

ALLEGATO 1 DEL CONTRATTO DI ASSUNZIONE

Informativa ai sensi delle disposizioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 così come modificato dal decreto legislativo 27 giugno 2020 n. 104

L'informativa è da intendersi quale parte integrante del contratto individuale di lavoro anche se non necessariamente redatta e consegnata al lavoratore contestualmente al contratto stesso

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 12 - Orario di lavoro

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

2. Considerato:

a. la peculiarità dello svolgimento del servizio durante i periodi, prevalentemente stagionali, di esercizio in cui si concretizza l'utilizzazione piena degli impianti e le attività complementari di preparazione della neve e delle piste, come evidenziato nell'allegato 6, che forma parte integrante del presente contratto, la particolarità dell'utilizzo della forza lavoro caratterizzata dalla preponderanza dei dipendenti con contratto di lavoro a termine rispetto ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si stabilisce:

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

II) la durata media settimanale di lavoro è pari a 48 ore comprensive delle ore di straordinario ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, comma 2 e dell'articolo 5, comma 2 del D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66;

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

3. Previo esame congiunto tra l'azienda e la RSU o, se non costituita, le RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali medesime, è ammesso il ricorso al lavoro straordinario in eccedenza al limite di cui al secondo comma, punto I), nei casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità a fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori, nei casi di forza maggiore o in cui la mancata prestazione costituisca un pericolo o un danno alle persone o all'attività produttiva, nei casi di manifestazioni collegate all'attività produttiva, nei casi imprevedibili sia di natura tecnica che ambientale legati al funzionamento degli impianti e delle piste.

4. Le ore eccedenti le 40 settimanali sono considerate straordinarie e vengono retribuite con la maggiorazione della retribuzione ordinaria di cui al successivo art.18, pari al 20%.

5. Esclusivamente ai fini del rispetto della media settimanale di 48 ore, nel periodo di riferimento di cui al punto III) del secondo comma al lavoratore possono essere concessi, ai sensi dell'art. 5, comma 5, DLgs 8 aprile 2003 n. 66, riposi compensativi individuali da raggugliare alle ore di lavoro straordinario prestate oltre la 48a ora settimanale e, in caso di impossibilità di godimento di tali riposi, come ad esempio per anticipata cessazione del rapporto di lavoro, ovvero in presenza di motivi oggettivi connessi alla tipicità dell'organizzazione del lavoro del settore, spetta il pagamento della corrispondente retribuzione oraria maggiorata della misura contrattuale del 20 %.

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

7. Il lavoratore ha diritto di usufruire in ragione d'anno, per gruppi di 4 ore, di permessi individuali retribuiti da raggugliare 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.

8. Le ore di cui al comma 7 del presente articolo verranno riconosciute in misura pari al 50% nel primo anno dall'assunzione e le restanti dal secondo anno dall'assunzione.

9. Il monte ore individuale per i lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30 aprile 2016 ed ai lavoratori stagionali che alla medesima data abbiano comunque maturato 240 giornate di dipendenza - nel triennio precedente - presso la medesima azienda, le attuali 80 ore saranno ridotte a 64 ore a partire dal 1° gennaio 2017.

10. Ai lavoratori di cui al precedente comma 9 del presente articolo sarà riconosciuta dal 1° gennaio 2017 un trattamento economico ad personam non assorbibile né rivalutabile, pari ad € 11,50, erogato per tredici mensilità - denominato "Assegno orario" - non utile ai fini del calcolo di alcun istituto legale e/o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo tenendo conto di qualsiasi incidenza ivi compreso il TFR.

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

1. Il lavoratore ha diritto per ogni ora di lavoro straordinario, notturno e festivo ad un compenso pari alla quota oraria di retribuzione ordinaria di cui al successivo art.18, maggiorata delle seguenti percentuali:

a) lavoro straordinario diurno 20%

b) lavoro notturno 25%

c) lavoro nel giorno di riposo compensativo e nelle festività infrasettimanali e nazionali 50%

d) lavoro straordinario notturno 50%

e) lavoro straordinario festivo 50%

f) lavoro straordinario festivo notturno 50%

2. Sono considerate ore di lavoro notturno quelle eseguite tra le 22 e le 6, ore di lavoro festivo quelle svolte nei giorni destinati al riposo settimanale, quando lo stesso non venga spostato a norma dell'articolo seguente, e negli altri giorni indicati dall'art. 25 del presente contratto.

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

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

Art. 13 - Lavoro notturno

1. Le imprese che intendano introdurre il lavoro notturno, inteso come tale quello prestato tra le 22 e le 6, effettuano una consultazione preventiva con la RSU o, se non costituita, le RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto

o, in mancanza, le Organizzazioni Sindacali medesime, per il tramite dell'associazione imprenditoriale cui aderiscono o conferiscono mandato, come stabilito dal DLgs 8 aprile 2003 n. 66, in ordine alla periodicità e alle modalità di esecuzione del lavoro notturno svolto in maniera continuativa e alle ragioni tecniche e produttive inerenti l'organizzazione del lavoro in azienda.

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

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

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

5. Si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga, nel periodo notturno indicato al primo comma, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero in modo normale, ovvero nel caso di lavoro a turni, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero ordinario, per un minimo di 80 giorni lavorativi nell'anno.

