

# IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE DI RINNOVO DEL CCNL PER GLI ADDETTI DEGLI IMPIANTI DI TRASPORTO A FUNE

Il giorno 19 luglio 2022 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 2022 – 30 aprile 2025.

## Parte normativa

Le Parti concordano le seguenti modifiche alla parte normativa del CCNL del 6 giugno 2019:

## 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. Di norma entro l'ultimo trimestre dell'anno ANEF, nel corso di appositi incontri in sede nazionale, porterà a conoscenza delle OOSS stipulanti il presente contratto, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale del settore:
  - a. i programmi inerenti alle prospettive del settore;
  - b. le previsioni degli investimenti complessivi;

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

*B) Informazioni a livello territoriale*

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

*C) Informazione a Livello Aziendale*

1. Nel rispetto dei limiti dimensionali di cui al D.lgs. 25/2007, con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva secondo la natura delle questioni trattate, della RSU o, in mancanza, delle RSA congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle ORGANIZZAZIONI SINDACALI stipulanti il presente CCNL.
2. Costituiscono oggetto di informazione:
  - a. l'andamento economico e produttivo dell'impresa, con riferimento alle prospettive di sviluppo dei servizi;
  - b. il volume degli investimenti effettuati e i programmi di investimento;
  - c. l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa ed eventuali misure di contrasto in caso di rischio per il livello occupazionale;
  - d. la situazione del personale maschile e femminile ai sensi dell'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125 in tema di pari opportunità occupazionali;
  - 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 smi;
  - f. la dimensione quantitativa e le tipologie di attività dei contratti non a tempo indeterminato;
  - g. l'attività formativa e gli indirizzi strategici in tema di formazione ed addestramento sulla base di esigenze aziendali con riferimento ai provvedimenti della regione e dell'ente locale, con particolare riguardo all'instaurazione di rapporti di lavoro di apprendistato nonché all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
  - h. la verifica sull'andamento complessivo degli straordinari;
  - i. l'attivazione del lavoro agile (smart working) con l'indicazione delle relative mansioni a cui si applica;
  - l. introduzione di significativi progetti/percorsi di innovazione tecnologica e organizzativa (come già previsto al punto 2.1, 1° comma).

**2.2 – Osservatorio nazionale (ONIF)**

1. Per quanto sopra il sistema di relazioni sindacali vigente viene integrato attraverso l'ONIF al quale vengono affidate le competenze più oltre elencate; qualora, alla scadenza del presente CCNL, le parti lo ritenessero opportuno, funzionale ed economicamente compatibile, anche sulla base della esperienza maturata e degli obiettivi raggiunti, potranno costituire un Ente Bilaterale.
2. All'Onif vengono affidate le competenze di seguito elencate; qualora, alla scadenza del presente CCNL, le parti lo ritenessero opportuno, funzionale ed economicamente compatibile, anche sulla base della esperienza maturata e degli obiettivi raggiunti, potranno costituire un Ente Bilaterale.
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, composto da 8 membri, di cui 4 designati dall'ANEF e 4 dalla FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e SAVT, elegge domiciliazione presso la sede dell'ANEF. Le riunioni sono peraltro possibili con l'accordo delle parti – anche in altra sede o in teleconferenza.
5. La composizione dell'ONIF può essere estesa – laddove la materia sia di esplicito loro interesse – anche




alle organizzazioni sindacali territoriali rappresentanti le minoranze linguistiche del territorio stesso, e cioè l'ASGB "Sindacato autonomo sudtirolese". In tale ipotesi rimane comunque inalterata la pariteticità dei diritti di voto.

6. L'ONIF formulerà le proprie valutazioni ed orientamenti con maggioranza qualificata del numero totale dei componenti e le comunicherà alle parti stipulanti che, se del caso, interesseranno le proprie istanze locali. Agli effetti del suo funzionamento l'ONIF, nella prima riunione da tenersi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente ccnl, aggiornerà, se necessario, l'esistente regolamento.

