente per l'aggiornamento e la qualificazione del personale dipendente; alle tematiche della sicurezza sul lavoro, ai percorsi formativi inerenti la professione operativa, i modelli contrattuali e i rapporti con gli utenti; promuove l'introduzione, nei percorsi di formazione continua e per il personale neoassunto, programmi formativi relativi alle pari opportunità, al rispetto della dignità della persona per prevenire e contrastare ogni forma di molestie e violenza sui luoghi di lavoro;
b. La predisposizione di adeguati modelli gestionali ed organizzativi potrà essere strumento utile per costruire un rapporto organico sia con le strutture formative operanti a livello nazionale e locale sia con il sistema scolastico nel perseguimento dei seguenti obiettivi principali:
- porre i lavoratori in condizione di adeguare le loro conoscenze per meglio rispondere alle esigenze poste dalla trasformazione tecnologica e organizzativa in atto nelle imprese implementando, per quanto possibile, le relative professionalità, anche offrendo, se richiesta dalle aziende, la propria attività di consulenza in merito a necessità formative di adeguamento professionale, conseguenti all'introduzione di progetti/percorsi di innovazione tecnologica;
- rispondere alle necessità di aggiornamento al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento dei lavoratori dopo eventuali periodi di assenza per vari motivi tra cui i periodi di congedo di maternità/paternità o dopo un lungo periodo di congedo parentale; migliorare la qualità dei servizi offerti, anche al fine di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività aziendale;
- valorizzare le potenzialità occupazionali, favorendo l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro,
- ridurre gli infortuni sul lavoro e prevenire malattie professionali;
c. Come ulteriore obiettivo connesso alla formazione l'ONIF si propone in attività di consulenza per la gestione e rilascio - a cura delle regioni e province autonome nell'ambito delle loro esclusive competenze in materia di formazione professionale e relative certificazioni – del Libretto Formativo del cittadino: strumento pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque acquisite.
d. Per il mercato del lavoro e per il sistema delle imprese, il Libretto formativo, rappresenta uno strumento di informazione, finalizzato ad evidenziare in modo omogeneo ed attendibile il percorso formativo e professionale del soggetto nonché a facilitare la riconoscibilità di professionalità e competenze individuali all'interno di un percorso di inserimento e mobilità lavorativa.

Sicurezza sul lavoro.

a. L'ONIF monitorerà costantemente le tematiche della sicurezza sul lavoro in attuazione del Testo Unico approvato con D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, seguendo altresì l'evoluzione legislativa in materia e diffondendo le informazioni raccolte in momenti seminariali ed in report specifici.
b. L'ONIF promuove la diffusione sul territorio delle buone pratiche in atto che saranno quindi proposte come modello di comportamento e percorso formativo specifico del settore, anche al fine di ridurre le cause di incidenti sul lavoro e soprattutto garantire sempre maggiore sicurezza ai lavoratori.
c. L'ONIF effettua il monitoraggio dell'utilizzo dello strumento dello Stop Work Authority previsto dal comma 3, punto 2.4 dell'art. 2 del presente CCNL.
d. L'ONIF raccoglie documentazione utile ai fini valutativi dell'andamento dei rischi presenti, formulando eventuali proposte formative ed indirizzi applicativi, anche con la collaborazione delle aziende, nel rispetto delle vigenti normative sulla privacy, nonché raccoglie e diffonde fonti informative istituzionali essenziali quali la normativa specifica da applicare, le linee guida del TU sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai documenti afferenti l'uso di dispositivi individuali di protezione, la movimentazione dei carichi, il lavoro in quota, la protezione da agenti biologici, dal rumore e dalle vibrazioni.
e. Ai fini specifici della formazione e della sicurezza sul lavoro l'ONIF può concorrere infine alla valorizzazione

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

delle iniziative settoriali e/o territoriali promosse da organismi con particolari competenze per realizzare e implementare appositi progetti sul territorio.

Conciliazione

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

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

2.3 – Assetti contrattuali

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

A) *Contratto collettivo nazionale di lavoro*

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

B) *Contrattazione di Secondo Livello*

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

2.4 - Salute e Sicurezza e rappresentanza nei luoghi di lavoro

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

1. Le Parti recepiscono i contenuti sostenuti e valorizzati dall'Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 "Salute e Sicurezza- attuazione del patto per la fabbrica", per quanto di competenza del CCNL.
Nello specifico:
   A) Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza
      1. Recepimento di quanto contenuto nell'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza del 22 giugno 1995, cosi come rivisitato dall'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018, in merito al ruolo, alla modalità di elezione o designazione, decadenza, formazione e permessi del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).
   B) Reinserimento lavorativo e accomodamento ragionevole lavoratori disabili o inidonei
      1. Le parti, anche richiamando la giurisprudenza più recente, sottolineano la necessità di garantire, secondo logiche di ragionevolezza e di buona fede, il bilanciamento degli interessi costituzionalmente protetti in gioco: la protezione dei soggetti disabili o inidonei e l'interesse del datore di lavoro ad una collocazione del lavoratore nella realtà organizzativa delineata dall'imprenditore stesso;
      2. In questo senso, richiamano l'esigenza che l'analisi delle possibili soluzioni volte all'inserimento o reinserimento dei lavoratori contempli, ove possibile, soluzioni tecnologiche, organizzative o contrattuali che consentano la eliminazione o la riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego delle persone;
      3. In questo senso, le parti richiamano l'opportunità di verificare, nel bilanciamento degli interessi sopra richiamato, soluzioni di diverso tipo, come, a titolo meramente esemplificativo, modifiche contrattuali il più possibile condivise (quali, ad esempio, la riduzione dell'orario di lavoro o il part-time), di sistemazione delle postazioni di lavoro, di individuazione di attrezzature di lavoro funzionali, di intervento sui ritmi di lavoro, di introduzione di forme di lavoro innovative.
   C) Contrasto alle molestie e alla violenza
      1. Recepimento da parte dell'ANEF e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, dell'Accordo quadro sulle molestie nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, anche in attuazione a quanto previsto dal comma 4 dell'art. 46 del presente CCNL, partendo dalla sottoscrizione della dichiarazione di intollerabilità di cui all'allegato B) dello stesso accordo, ed allegato al presente CCNL. Le aziende si impegnano a dare massima diffusione dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016, auspicandone il relativo recepimento a livello aziendale, analogamente a quanto fatto dalle parti a livello nazionale nel presente CCNL.
      2. Le Parti si impegnano inoltre, anche sulla base delle segnalazioni e proposte eventualmente sollevate dall'ONIF e/o dal Comitato pari opportunità ad individuare soluzioni utili ad implementare le misure contenute nell' Accordo Interconfederale del 12 dicembre 2018 "Salute e Sicurezza- attuazione del patto per la fabbrica" e nei successivi Protocolli in materia siglati da CGIL, CISL, UIL e Confindustria.
      3. Le Parti si impegnano a sensibilizzare l'adozione in tutte le aziende delle misure di prevenzione e di controllo volte ad includere le violenze e le molestie, come pure i rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

