

Tipologia: Accordo di rinnovo [CCNL](#)

Data firma: 10 dicembre 2013

Validità: 30.04.2016

[Parti](#) : Anef e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uilt-Uil, Savt

[Settori](#) : Trasporti, Impianti a fune

Fonte: filtcgil.it

Sommario:

[Premessa](#)

[Articolo ... Sfera di applicazione del contratto](#)

[Articolo ... Sistema di relazioni sindacali](#)

[Articolo ... Assetti contrattuali](#)

[Articolo ... Osservatorio Nazionale.](#)

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

[Art. 11 - Apprendistato professionalizzante ex DLgs 167/2011 276/2003](#) [Art. 15 - Riposo settimanale](#)

[Art. 16 Sospensione dell'attività di trasporto](#)

[Art. 16 bis - Orario multiperiodale](#)

Art. 17 - Retribuzione

Art. 18 - Aumenti periodici di anzianità

Norma transitoria

Tabella 1 Aumenti periodici di anzianità.

[Art. 24 - Ferie annuali](#)

Accordo sindacale rinnovo [CCNL](#) impianti a fune

Addì 10 dicembre 2013 presso la sede dell'Anef a Roma: tra Anef e le OOSS di categoria: Filt Cgil, Fit Cisl, Uilt-Uil e Savt; in occasione del rinnovo del [CCNL](#) per gli impianti a fune, parte economica e normativa, per il triennio 2013-2016.

Le parti concordano i seguenti aumenti e/o modifiche di istituti contrattuali:

1) *[Aumento della retribuzione]* [...]

Si allega testo di modifica / integrazione dell'articolato del CCNL, costituente parte integrante del presente accordo.

Il nuovo CCNL ha durata triennale sia per la parte economica che normativa e scade al 30.04.2016.

Le parti si riservano di sottoporre, entro il 20 dicembre, la presente ipotesi di Accordo all'approvazione dei rispettivi organi associativi.

Premessa

Nel complesso processo evolutivo che attraversa il mondo del trasporto in tutti i suoi aspetti

istituzionali, organizzativi, tecnologici e gestionali e ne coinvolge i vari settori e il relativo business core, dal servizio pubblico per la mobilità universale al trasferimento delle merci ai servizi turistici e di noleggio, il trasporto a fune operante in montagna per la mobilità turistico-sportiva si pone con una propria identità non marginale declinata al turismo e orientata a una clientela dedicata- rientrante in un vero e proprio "sistema montagna" con tutta una serie di attività collegate e complementari tra loro, soggette a trasformazioni rapide e profonde che coinvolgono anche i lavoratori.

Il processo tecnologico consente, e nel contempo obbliga, le imprese ad aggiornare ed ammodernare le strutture produttive e gli impianti, non solo di trasporto, ai fini di una maggiore sicurezza ed efficacia del servizio offerto.

La vasta opera di cambiamento offre a tutti i soggetti interessati (imprese, lavoratori e sindacato) l'opportunità di rilanciare ruoli e funzioni propri, anche attraverso la valorizzazione della componente lavoro, tra cui assume specifica valenza la formazione. Ciò al fine di raggiungere livelli di produzione e di qualità ottimali, in grado di soddisfare le esigenze della clientela, di mantenere la competitività delle imprese, di consolidare il ruolo della contrattazione collettiva di categoria, di salvaguardare le prospettive professionali e occupazionali per tutti i lavoratori interessati.

il rinnovo del CCNL degli addetti agli impianti di trasporto a fune costituisce pertanto l'occasione per determinare la capacità dei soggetti coinvolti, ferme restando le distinzioni dei rispettivi ruoli e responsabilità, a qualificare le scelte produttive, finanziarie e operative per l'efficienza dei servizi offerti, il superamento della segmentazione organizzativa, una maggiore professionalizzazione del lavoro, il miglioramento dei parametri aziendali di produttività in modo da liberare risorse per gli investimenti e l'innovazione - veri interventi per la stabile occupazione di settore.

Articolo ... Sfera di applicazione del contratto

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica Italiana i rapporti di lavoro tra le imprese od enti esercenti trasporti a fune e/o di risalita destinati a trasporto pubblico di persone ed altre attività agli stessi direttamente connesse ed il relativo personale dipendente.