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

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

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

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

#### Compiti

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

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

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

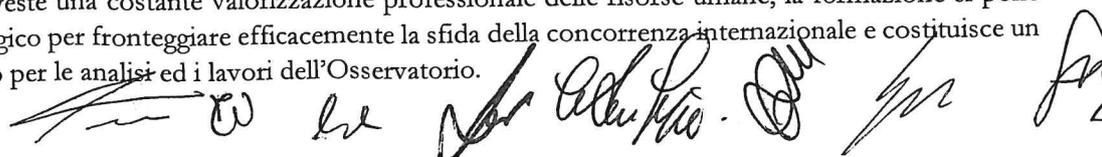
c. In ordine all'attuazione dei programmi predetti potrà valutare l'opportunità di coinvolgere, per realizzare ogni utile sinergia, gli enti locali e gli operatori, anche turistici, la cui attività e sviluppo siano collegati alla presenza nel territorio delle strutture funiviarie.

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

e. Le parti, riconoscute 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 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.

a. 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.

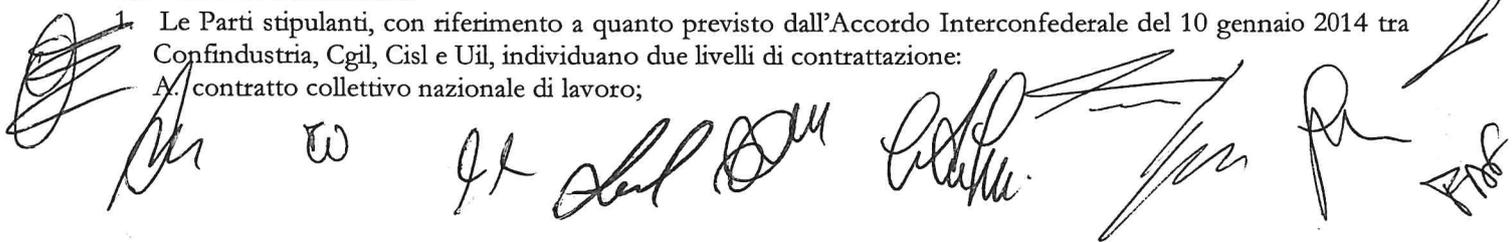
b. Conciliazione

- 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.

#### **2.3 – Assetti contrattuali**

1. Le Parti stipulanti, con riferimento a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, individuano due livelli di contrattazione:

A. contratto collettivo nazionale di lavoro;



B. secondo livello di contrattazione, in base alle specifiche clausole di cui all'art 39 del presente CCNL ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale articolo indicate.

**A) Contratto collettivo nazionale di lavoro**

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

**B) Contrattazione di Secondo Livello**

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

**2.4 - Salute e Sicurezza e rappresentanza nei luoghi di lavoro**

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

Nello specifico:

**A) Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza**

1. Recepimento di quanto contenuto nell'Accordo interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza del 22 giugno 1995, 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. 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.

2. Al fine di valorizzare quanto previsto dal precedente comma 1, le parti condividono la necessità di implementare le azioni atte a prevenire gli infortuni sul lavoro, nonché a contenere l'aumento delle malattie professionali.

Nello specifico:

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

Al fine di prevenire situazioni di potenziale pericolo le parti, in coerenza con le previsioni dell'art. 44 del D.lgs. n.81/08, convengono di istituire il principio "Stop work authority" con il quale si riconosce a ciascuna lavoratrice/lavoratore, indipendentemente dalla mansione svolta e dall'anzianità di servizio, l'autorità di interrompere il lavoro, quando questo non sia svolto in sicurezza e potrebbe portare, per sé o per altri, ad incidenti, infortuni o malattie professionali.

Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può subire pregiudizio alcuno e deve essere protetto da qualsiasi conseguenza dannosa.

Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e immediato, e nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, prende misure per evitare le conseguenze di tale pericolo, non può subire pregiudizio per tale azione, a meno che non abbia commesso una grave negligenza.

Fermo restando che l'istituto dovrà essere esercitato secondo i principi di correttezza e buona fede, viene demandato all'ONIF il monitoraggio dell'utilizzo del principio stesso.

Le Aziende provvederanno a dare massima diffusione al principio "Stop work authority," evidenziando che nessuna colpa o responsabilità potrà essere imputata ad un dipendente che eserciti l'autorità così come sopra prevista.