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

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Al fine di prevenire situazioni di potenziale pericolo le parti, in coerenza con le previsioni dell'art. 44 del D.lgs. n.81/08, convengono di istituire il principio "Stop work authority" con il quale si riconosce a ciascuna lavoratrice/lavoratore, indipendentemente dalla mansione svolta e dall'anzianità di servizio, l'autorità di interrompere il lavoro, quando questo non sia svolto in sicurezza e potrebbe portare, per sé o per altri, ad incidenti, infortuni o malattie professionali.
Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.
Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato, e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.
Fermo restando che l'istituto dovrà essere esercitato secondo i principi di correttezza e buona fede, viene demandato all'ONIF il monitoraggio dell'utilizzo del principio stesso.
Le Aziende provvederanno a dare massima diffusione al principio "Stop work authority," evidenziando che nessuna colpa o responsabilità potrà essere imputata ad un dipendente che eserciti l'autorità così come sopra prevista.
Al fine di un esercizio responsabilmente consapevole del principio "Stop work authority," le Aziende potranno predisporre con il coinvolgimento dei RLS, specifici percorsi formativi/informativi da realizzarsi anche attraverso modalità digitale, nonché con l'eventuale supporto dell'ONIF o di soggetti terzi qualificati.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 – Assunzioni

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

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

5. L'Azienda è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene. Analoga ricevuta deve rilasciare il lavoratore quando, cessato il rapporto di lavoro, gli vengono restituiti i medesimi documenti.
6. Il lavoratore è obbligato a tenere informata l'Azienda di ogni eventuale variazione del domicilio ovvero, se diversa, della località presso cui possono essere indirizzate e ricevute le comunicazioni aziendali.
7. Le parti concordano affinché per i lavoratori interessati da una cessione di contratto, ai sensi degli artt. 1406 e seguenti del Codice Civile, il passaggio del lavoratore da una azienda ad un'altra avvenga con il mantenimento delle tutele normative, economiche e giuridiche spettanti al lavoratore al momento della prima assunzione precedente alla cessione di contratto.
   Tale mantenimento della normativa è preveduto in una apposita clausola confermativa apposta nella lettera di cessione.

Art. 4 – Inquadramento

1. In un quadro di norme e di regole all'interno delle quali sia possibile la coniugazione tra classificazione e professionalità e il suo intreccio con i modelli organizzativi delle imprese, si conviene che i lavoratori siano inquadrati in una classificazione unica su 8 categorie professionali e altrettanti livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali retribuzioni minime base mensili secondo la tabella di cui all'allegato 2 bis al presente contratto.
2. L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie previste dal presente articolo avviene sulla base delle declaratorie generali, delle esemplificazioni dei profili professionali e degli esempi. Gli esempi si riferiscono genericamente alla figura professionale del lavoratore e, pertanto, sono prevalentemente formulati in termini uniformi.
3. I requisiti indispensabili derivanti dalle caratteristiche e dai presupposti professionali indicati nelle declaratorie e dai contenuti professionali specificati nei profili consentono di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo in relazione alla specificità organizzativa delle singole Aziende.

I° livello super:

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

I° livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze tecniche relative a un intero impianto complesso (comprensivo di almeno una funivia bifune o una monofune ad agganciamento automatico) conseguibili con notevole tirocinio e che presuppongono, oltre ai relativi attestati tecnico-professionali, la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli impianti stessi. È inquadrato in questo livello il capo dell'intero impianto complesso (comprensivo cioè di almeno una funivia bifune o di una monofune ad agganciamento automatico).
Vi rientrano inoltre gli impiegati amministrativi e/o tecnici che, con specifica collaborazione e poteri di preposizione gerarchica nell'ambito dei vari rami e servizi aziendali, svolgono funzioni direttive di particolare preparazione e capacità professionale, con libertà di apprezzamento e autonomia d'iniziativa in relazione ai compiti affidati e alle direttive generali impartite.

II° livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze tecniche relative a un impianto non complesso (anche se costituito da più funivie monofuni) conseguibili con apposito tirocinio e che presuppongono il relativo attestato tecnico-professionale e la conoscenza della tecnologia dell'impianto stesso.
Sono inquadrati in questo livello il capo servizio di un impianto bifune o di uno o più impianti monofune, il capo esercizio di più di 4 sciovie, il responsabile delle operazioni complesse di innevamento programmato delle piste.
Vi rientrano inoltre gli impiegati amministrativi e/o tecnici che con specifica collaborazione svolgono mansioni di concetto che richiedono particolare preparazione e capacità professionale con discrezionalità di poteri ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive loro impartite (ad esempio il capo ufficio amministrativo, il coordinatore tecnico-sportivo).
Sono parimenti inquadrati in questo livello gli operai che, svolgendo prevalentemente mansioni tipiche del III livello, possono essere incaricati, in via di sola sostituzione, ad adempiere ai compiti del I livello e che vengono a sostituire con piena responsabilità il capo dell'intero impianto complesso nei periodi di assenza.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

III° livello:

Appartengono a questo livello gli operai che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze con effettiva specializzazione e corrispondente attestato tecnico-professionale, relative alla sorveglianza, conduzione e manutenzione dell'impianto di funivia bifune o di funivia monofune ad agganciamento automatico, ovvero operai specializzati che svolgono attività richiedenti specifica preparazione professionale e che abbiano conseguito diploma di qualifica di istituti professionali o acquisito particolare competenza tecnica attraverso prolungato tirocinio.
Vi rientrano inoltre gli impiegati che, con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa e/o tecnica di concetto caratterizzata da adeguata autonomia operativa e che richiede un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.
Sono inquadrati nel III livello il capo esercizio di sole sciovie (con un massimo di 4), i macchinisti di funivia bifune, quelli di funivia monofune ad agganciamento automatico, meccanici ed elettricisti specializzati, contabili, ecc.

IV° livello:

Appartengono a questo livello gli operai per i quali è richiesta specifica conoscenza e corrispondente attestato tecnico-professionale nella sorveglianza, conduzione e manutenzione dell'impianto di seggiovia ovvero operai qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro conseguite in istituti professionali (o mediante istruzione equivalente) e attraverso adeguato tirocinio.
Vi rientrano inoltre gli impiegati che svolgono attività di coordinamento e controllo amministrativo, anche con l'effettuazione di attività esecutive di rilievo (cassiere responsabile dell'intero processo di vendita dei documenti di viaggio o di più casse).
Sono inquadrati nel IV livello il segretario, meccanici ed elettricisti qualificati, macchinisti di seggiovia, preparatori di piste con qualsiasi mezzo meccanico (battipista), l'addetto alla gestione di operazioni di innevamento programmato, anche mediante attività di coordinamento e controllo.

V° livello:

Appartengono a questo livello gli operai che svolgono mansioni per le quali è richiesta la pratica di specifiche cognizioni professionali attinenti al regolare funzionamento dell'impianto bifune (conduttore di cabina) nonché operai per i quali è richiesta una reale competenza e relativo attestato nella conduzione e manutenzione degli impianti di sciovia e simili (macchinisti addetti a impianti di sciovia, agenti abilitati di pedana e/o di impianto ad ammorsamento automatico).
Vi rientrano inoltre gli impiegati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono pratica d'ufficio (addetto all'utilizzo di apparecchiature informatiche, addetto a compiti vari d'ufficio, cassieri addetti all'emissione di titoli di viaggio e attività connesse).
Sono inquadrati nel V livello i lavoratori che svolgono attività di soccorso con attestato specifico di idoneità per tale attività (addetto specializzato ai servizi di soccorso).

VI° livello:

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

VII° livello:

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

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

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

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

A tale proposito nel corso della vigenza contrattuale, l'ONIF analizzerà il contesto lavorativo del settore e valuterà l'eventuale necessità di riorganizzare le declaratorie ed i profili professionali, a partire dalla prima riunione che dovrà essere calendarizzata così come definito al comma 6 dell'art. 2.2 del presente CCNL, in considerazione dei compiti elencati al punto a dell'art. 2.2 del presente CCNL, al fine di proporre alle parti le eventuali esigenze di aggiornamento e adeguamento del sistema di inquadramento professionale, anche rispetto all'emergere di potenziali nuove mansioni.
Inoltre, in considerazione dell'innalzamento dell'età media delle lavoratrici e dei lavoratori, sempre nel corso della prossima vigenza contrattuale, l'ONIF analizzerà il settore al fine di individuare e proporre alle parti, meccanismi e sistemi di ricollocazione e accomodamento ragionevole, nonché possibili spostamenti anche temporanei ad altre mansioni, individuando soluzioni organizzative per lo svolgimento della prestazione lavorativa, che tutelino l'occupazione e garantiscano allo stesso tempo la produzione.
Le parti valuteranno le proposte dell'ONIF in tal senso nell'ambito del prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 6 - Periodo di prova

1. Il dipendente di nuova assunzione, con contratto a tempo indeterminato, può essere assoggettato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2096 cod. civ., ad un periodo di prova la cui durata massima è fissata come segue:
   a. 90 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del I livello super;
   b. 60 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del I livello;
   c. 45 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del II livello;
   d. 30 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del III livello;
   e. 15 giorni di effettivo lavoro, per i lavoratori del IV, V, VI e VII livello.

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

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

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

MERCATO DEL LAVORO

Art. 8 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato

1. Le assunzioni a termine sono effettuate ai sensi dell'avviso comune del 19.07.2022 Allegato 8 al presente CCNL e del Dlgs 81del 2015 e successive modifiche ed integrazioni.
2. L'apposizione del termine è priva di effetto, se non risulta da atto scritto.
3. Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato verrà corrisposto alla scadenza del contratto, il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi con i criteri di cui alla legge 29 maggio 1982 n. 297 e delle norme del presente contratto collettivo di lavoro.
4. Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine, anche di tipo stagionale, presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, fatto comunque salvo il disposto dell'art. 6 (periodo di prova) qualora venga assunto per svolgere mansioni diverse da quelle esplicate precedentemente. Tale diritto non può essere esercitato qualora il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa.
5. Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha – ai sensi dell'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 81 del 2015 – diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando la sussistenza dei necessari requisiti psico-fisici, attitudinali e professionali.