LAVORO SUPPLEMENTARE

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, alle RSA delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto o, in mancanza, alle Organizzazioni Sindacali medesime. Nella lettera-contratto di lavoro dovrà essere specificata l'entità e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliero, settimanale, mensile, annuale);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

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;

a. 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 ed organizzativa in atto nelle imprese implementando, per quanto possibile, le relative professionalità;
- 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;

b. 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.

c. 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 seminari 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 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.

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

e. Conciliazione

- Verificare la corretta applicazione del CCNL con riferimento agli istituti dallo stesso disciplinati.

- Conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano trovato una soluzione su problematiche inerenti all'interpretazione e/o la corretta applicazione del CCNL.

2.4 - Salute e Sicurezza e rappresentanza nei luoghi di lavoro

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

Nello specifico:

A) Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza

1. Recepimento di quanto contenuto nell'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza del 22 giugno 1995, così 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 contempra, 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 (Allegato 7). 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, 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.

DURATA E MODALITÀ DI ACCESSO ALLE 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.

CONGEDI E PERMESSI

Art. 27 - Congedo matrimoniale e permessi

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

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

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

Art. 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.

Permessi sindacali

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

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

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

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

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

Congedo parentale

1. Fermo restando quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii. in 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.

5. 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.

6. 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.

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

Art. 42 - Trattamento di maternità

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

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

Art. 43 - Tossicodipendenza

1. In relazione a quanto previsto dal TU in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza approvato con DPR 9 ottobre 1990 n. 309 e dal D.M. 30 novembre 1990 n. 444 nonché dai provvedimenti risultanti dalle apposite intese in Conferenza stato-regioni-province autonome in data 30 ottobre 2007 e 18 settembre 2008 e smi, le parti convengono quanto segue.

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

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

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

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

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

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

Art. 44 - AIDS, volontariato, handicap

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

a. ai sensi della legge 5 giugno 1990, n. 135, da lavoratori che risultino affetti da infezioni da HIV;

b. ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, da lavoratori che partecipano ad organizzazioni di volontariato, iscritte nei registri prefettizi;

c. ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, da lavoratori che assistono parenti portatori di handicap in situazione di gravità.

Art. 45 - Etilismo

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

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

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

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

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

Art. 46 - Molestie sessuali

1. Le aziende provvederanno nelle forme più adeguate possibili a disincentivare le molestie sessuali anche attraverso l'attuazione delle campagne di pubblicizzazione e raccomandazione della CE del 27/2/1991 e della risoluzione del Parlamento Europeo dell'11/2/1994.

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, anche in collaborazione con il CPO, promuoveranno percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno.

PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO IN CASO DI RECESSO DEL DATORE DI LAVORO O DEL LAVORATORE

Dimissioni: la procedura per le dimissioni (volontarie o per giusta causa) e la risoluzione consensuale del contratto di lavoro prevede la comunicazione da parte del lavoratore, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica (art. 26, comma 1, D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151).

La disciplina in dettaglio per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore è disciplinata dai seguenti articoli.

Art. 34 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

a. per il dipendente di I° livello super e di I° livello: 60 giorni di calendario;

b. per il dipendente di II° e III° livello: 30 giorni di calendario;

c. per il dipendente di IV°, V°, VI° e VII° livello: 15 giorni di calendario.

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

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

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

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

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

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

ENTI E ISTITUTI CHE RICEVONO I CONTRIBUTI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI DOVUTI DAL DATORE DI LAVORO E QUALUNQUE FORMA DI PROTEZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA SOCIALE FORNITA DAL DATORE DI LAVORO

Contributi previdenziali

I contributi previdenziali verranno versati all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

Premi assicurativi

I premi assicurativi verranno versati all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti, viste le leggi 8 agosto 1995, n. 335 e 23 dicembre 2004 n. 243 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare e le relative disposizioni modificative, integrative, attuative;
ritenuto di poter valutare la possibilità di attivare per tutti i lavoratori a cui si applica il CCNL per gli addetti agli impianti di trasporto a fune, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria ad ambito nazionale settoriale;
si impegnano a definire le modalità per l'attivazione di tale forma previdenziale, tenuto conto della situazione occupazionale del settore, degli eventuali costi di gestione e del grado medio di adesione nella fase iniziale.

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

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

1% a carico del lavoratore;

1% a carico dell'impresa;

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

1,50% a carico del lavoratore

1,50% a carico dell'impresa;

a ter) con effetto dal 1° gennaio 2018 sul valore cumulato degli istituti retributivi di cui alla lettera a):

1,50% a carico del lavoratore

2,00% a carico dell'impresa;

b) sulla quota di TFR da maturare nell'anno:

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

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

100% per il lavoratore di prima occupazione.

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

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

B. Assistenza sanitaria integrativa

1. Le Parti concordano nell'individuare il Fondo di assistenza sanitaria integrativa di riferimento del settore nel fondo FONTUR, istituito con conforme decreto, ai sensi del art. 118 del CCNL Industria Turistica ed iscritto all'albo nazionale dei Fondi sanitari.

2. Per il finanziamento del fondo è dovuto, a totale carico dell'azienda, per ciascun iscritto - inteso come iscritto tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato anche parziale - un contributo così determinato:

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

3. I contributi saranno versati al fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel regolamento del fondo.

4. L'obbligo contrattuale, nella misura sopra prevista, è adempiuto anche attraverso il versamento a Fondi bilaterali, previsti a livello aziendale e/o territoriale.