Al fine di un esercizio responsabilmente consapevole del principio "Stop work authority," le Aziende potranno predisporre con il coinvolgimento dei RLS, specifici percorsi formativi/informativi da realizzarsi anche attraverso modalità digitale, nonché con l'eventuale supporto dell'ONIF o di soggetti terzi qualificati.

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several initials at the bottom.]*

## Art. 39 - Contrattazione di 2° livello

### 1. PRINCIPI E CONTENUTI

- a. Le parti confermano che la contrattazione collettiva rappresenta un valore nelle relazioni sindacali e, in quanto coerente con la regolazione per la stessa definita, può dare supporto allo sviluppo dei fattori di competitività per le imprese ed alla salvaguardia dell'occupazione, nonché concorrere al miglioramento delle retribuzioni reali dei lavoratori.
- b. In tale ottica e nell'ambito dei principi interconfederali vigenti sulla materia, le parti confermano il reciproco interesse al modello di assetti contrattuali fondato su due livelli.
- c. Fermo restando quanto previsto all'art. 38 del presente CCNL circa gli istituti contrattuali riservati all'esclusiva competenza del livello nazionale, che in quanto tali non possono divenire oggetto di ulteriore negoziazione in sede aziendale, le parti ritengono che una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello anche nel settore degli impianti di trasporto a fune – rispettando le peculiari caratteristiche di questo ed in coerenza con le sue compatibilità, nonché preservando le esigenze delle imprese di minori dimensioni – possa effettivamente migliorare le condizioni economiche del personale, collegandole al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, etc., in quanto rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle imprese e dei risultati legati all'andamento economico delle stesse, ivi compresi indicatori migliorativi della sicurezza sul lavoro.
- d. Al fine di migliorare la qualità del lavoro e, al tempo stesso aumentare il senso di appartenenza e di fidelizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, 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.
- 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 OOSLL 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.

### 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, ULTRASPORTI e SAVT.
3. In particolare al CPO è demandato il compito di:
  - a) promuovere indagini, ricerche ed analisi necessarie a concretizzare effettive condizioni di parità fra lavoratrici e lavoratori, nei diversi aspetti tra cui quello relativo alla retribuzione, all'accesso al lavoro, alla prosecuzione di carriera e all'accesso alla formazione;
  - b) verificare eventuali oggettive disparità con riferimento agli effetti che l'introduzione di nuove tecnologie e tecniche di lavoro possono produrre nella collocazione e sulla salute della donna e proporre adeguati correttivi;

- c) proporre e promuovere iniziative e strumenti idonei alla prevenzione delle molestie sessuali ed alla conseguente tutela delle donne;
  - d) esprimere pareri obbligatori e non vincolanti sulle modalità di accesso al lavoro, all'aggiornamento e sviluppo professionale, ai percorsi di carriera, all'orario di lavoro, alla salute alla sicurezza e tutela della salute;
  - e) avere funzioni di osservatorio permanente con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti ed azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e s.m.i. nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.
  - f) promuovere incontri con i CPO Nazionali di altri settori e significative realtà nazionali ed europee operanti nel campo delle Pari Opportunità;
  - g) mantenere il massimo collegamento e diffusione di informazione, progettazione ecc. tra le CPO;
  - h) promuovere e verificare lo stato di attuazione delle direttive comunitarie e della legislazione nazionale e formulare proposte a riguardo;
  - i) promuovere progetti di azioni positive volti a sostenere l'occupazione femminile, anche attraverso l'utilizzo delle opportunità offerte dal PNRR;
  - j) 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) 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.
  - k) 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.
  - l) 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.
  10. Almeno due giorni prima della riunione stessa i componenti dovranno dare la propria disponibilità ovvero indicare il nominativo della sostituta.
  11. Delle riunioni si redigerà apposito verbale.
  12. I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, componenti del Comitato Pari Opportunità (CPO), segnalati alle aziende per il tramite dell'Anef in misura non superiore ad una unità per ogni azienda, hanno diritto a fruire a 12 ore di permesso retribuito ogni semestre per partecipare alle riunioni dell'organismo.
  13. Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di almeno una settimana e non potrà comportare la contemporanea assenza di lavoratori che godano dei permessi sindacali di cui all'art. 40.
  14. Il CPO si costituirà entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

#### Art. 11 bis.

#### Lavoro agile/Smart Working

1. Il lavoro agile è una modalità di lavoro "da remoto" consistente nella possibilità di eseguire, previo accordo individuale tra la lavoratrice/lavoratore e il datore di lavoro, la prestazione lavorativa parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, entro i limiti di durata massima dell'orario lavoro tenuto conto delle peculiarità del settore.