Ai sensi dell'art. 24 comma 4 del d.lgs. n. 81 del 2015 il diritto di precedenza di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo contrattuale, può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti, per iscritto, in tal senso la

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

propria volontà al datore di lavoro entro, rispettivamente, sei mesi (comma 6) e tre mesi (comma 7) dalla data di cessazione del rapporto e lo stesso si estingue, in ogni caso, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

6. Per le lavoratrici/lavoratori, il congedo di maternità/paternità di cui al Capo III-IV del D.lgs. n. 151 del 2001, e ss.mm.ii., usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato, è considerato utile a determinare il periodo di attività lavorativa necessario a conseguire il diritto di precedenza di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo, da esercitare con le stesse modalità di cui al comma 7 sempre del presente articolo.
7. Qualora il lavoratore assunto a tempo determinato venga riassunto nella stessa azienda con contratto a termine e con le stesse mansioni esplicate durante precedente rapporto, lo stesso è esonerato dal prestare il periodo di prova, purché la riassunzione avvenga entro due anni dalla risoluzione del primo rapporto.
8. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in possesso delle idonee abilitazioni, viene inquadrato con gli stessi criteri del personale assunto a tempo indeterminato.
9. In applicazione di quanto previsto dagli artt. 19, comma 1, e 21, comma 01, del D.lgs. n. 81/2015 le Parti convengono che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata superiore a 12 mesi, nonché possono essere disposti proroghe e rinnovi oltre i 12 mesi, e comunque non oltre i 24 mesi, unicamente nei seguenti casi:
   a) assunzione di soggetti in condizioni di particolare fragilità e a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, ossia: soggetti inoccupati che non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»); percettori di Naspi da almeno 6 mesi e/o assegno di inclusione ex artt. 1 ss. del D.L. 48/2023 conv. in L. 85/2023; beneficiari di trattamenti di integrazione salariale con sospensione a zero ore dell'attività lavorativa da almeno 13 settimane; disabili con grado di disabilità certificata non inferiore al 33%; dimessi da luogo di detenzione in regime di libertà vigilata da non più di tre anni o in regime di semilibertà; donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio;
   b) assunzione di lavoratori durante la fase di avvio di nuove attività, anche nell'ambito di imprese già esistenti, per un periodo di 12 mesi a partire dall'avvio;
   c) assunzione di lavoratori durante processi di ristrutturazione e/o adeguamento, anche immobiliare, riqualificazione, riorganizzazione, informatizzazione, digitalizzazione;
   d) assunzione di lavoratori nell'ambito di progetti di durata superiore a 12 mesi;
   e) negli ulteriori casi previsti dai contratti collettivi territoriali o aziendali di cui all'articolo 51 del D.lgs. 81/2015.
10. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii.

Art.10 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di assicurare flessibilità in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno e risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati. Può essere stipulato sia a termine sia a tempo indeterminato.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dal D.lgs. n.81 del 2015 e successive modifiche ed integrazioni nonché dalle seguenti disposizioni:

a) al personale assunto a tempo parziale compete la retribuzione aziendale stabilita per il tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese;

b) il personale a tempo parziale può essere utilizzato anche con articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale, previa comunicazione alla RSU o, se non costituita, le RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali medesime. Nella lettera-contratto di lavoro dovrà essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale, mensile, annuale);

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

d) nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale, in cui la riduzione è prevista in relazione all'orario giornaliero di lavoro, ovvero di lavoro a tempo parziale verticale o misto, ogni volta che la prestazione pattuita sia inferiore all'orario settimanale, è consentito il ricorso al lavoro supplementare – sulla base del consenso del lavoratore e della sussistenza di una delle causali di cui alla successiva lettera e) – nella misura massima fino alla concorrenza dell'orario settimanale di lavoro per il personale a tempo pieno. Il lavoro supplementare è retribuito con la maggiorazione del 20% fino alla concorrenza di un quarto dell'orario settimanale di lavoro per il personale a tempo pieno; il lavoro supplementare prestato oltre tale limite e fino alla misura massima di cui al periodo precedente è retribuito con la maggiorazione del 25%. Il rifiuto del lavoratore ad effettuare il lavoro supplementare non può in nessun caso essere considerato giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

disciplinare;

e) lo svolgimento del lavoro supplementare può essere richiesto, fermo restando il consenso del lavoratore interessato, espresso non contestualmente al momento dell'assunzione, per:

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

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

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

h) Nell'accoglimento delle domande di trasformazione dà lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ferma restando la compatibilità con le esigenze organizzative e tecnico-produttive del servizio, l'azienda adotterà i seguenti criteri (indicati in ordine di priorità):

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

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

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

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

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

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

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

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

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Art. 12 - Orario di lavoro

7. Il lavoratore ha diritto di usufruire in ragione d'anno, per gruppi di 4 ore, di permessi individuali retribuiti da ragguagliare al periodo di servizio prestato nell'anno stesso e da godere nei periodi di minore attività dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio. Il monte ore individuale risulta pari a 64 ore e, a far data dal 1° luglio 2025, sarà incrementato a 72 ore.

FERIE

Art. 25 - Ferie annuali

1. Il lavoratore ha diritto per ogni anno di effettivo servizio presso l'azienda ad un periodo di ferie retribuite pari a quattro settimane delle quali almeno due consecutive in caso di richiesta del lavoratore interessato vanno godute nel corso dell'anno di maturazione e le restanti due nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
2. Il lavoratore ha diritto a ulteriore giorno di ferie oltre il secondo anno di effettivo servizio presso l'azienda ed un ulteriore giorno oltre il quarto anno di effettivo servizio.
3. Fermo restando quanto previsto nel comma 1 del presente articolo, l'epoca del godimento delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.
4. Ogni settimana è ragguagliata a 6 giorni lavorativi quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro nella settimana.
5. Al lavoratore che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere un'anzianità di almeno 12 mesi, spetterà, per ogni mese di effettivo servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale annuale.
6. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.
7. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.
8. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Dichiarazione a verbale

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

MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 31 - Trattamento per malattia e infortunio

1. MALATTIA

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

2. NORMATIVA

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto. Resta inoltre fermo l'obbligo del lavoratore di segnalare tempestivamente al datore di lavoro la propria assenza e l'indirizzo di reperibilità, qualora diverso dalla residenza o domicilio abituale, per i successivi controlli medico-fiscali.

Si applica anche al settore del trasporto a fune quanto previsto dall'art. 55-septies del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 25, L. n. 183/2010 dopo il pieno funzionamento delle procedure telematiche da parte dell'INPS (trasmissione telematica dell'attestazione di malattia e accessibilità degli stessi sul sito internet dell'istituto) e delle strutture sanitarie.

È fatto obbligo al lavoratore di fornire il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico, entro il giorno successivo all'invio telematico dello stesso.

In tale caso il datore di lavoro, dopo la notizia di malattia ricevuta dal lavoratore, dovrà consultare e stampare l'attestazione di malattia tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS.

Nel caso in cui il medico non proceda all'invio online del certificato di malattia, ad esempio perché impossibilitato a utilizzare il sistema di trasmissione telematica, ma rilasci la certificazione di malattia in forma cartacea, il lavoratore presenta tale documentazione al proprio datore di lavoro secondo le modalità tradizionali.

L'assenza che dovesse risultare ingiustificata potrà essere contestata al lavoratore secondo quanto previsto dall'art. 33 (Provvedimenti Disciplinari).

Il lavoratore può comunque presentare direttamente al proprio datore di lavoro copia dell'attestazione medica.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo.
Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla Regione/Provincia. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte degli Enti Pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

3. OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti alla permanenza presso il proprio domicilio.
Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datare di lavoro.
Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.
Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia, per iscritto, al datore di lavoro, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 5 della legge 11 novembre 1983, n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro nella sede di lavoro. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

4. PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA

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

5. TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

In caso di assenza per malattia il trattamento economico erogato dall'istituto assicuratore, nei primi 3 giorni di malattia, è garantito dalle aziende sino al 50 per cento della retribuzione ordinaria ed è integrato dall'azienda fino a raggiungere il 100 per cento della retribuzione ordinaria a partire dal 4° giorno di malattia in poi. Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti sarà assorbita, fino a concorrenza, la parte a carico delle aziende.
Per i lavoratori di cui al secondo periodo del precedente punto 4 (Periodo di comporto per malattia) nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidante, distrofia muscolare, morbo di Cooley, malattie degenerative ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, per il periodo aggiuntivo di comporto di 180 giorni, successivo a quello di 180 giorni di cui al secondo periodo del precedente punto 4 (Periodo di comporto per malattia), comma 1, il datore di lavoro dovrà effettuare un'integrazione tale da raggiungere: per il 7°e 8° mese: 100% della retribuzione, per il 9° mese: 70% della retribuzione.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.
Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

6. INFORTUNIO SUL LAVORO

Per le attività lavorative di cui al presente contratto, le aziende sono tenute ad assicurare il personale dipendente presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

7. TRATTAMENTO ECONOMICO DI INFORTUNIO SUL LAVORO

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

8. ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA

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

9. RINVIO ALLE LEGGI

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

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Art. 39 - Contrattazione di 2° livello

1. *PRINCIPI E CONTENUTI*
   a. Le parti confermano che la contrattazione collettiva rappresenta un valore nelle relazioni sindacali e, in quanto coerente con la regolazione per la stessa definita, può dare supporto allo sviluppo dei fattori di competitività per le imprese ed alla salvaguardia dell'occupazione, nonché concorrere al miglioramento delle retribuzioni reali dei lavoratori.
   b. In tale ottica e nell'ambito dei principi interconfederali vigenti sulla materia, le parti confermano il reciproco interesse al modello di assetti contrattuali fondato su due livelli.
   c. Fermo restando quanto previsto all'art. 38 del presente CCNL circa gli istituti contrattuali riservati all'esclusiva competenza del livello nazionale, che in quanto tali non possono divenire oggetto di ulteriore negoziazione in sede aziendale, le parti ritengono che una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello anche nel settore degli impianti di trasporto a fune – rispettando le peculiari caratteristiche

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

di questo ed in coerenza con le sue compatibilità, nonché preservando le esigenze delle imprese di minori dimensioni – possa effettivamente migliorare le condizioni economiche del personale, collegandole al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, etc., in quanto rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle imprese e dei risultati legati all'andamento economico delle stesse, ivi compresi indicatori migliorativi della sicurezza sul lavoro.

d. Al fine di migliorare la qualità del lavoro e, al tempo stesso aumentare il senso di appartenenza e di fidelizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, in modo particolare dei giovani, nonché per rendere meno gravoso l'impegno lavorativo dei lavoratori anziani, e consentire l'individuazione di forme e strumenti di accomodamento ragionevole e ricollocazione lavorativa in caso di inidoneità, le parti convengono sull'opportunità di incentivare la contrattazione di 2° livello per incidere sull'organizzazione del lavoro, nonché per introdurre strumenti volti a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'ottica della condivisione delle responsabilità familiari, attraverso l'introduzione di meccanismi, a titolo esemplificativo non esaustivo, volti alla costruzione di turni di lavoro dedicati, all'introduzione di permessi e riposi compensativi, alla promozione dello smart working e all'agevolazione dell'accesso al part time, anche reversibile.