2. Le Parti identificano nel lavoro agile, di cui alla legge 22.5.2017, n. 81, e secondo quanto previsto dal Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, un'ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la cui flessibilità organizzativa può favorire l'incremento della produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.

3. Il lavoro agile determina solo un parziale e momentaneo mutamento del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, non pregiudica il normale esercizio dei poteri di direzione e controllo da parte del Datore di lavoro e prevede l'applicazione delle stesse normative di legge e di contratto dei lavoratori che prestano la loro attività lavorativa in ufficio.

4. Il lavoro agile si basa sui principi di buona fede, responsabilità, fiducia ed autodisciplina.

5. Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizioni di legge, dalle linee guida del presente CCNL nonché da eventuali accordi aziendali le cui disposizioni di miglior favore nei confronti dei lavoratori restano salve.

### Individuazione degli ambiti organizzativi

1. Spetta all'azienda, soggetta agli obblighi informativi di cui alla lettera C, sub lettera "i" punto 2.1 dell'art. 2 del presente CCNL, individuare gli ambiti organizzativi, nonché le mansioni le cui attività siano da essa ritenute compatibili con l'esecuzione del lavoro agile e informare rappresentanze sindacali aziendali, o in mancanza, le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL.

Con riferimento agli aspetti operativi ed applicativi si rimanda all'Art. 18 e seguenti della Legge 81/2017 e alle altre disposizioni normative vigenti in materia. Resta inteso che l'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, di natura consensuale, fermo restando il diritto di recesso. Il suddetto accordo individuale sarà definito in coerenza alle seguenti linee guida.

### Luogo della prestazione

1. Nelle prestabilite giornate in modalità agile, l'attività lavorativa, potrà essere svolta dal lavoratore in luogo a sua scelta e sotto la propria esclusiva responsabilità.

La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati. Pertanto, il luogo scelto da lavoratore per rendere la prestazione di lavoro in modalità agile dovrà avere, a sua cura e responsabilità, caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

Nell'ambito della contrattazione collettiva e di 2° livello o dell'accordo individuale si potranno individuare i luoghi idonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

### Requisiti e priorità per l'accesso al lavoro agile

1. Fermi restando gli ambiti organizzativi aziendali individuati, possono presentare domanda per accedere al lavoro agile tutti i dipendenti con rapporto a tempo pieno o parziale impiegati in mansioni che non richiedano rapporti diretti con il pubblico e l'utenza e che non pregiudichino la normale attività dell'azienda.

2. Nei casi indicati al precedente comma, sarà riconosciuta progressiva priorità:

- ai soggetti individuati dall'azienda in base alle proprie esigenze tecnico-organizzative o produttive;
- lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole;
- lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità/ paternità (art. 16 e 28 D.lgs. n. 151/2001);
- lavoratori in condizione di mono genitorialità;
- lavoratrici/lavoratori con figli fino a 12 anni di età;
- lavoratori in condizione di disabilità o con coniugi/conviventi di fatto o parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tali da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (art. 3, comma 3, legge n. 104/1992);
- lavoratori con parenti entro il primo grado in situazioni di comprovata gravità;
- lavoratori residenti o domiciliati a distanza significativa dalla sede aziendale.

3. In tale premessa, saranno altresì privilegiate le richieste presentate dai dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari a titolo esemplificativo e non esaustivo quali: disabilità, stato di gravidanza (escluso il periodo obbligatorio), familiari in condizioni di grave disabilità, figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento, anziani conviventi con problemi di salute debitamente certificati.