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

f. Sono titolari della contrattazione di 2° livello le RSU o, in mancanza le RSA e le strutture delle OOSSLL territoriali stipulanti il presente CCNL.

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

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

i. Durante i tre mesi successivi alla data di presentazione delle richieste e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione delle proposte sindacali, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

1. *PREMIO DI RISULTATO*

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

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

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

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

2. *ELEMENTO PEREQUATIVO DI GARANZIA*

a. Ai dipendenti delle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o di altri trattamenti retributivi comunque aggiuntivi al CCNL, che per tale ragione percepiscano il solo trattamento contrattuale minimo costituito dalle voci retributive fissate ai punti 1, 2, 3 e 5 dell'art. 18 del

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

presente CCNL (lavoratori cioè privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi a qualsivoglia titolo anche unilaterali), è corrisposto a titolo perequativo un importo pari ad euro 15,00 (quindici) lordi mensili, omnicomprensivo dell'incidenza sul TFR nonché su ogni altro istituto diretto, indiretto o differito. Sussistendone le condizioni, detto trattamento viene dunque corrisposto per un massimo di dodici erogazioni annue; la frazione di mese verrà considerata come mese intero.

b. Qualora i trattamenti aziendali di cui sopra fossero inferiori a quanto risultante dall'elemento perequativo, questo sarà adeguato sino a concorrenza dell'importo complessivo previsto.
c. Qualora sia introdotta in azienda la contrattazione di secondo livello o intervengano altri trattamenti retributivi aggiuntivi, il trattamento perequativo di cui alla presente regolazione verrà automaticamente ed integralmente a decadere.
d. La rilevazione da parte aziendale dei trattamenti economici aggiuntivi di cui al primo capoverso, anche con riferimento a quelli già in atto, sarà effettuata a decorrere dal 1° maggio 2013; l'erogazione dell'elemento di garanzia avverrà, sussistendone i presupposti, a decorrere dal 1° maggio 2014.

3. *CRISI AZIENDALI*
   a. Al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di difficoltà aziendale per contenerne gli effetti economici ed occupazionali o, comunque, per sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area, in sede aziendale o territoriale possono essere realizzate specifiche intese.
   b. Tali intese sono definite a livello aziendale o territoriale con l'assistenza delle Associazioni industriali e delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti che hanno costituito la RSU aziendale - ovvero, in assenza di RSU, con tutte le strutture territoriali delle Organizzazioni medesime - che le sottoscrivono in quanto coerenti con i commi precedenti.
   c. Le intese dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata, qualora di natura sperimentale o temporanea, i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL, i contenuti, le pattuizioni relative alla garanzia dell'effettiva operatività pratica delle intese raggiunte.
   d. Le intese così raggiunte ed opportunamente verbalizzate dovranno essere trasmesse a fini informativi alle parti stipulanti il presente CCNL ed all'Osservatorio di cui all'art. 2.2 del CCNL medesimo.

DIRITTI SINDACALI

Art. 40 - Diritti sindacali

1. Ferme restando le disposizioni della legge 20 maggio 1970 n. 300 in quanto applicabili, ai lavoratori che prestino servizio presso unità aziendali con meno di 16 dipendenti e queste non siano collegate con complessi produttivi, industriali o commerciali di più ampia dimensione, è riconosciuta la facoltà di nominare un delegato che li rappresenti nei confronti del datore di lavoro per questioni di specifica competenza aziendale.
2. Per l'esercizio del suo mandato spettano al delegato permessi retribuiti nel limite complessivo annuo di un'ora per ciascun dipendente dell'unità considerata.

Diritto di affissione

1. Presso i posti di lavoro l'azienda collocherà un unico albo per l'affissione di comunicazioni a disposizione delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.
2. Tali comunicazioni, firmate dai responsabili delle Segreterie Nazionali, provinciali o territoriali e/o dai Rappresentanti Sindacali Aziendali dovranno riguardare esclusivamente materia sindacale attinente alla regolamentazione del rapporto di lavoro. L'impresa consentirà altresì l'affissione della stampa sindacale periodica regolarmente autorizzata dalle competenti autorità.
3. Della comunicazione da affiggere verrà informata la Direzione aziendale mediante consegna di una copia della comunicazione stessa.

Contributi sindacali

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL, ovvero di altra Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.
2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.
3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.
4. A far data dal 1° gennaio 2018 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

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

Assemblea

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

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

7. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

Permessi sindacali

1. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, salvo accordi aziendali di miglior favore, che siano componenti dei comitati direttivi, provinciali e nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto e da queste segnalati alle aziende per il tramite dell'ANEF, hanno diritto a fruire di permessi retribuiti.
2. Per l'espletamento del relativo mandato saranno concesse, compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali, a un dirigente per ogni associazione firmataria otto ore di permesso nell'arco di un bimestre.
3. Il permesso dovrà essere richiesto dalle Organizzazioni interessate con un preavviso di 48 ore e non potrà comportare la contemporanea assenza dal lavoro di più di un dirigente sindacale per la medesima azienda.
4. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, componenti l'ONIF ovvero la Commissione per le pari opportunità (CPO), segnalati alle aziende per il tramite dell'ANEF in misura non superiore ad una unità per ogni azienda, hanno diritto a fruire di 12 ore di permesso retribuito ogni trimestre per quanto attiene l'ONIF e 12 ore di permesso retribuito ogni semestre per quanto attiene la CPO per partecipare alle riunioni dei rispettivi organismi.
5. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di almeno una settimana e non potrà comportare la contemporanea assenza di lavoratori che godano dei permessi sindacali di cui sopra.
6. Le riunioni dell'ONIF e/o della CPO dovranno essere comunicate ai rispettivi componenti con un preavviso di almeno 15 giorni.

RLS

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

Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, e dai relativi accordi attuativi nazionali

PARI OPPORTUNITA'

Art. 41 - Pari opportunità

1. Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche concernenti l'occupazione femminile le parti, in attuazione di quanto previsto dal Dlgs. n.198/2006 e successive modificazioni e integrazioni dal Dlgs n. 5/2010, convengono sull'opportunità di sviluppare attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive per le donne dirette a realizzare condizioni di pari opportunità.
2. Tali iniziative saranno svolte da un organismo paritetico denominato Comitato Pari Opportunità di seguito CPO, composto da 8 componenti, di cui 4 designati dall'ANEF e 4 dalla FILTCGIL, FITCISL, UILTRASPORTI e SAVT.
3. In particolare al CPO è demandato il compito di:
   a) promuovere indagini, ricerche ed analisi necessarie a concretizzare effettive condizioni di parità fra lavoratrici e lavoratori, nei diversi aspetti tra cui quello relativo alla retribuzione, all'accesso al lavoro, alla prosecuzione di carriera e all'accesso alla formazione;
   b) verificare eventuali oggettive disparità con riferimento agli effetti che l'introduzione di nuove tecnologie e tecniche di lavoro possono produrre nella collocazione e sulla salute della donna e proporre adeguati correttivi;
   c) proporre e promuovere iniziative e strumenti idonei alla prevenzione delle molestie sessuali ed alla conseguente tutela delle persone offese;
   d) esprimere pareri obbligatori e non vincolanti sulle modalità di accesso al lavoro, all'aggiornamento e sviluppo professionale, ai percorsi di carriera, all'orario di lavoro, alla salute alla sicurezza e tutela della salute;
   e) avere funzioni di osservatorio permanente con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti ed azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e ss.mm.ii. nonché i principi

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

f) promuovere incontri con i CPO Nazionali di altri settori e significative realtà nazionali ed europee operanti nel campo delle Pari Opportunità;
g) mantenere il massimo collegamento e diffusione di informazione, progettazione ecc. tra i CPO;
h) promuovere e verificare lo stato di attuazione delle direttive comunitarie e della legislazione nazionale e formulare proposte a riguardo;
i) promuovere progetti di azioni positive volti a sostenere l'occupazione femminile, anche attraverso l'utilizzo delle opportunità offerte dal PNRR e delle eventuali risorse messe a disposizione da canali di finanziamento pubblico;
j) promuovere presso le aziende il conseguimento della certificazione della parità di genere ai sensi dell'art. 46 bis del D.lgs. n. 198/2006;
k) collaborare con le aziende al fine di attuare percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno delle molestie e delle violenze nel mondo del lavoro come previsto dall'intesa siglata da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il 25 gennaio 2016, nonché dalla Convenzione OIL (n. 190) come ratificata dalla l. n.4/2021 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, in coerenza ed in applicazione di quanto previsto alla lett. C del punto 2.4 dell'art. 2 del presente CCNL.
l) elaborare il Protocollo di contrasto alla violenza, come punto di riferimento per le Aziende, allo scopo di predisporre Codici di Comportamento aziendali per prevenire, individuare e gestire i comportamenti molesti, violenti, mobbizzanti e più in generale che ledono la dignità della persona.
m) verificare e promuovere il recepimento a livello aziendale dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016.

4. Il CPO può deliberare quando siano presenti la metà più una delle sue componenti.
5. Ove sia necessario procedere a votazione, le deliberazioni sono assunte a maggioranza dei 2/3 delle presenti.
   La riunione si ritiene valida con la presenza di almeno il 50% delle rappresentanti sindacali e aziendali.
   In mancanza di numero legale la riunione si intende riconvocata entro la settimana seguente e dopo 3 assenze consecutive di una stessa Organizzazione Sindacale o delle rappresentanti delle aziende la riunione del CPO ha comunque validità deliberativa.
6. La Presidente del CPO viene nominata fra le sue componenti presenti alla riunione, con apposita deliberazione a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo delle componenti dello stesso, nelle prime due votazioni e della metà più uno dalla 3a votazione.
   Tale elezione avverrà a scrutinio segreto.
7. La durata dell'incarico della Presidente è, di norma, di un anno, salvo diversa decisione adottata a maggioranza del CPO. La carica di Presidente dovrà essere alternata per ogni mandato tra parte datoriale e parte sindacale.
8. In caso di assenza o temporaneo inadempimento della Presidente, il Comitato designerà, a maggioranza semplice, una sostituta il cui incarico durerà per il tempo strettamente necessario a garantire il funzionamento dello stesso.
9. Il CPO è convocato via E-Mail dalla Presidente almeno trimestralmente, o su richiesta di 1/3 delle componenti. La convocazione deve essere portata a conoscenza delle componenti con un preavviso di almeno 15 giorni e dovrà indicare l'ordine del giorno ed essere corredata della necessaria documentazione. Le riunioni possono svolgersi anche in modalità da remoto.
10. Almeno due giorni prima della riunione stessa i componenti dovranno dare la propria disponibilità ovvero indicare il nominativo della sostituta.
11. Delle riunioni si redigerà apposito verbale.
12. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, salvo accordi aziendali di miglior favore, componenti del Comitato Pari Opportunità (CPO), segnalati alle aziende per il tramite dell'ANEF in misura non superiore ad una unità per ogni azienda, hanno diritto a fruire a 12 ore di permesso retribuito ogni semestre per partecipare alle riunioni dell'organismo.
13. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di almeno una settimana e non potrà comportare la contemporanea assenza di lavoratori che godano dei permessi sindacali di cui all'art. 40.
14. Il CPO si costituirà entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, a tale fine entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, le Parti comunicheranno formalmente ad ANEF il/la proprio/a rappresentante nell'ambito del Comitato stesso.
15. Al fine di rendere concreto quanto previsto dal primo comma del presente articolo, le aziende che sono tenute ad elaborare il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, di cui all'art. 46 del D.lgs. n. 198/2006, invieranno formalmente al CPO il rapporto stesso.