## Accordo individuale

1. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, di natura consensuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
2. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare, così come il caso di rifiuto del datore di lavoro non giustifica iniziative da parte del lavoratore comprese le dimissioni in assenza di preavviso.
3. L'accordo è disdettabile da una delle due parti con preavviso di 30 giorni rispetto alla data di scadenza. In qualsiasi momento, l'azienda può disporre la sospensione temporanea dell'esecuzione del lavoro agile, con un preavviso di 5 giorni, in relazione a sopravvenute, motivate esigenze di natura organizzativa o tecnico-produttiva.
4. La lavoratrice/lavoratore in caso di imprevedibili necessità ha facoltà di richiedere lo spostamento della prestazione lavorativa in smart working a giornata diversa da quella concordata.
5. L'accordo costituisce parte integrante del contratto di lavoro individuale in essere.
6. L'accordo dovrà stabilire le principali modalità/condizioni di esecuzione del lavoro agile in particolare:
  - la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
  - l'eventuale numero di giornate lavorative settimanali o mensili in cui la prestazione sarà svolta, di norma, con modalità in lavoro agile;
  - i predeterminati luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa e le modalità di variazione degli stessi;
  - la necessaria strumentazione informatica e telefonica, assegnata al lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore da tale strumentazione, nel corso e al termine della giornata lavorativa.
  - la fascia di disconnessione, con decorrenza dal termine della prestazione oraria lavorativa giornaliera dalla quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa;
  - i tempi di riposo del lavoratore al termine della prestazione lavorativa, che devono essere pari a un periodo di riposo di 11 ore ogni 24 ore, da intendersi quale periodo minimo inderogabile che deve essere fruito in maniera consecutiva;
  - le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e ss.mm.ii. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
  - l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
  - le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.
8. Il dipendente dovrà comunicare con un preavviso stabilito nell'accordo individuale l'eventuale variazione dei luoghi della prestazione predeterminati e individuati nell'ambito dell'accordo individuale.
9. La lavoratrice e il lavoratore che intendano aderire allo smart working, per la stipula dell'accordo individuale, potranno farsi assistere da un rappresentante sindacale RSA/RSU/territoriale/regionale, a cui conferisce mandato.

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

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

### Recesso

1. Il recesso dall'accordo individuale di lavoro agile azionato dall'una o dall'altra parte determina il ripristino delle precedenti modalità di lavoro.
2. Il recesso è comunicato per iscritto dall'una all'altra parte interessata senza obbligo di alcuna motivazione.



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

### Salute e sicurezza del lavoro

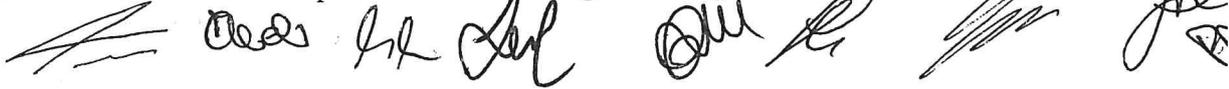
1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti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

### Formazione

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

### Dotazione e cura degli strumenti informatici e telefonici

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



## Relazioni sindacali

1. Su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza delle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, l'Azienda fornirà un'informativa sul lavoro svolto in modalità agile nell'anno precedente, con riguardo:

- agli ambiti organizzativi, alle qualifiche professionali e al numero dei dipendenti che sono stati interessati;
- al numero medio mensile delle giornate effettuate in lavoro agile;
- alle eventuali disfunzioni organizzative e/o operative riscontrate.

## Protezione dei dati personali e riservatezza

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare tutti i dati personali e i documenti cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.

3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

## Art. 4 - Inquadramento

### *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, previa intesa tra le parti stesse nell'ambito degli accordi di rinnovo del contratto nazionale di lavoro.*

*A tale proposito nel corso della vigenza contrattuale, l'ONIF analizzerà il contesto lavorativo del settore e valuterà l'eventuale necessità di riorganizzare le declaratorie ed i profili professionali, 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.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:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 27 bis - Diritto allo studio

1. Alle lavoratrici/lavoratori studenti che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli di studio legali, inclusi i corsi universitari e i corsi post-laurea saranno riservati, su richiesta degli stessi e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative e produttive, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

2. Alle lavoratrici/lavoratori studenti, di cui al comma precedente, sono inoltre riconosciuti su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con il pagamento della retribuzione relativa all'orario contrattuale normale, per la giornata di discussione della tesi di laurea e/o delle prove di esame, incluse le singole prove in cui l'esame eventualmente si articola, comprese quelle di maturità. Il lavoratore in ogni caso si impegna ad informare il datore di lavoro con congruo preavviso al fine di non arrecare danno all'organizzazione dell'attività aziendale.

3. I permessi di cui ai commi precedenti sono utili ai fini del passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale (art.19).

4. Per usufruire delle agevolazioni del presente articolo la lavoratrice/lavoratore dovrà produrre le certificazioni necessarie rilasciate dai competenti istituti o l'attestazione dell'avvenuta prenotazione dell'esame stesso.

#### Art. 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. 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.

Alle 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 h) dell'art.10 del presente CCNL.

## Parte Economica

Le Parti concordano i seguenti aumenti economici:

1. Aumento della retribuzione minima base di euro 100,00 (cento), mensili lordi riferiti al IV livello e da riparametrarsi sulla base della vigente scala parametrica, così ripartito e con le seguenti decorrenze:
  - Aumento di euro 20,00 mensili lordi con decorrenza ottobre 2022;
  - Aumento di euro 35,00 mensili lordi con decorrenza marzo 2024;
  - Aumento di euro 45,00 mensili lordi con decorrenza marzo 2025.
2. Aumento del valore degli strumenti di welfare di cui all'art. 48 lett. C di euro 100,00 annui così ripartiti e con le seguenti decorrenze:
  - Aumento di euro 30,00 annui a decorrere dal mese di gennaio 2023;
  - Aumento di euro 70,00 annui a decorrere dal mese di gennaio 2025.

## Avvisi Comuni

Le Parti sottoscrivono l'avviso comune inerente le mansioni usuranti e/o gravose e l'avviso comune inerente l'esercizio della delega in materia di attività stagionali di cui all'art. 21, comma 2, D.lgs. 81/2015 allegati alla presente.

\*\*\*\*\*

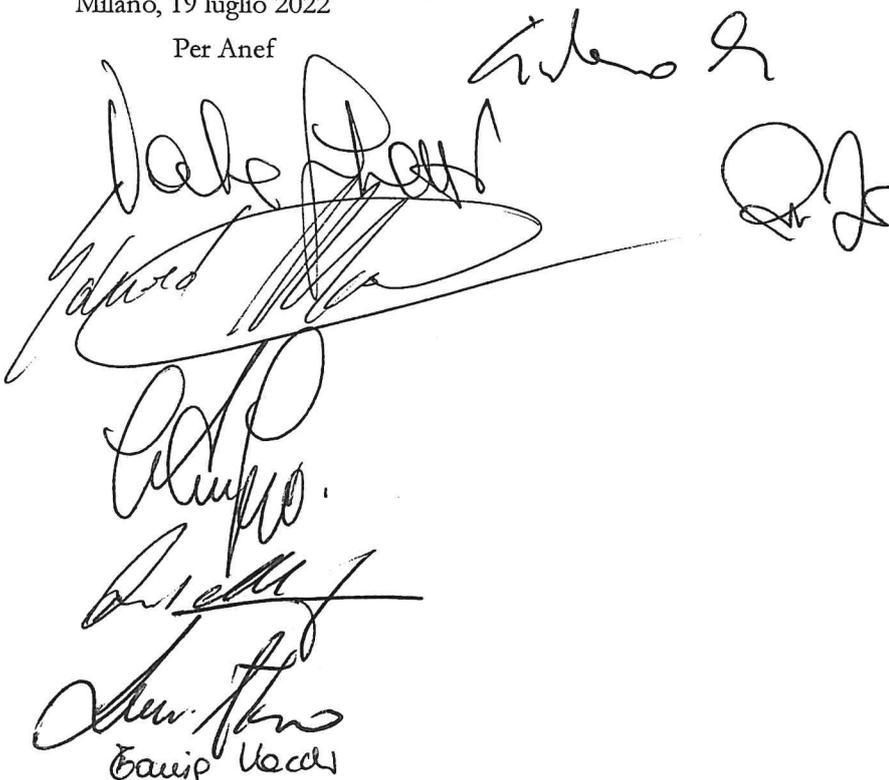
La presente Ipotesi di Accordo sarà sottoposta dalle Organizzazioni Sindacali a consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, come previsto dal T.U. sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 e scioglieranno la riserva entro il 12 agosto 2022.