CONGEDI E PERMESSI

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

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

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

Congedo parentale

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

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

Art. 42 bis – Congedo di paternità

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del D.lgs. 151/2001.
6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.
7. Per i giorni di congedo di paternità è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione a carico dell'INPS.
8. Le aziende riconosceranno 1 giorno di congedo di paternità retribuito, aggiuntivo rispetto a quelli di cui al 1° comma del presente articolo da fruire nei 5 mesi successivi alla nascita.

Il lavoratore che intende fruire del congedo deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, almeno 5 giorni prima, dove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Art. 46 - Molestie sessuali

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

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

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

Art. 49 - Decorrenza e durata

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

*** ***

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

Le Parti concordano i seguenti aumenti economici:

1. Aumenti delle retribuzioni tabellari

Le Parti concordano i seguenti aumenti economici:

EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA

Aumento della retribuzione minima base di euro 200 (duecento/00) mensili lordi riferiti al IV livello e da riparametrarsi sulla base della vigente scala parametrale, così ripartito e con le seguenti decorrenze:

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

2. Welfare

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

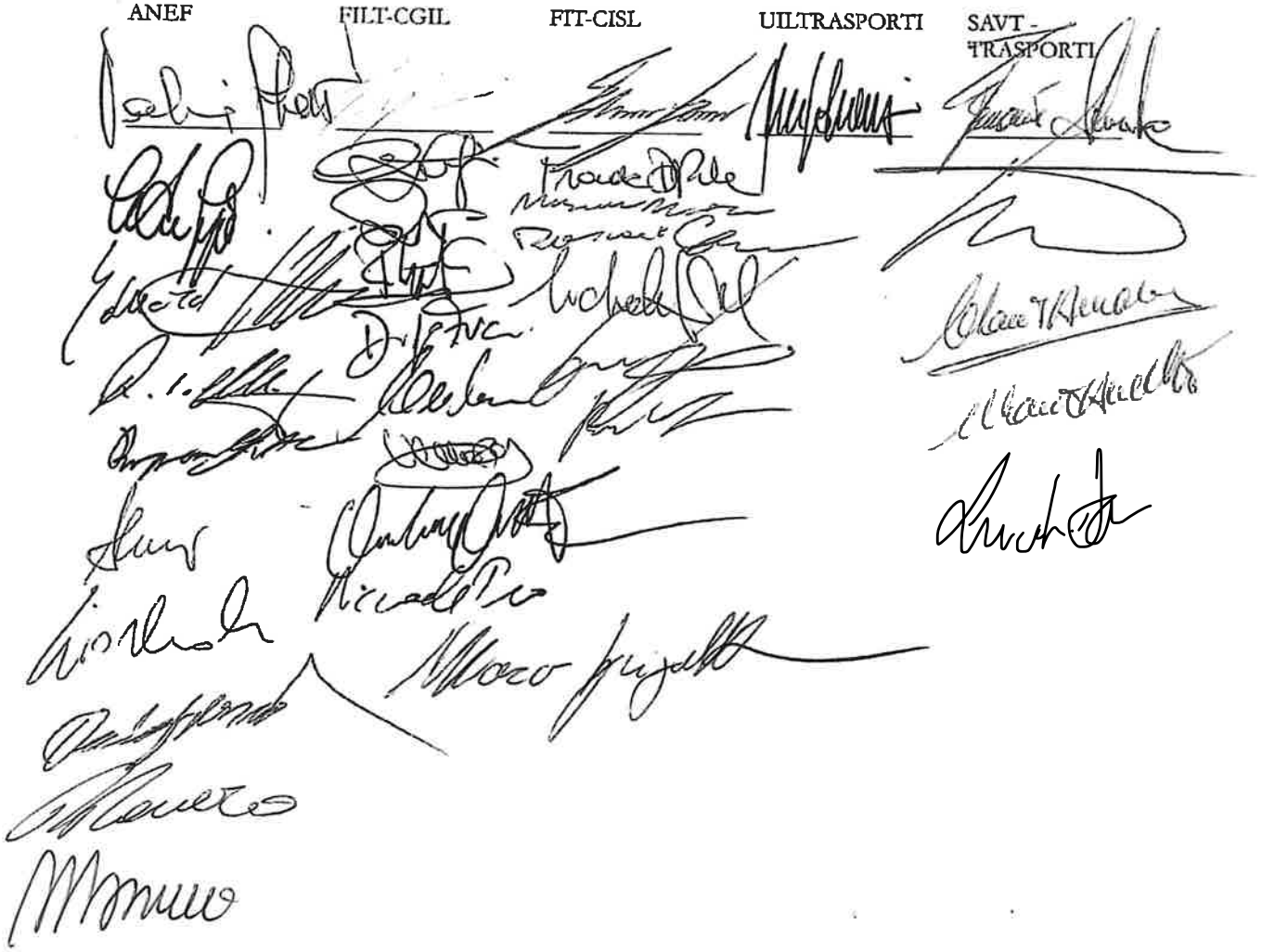
- Aumento di euro 75 annui a decorrere dal mese di gennaio 2026;
- Aumento di euro 75 annui a decorrere dal mese di gennaio 2027.

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

Milano, 16 maggio 2025

L'ipotesi di accordo sarà sottoposta a consultazione certificata come previsto dal T.U. 10.1.2014 entro il 25 luglio 2025

ANEF	FILT-CGIL	FIT-CISL	UILTRASPORTI	SAVT - TRASPORTI



EUTEKNE - RIPRODUZIONE RISERVATA