La presente Ipotesi di Accordo sarà sottoposta alla ratifica da parte degli Organi Associativi di Anef.

Le Parti concordano che eventuali errori, sviste o refusi saranno oggetto di verifica in occasione della stesura del Testo Unico pubblicato e stampato a cura di Anef.

Milano, 19 luglio 2022

Per Anef



Handwritten signatures for Anef, including a large signature at the top left and several others below it, with the name "Emanuela Vecchi" written at the bottom.

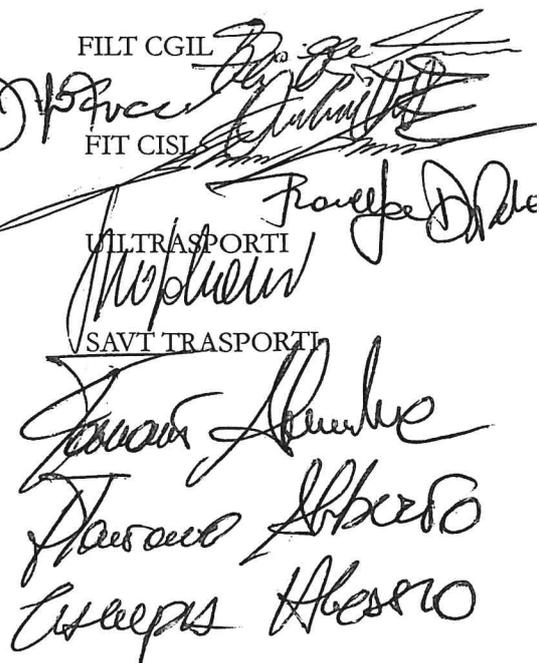
per le OOSS

FILT CGIL

FIT CISL

ULTRASPORTI

SAVI TRASPORTI



Handwritten signatures for the OOSS (Federations of Unions of Workers in Transport) on the right side of the document, including signatures for FILT CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI, and SAVI TRASPORTI.

# AVVISO COMUNE TRA ANEF E FILTCGIL, FIT CISL E UILTRASPORTI

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

## Visto

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

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

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

l'allegato 3 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, richiamato nell'art. 1, comma 92

## Considerato

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

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

Uscel

ANEF

FILTCGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

che la specificità delle mansioni che caratterizzano le professioni riconducibili al “SETTORE DEL TRASPORTO A FUNE” espongono in modo quotidiano i lavoratori a rigidità e asperità del clima (vento, bufere di neve ecc.), a basse temperature e a notevoli sbalzi di dislivello in un breve spazio di tempo; che tali specificità determinano un eccezionale affaticamento psico-fisico che colpisce segnatamente l’apparato cardiocircolatorio provocando problemi di addensamento sanguigno con riscontri di ematocrito alto, problemi di pressione arteriosa, di vertigini, rischio infarto ed altri problemi cardiocircolatori.

### **Tenuto conto**

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

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

**Conduuttori mezzi battipista e motoslitte**

**Addetti impianti di innevamento artificiale**

**Addetti manutenzione piste**

**Conduuttori di mezzi d'opera**

**Addetti al servizio soccorso piste**

### **Formulano**

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

### **Raccomandano**

L’inserimento delle seguenti attività:

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

**Conduuttori mezzi battipista e motoslitte**

**Addetti impianti di innevamento artificiale**

**Addetti manutenzione piste**

**Conduuttori di mezzi d'opera**

**Addetti al servizio soccorso piste**

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

## AVVISO COMUNE LAVORO A TEMPO DETERMINATO

### Premesso che:

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

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

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

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

### Si conviene che

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

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

Milano, 19 luglio 2022

A collection of handwritten signatures in black ink, some of which are crossed out with a large horizontal line. Legible names include 'Antonio...', 'Giovanni...', and 'Ezio...'. The signatures are arranged in a somewhat chaotic manner, with some overlapping.