2. Il contratto stesso non riguarda i lavoratori addetti a funivie portuali e funicolari terrestri od aeree, assimilate per atto di concessione alle ferrovie, cui si riferisce la legge 12 luglio 1988 n. 270

3. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalla associazione imprenditoriale Anef e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti e Savt è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle imprese di cui al primo comma del presente articolo e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali, e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali,

4. Il trattamento economico e normativo derivante dal presente contratto sostituisce ed assorbe fino a concorrenza quelli precedentemente in vigore, per i singoli istituti in esso espressamente trattati.

Articolo ... Sistema di relazioni sindacali

1. I processi di ristrutturazione e le evoluzioni, tecnologiche del settore devono indurre le parti

a cercare nuove e più moderne relazioni sindacali al fine di rendere sempre più partecipi allo sviluppo del settore in senso produttivo ed occupazionale i lavoratori e le OO.SS.

2. Nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni sindacali avverranno a livello sia nazionale sia decentrato 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 dai D.Lgs n. 25 del 6 febbraio 2007.

4. Il sistema di relazioni delineato dal presente contratto, rivolto a tutti i lavoratori addetti al settore, è finalizzato a favorire: le trasformazioni del settore attraverso il rafforzamento delle capacità competitive e lo sviluppo delle opportunità offerte dal mercato, e l'aumento della professionalità delle competenze per un'occupazione stabile e di qualità.

5. All'autonomia collettiva delle parti è riconosciuta una funzione primaria nella regolamentazione del rapporto di lavoro nonché ai fini dello 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 affrontati, ai diversi sotto indicati livelli, le tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore, con l'obiettivo di indicare soluzioni possibilmente condivise.

A) Livello Nazionale

1. Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, Anef, nel corso di appositi incontri in sede nazionale porteranno a conoscenza di Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale del settore;

a. i programmi inerenti le 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 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

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 OO.SS. stipulanti il presente CCNL

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 10/04/1991 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 20/05/70, n. 300](#)

nonché quanto previsto dal

[D.lg. 81/08](#)

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.

Articolo ... Assetti contrattuali

1. Le Parti stipulanti 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 38 del presente CCNL ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale contratto indicate.

A) Contratto collettivo nazionale di lavoro

1. Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa, definendo tutti gli elementi del rapporto di lavoro.

[...]

3. Il CCNL individua, per la contrattazione di secondo livello, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale,

[...]

B) Contrattazione di Secondo Livello

1. Le 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. 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

3. 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.

[...]

5. La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente CCNL, e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem", salvo quanto espressamente previsto nel art. 33 (Contrattazione di secondo livello) del presente CCNL.

[...]

Articolo ... Osservatorio Nazionale.

1. Per quanto sopra il sistema di relazioni sindacali vigente viene integrato attraverso l'Osservatorio Nazionale (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. 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.

3. L'Onif, composto da 12 membri, di cui 6 designati dall'Anef e 6 dalla Filt-Cgil, Fit-Cisl e Ultrasporti, elegge domiciliazione presso la sede dell'Anef. Le riunioni sono peraltro possibili - con l'accordo delle parti - anche in altra sede o in teleconferenza.

4. 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 il Savt "Sindacato Autonomo Valdostano" e l'Asgb "Sindacato autonomo sudtirolese". In tale ipotesi rimane comunque inalterata la pariteticità dei diritti di voto.

5. 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.

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

7. 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,

8. 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 ai sensi del terzultimo comma dell'art. 39.

9. Le riunioni dell'Onif e/o della CPO 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, in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti;
- 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 relazioni 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.

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.

- b. L'Onif promuove quindi attraverso la raccolta di apposita documentazione;
- lo sviluppo di progetti formativi con particolare attenzione alla formazione professionalizzante per l'apprendistato;
 - alla formazione permanente per l'aggiornamento e la qualificazione del personale dipendente;
 - inerenti tematica della sicurezza sul lavoro;
 - per percorsi formativi che riguardano la professione operativa, ai modelli contrattuali e ai

rapporti con gli utenti.

c. 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;
- 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;

d. 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.

e. 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 [DLgs 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.

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.

Art. 11 - Apprendistato professionalizzante ex DLgs 167/2011 276/2003

1. L'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 4 del DLgs 167 del 2011 ed alla Legge n. 92/2012 e successive modificazioni e integrazioni viene denominato Contratto Formativo Professionalizzante;

la sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

2. In attuazione delle disposizioni di cui al DLgs 167 del 2011 ed alla Legge n. 92/2012, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

3. Per i soggetti in possesso di un qualifica professionale, ai sensi della legge 53/2003, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 il contratto di apprendistato professionalizzante può esser stipulato dal diciassettesimo anno di età.

[...]

7. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie del I super, I, II, III, IV, V e VI livello .

8. La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi così determinata:

Tab. A

Livelli

Durata complessiva mesi

I super

36

I

36

II

36

III

36

IV

36

V

36

VI

36

[...]

12. Apprendistato in cicli stagionali;

a. Conformemente a quanto previsto dall'art. 4, comma 5, del D.Lgs.167/2011, e ferma rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui al presente articolo, comma 8° Tab. A, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato.

b. Possono essere assunti con contratto di apprendistato in cicli stagionali i lavoratori destinati

a svolgere mansioni proprie delle figure professionali in quadrate nei livelli professionali VI, V, IV, III della classificazione professionale definita dall'art. 4 del presente contratto

[...]

d. Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra;

e. Ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato di cui al presente articolo, i periodi di servizio svolto in qualità di apprendista "stagionale" si cumulano in funzione dei mesi di effettiva assunzione, attribuendo convenzionalmente la durata di sei mesi alla prestazione in stagione invernale e di tre mesi a quella in stagione estiva.

f. Nei casi in cui il lavoratore apprendista stagionale effettui la propria prestazione sia nella stagione invernale che in quella estiva convenzionalmente la prestazione viene calcolata dodici mesi.

g. In caso di assunzione per brevi periodi stagionali, sempre ai fini del computo di cui sopra, si conviene che il periodo di assunzione in "stagione", di durata anche inferiore a 3 mesi, venga comunque computato con un valore pari a 3 mesi

[...]

Formazione

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare, un monte ore di formazione formale, intesa come processo formativo, strutturato, verificabile e certificabile secondo la normativa vigente.

La durata, le modalità e l'articolazione della formazione sono qui definite a livello nazionale tra le parti, dandosi atto che la durata della formazione professionalizzante debba essere pari a 80 ore annue retribuite - ovvero di equivalente entità media nel triennio - comprensive della formazione teorica iniziale relativa sul rischio specifico prevista dall' [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#)

integrata dall'offerta pubblica, laddove esistente, ai sensi dell'art. 4, comma 3, del D.lgs. 167.

La parte di formazione riguardante le nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro sarà collocata all'inizio del rapporto di lavoro.

L'attività formativa potrà svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura degli impianti al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite con la retribuzione ordinaria,

La formazione formale potrà essere svolta tramite la partecipazione a percorsi formativi effettuati in tutto o in parte all'interno dell'azienda ovvero all'esterno della stessa.

Con specifico riferimento ai rapporti di apprendistato stagionale, l'impegno formativo annuo si determina riproporzionando il monte ore annuo in base all'effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

La capacità formativa interna all'azienda - e cioè il possesso di risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor della formazione e locali adatti, eventualmente anche esterni all'azienda, in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali - dovrà essere espressamente dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione e comunicata all'Osservatorio nazionale di cui all'art. 1, comma 4, lett. a), del presente contratto.

La formazione formale potrà, avvenire con le modalità individuate nel Piano Formativo Individuale, fra cui: alternanza sul lavoro, affiancamento, formazione a distanza, in aula, "on the job", seminari, esercitazioni di gruppo, action learning, visite aziendali.

I profili formativi (durata, modalità e articolazione della formazione) sono quelli definiti, per ciascuna figura professionale, secondo lo schema riprodotto nell'appendice C allegata al presente contratto.

Tutor aziendale

Il tutor aziendale per l'apprendistato ha il compito di seguire l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative di carattere trasversale e la formazione sul luogo di lavoro.

Il tutor contribuisce all'attuazione del piano formativo individuale ed attesta, anche ai fini dell'art. 2, comma 1, lettera g), del D.Lgs, 167, il percorso stesso riscontrando l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello dell'apprendista;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno due anni di esperienza lavorativa;
- seguire le iniziative formative a lui destinate previste dall'azienda.

Si precisa che le funzioni di tutor possono essere svolte:

- da un lavoratore qualificato designato dall'impresa;
- nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 del [D.M. 28 febbraio 2000](#)

Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.

Piano Formativo Individuato

Il PFI (il cui schema è riprodotto nell'appendice C allegata al presente contratto unitamente allo schema di attestazione/registrazione dell'attività formativa allegato all'accordo interconfederale 18 aprile 2012 ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, co 2, lett. b, del [DL 76/2013](#)) definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno

tempestivamente per una valutazione per le conseguenti armonizzazioni

Art. 15 - Riposo settimanale

I lavoratori hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale, che può cadere in giorno diverso dalla domenica secondo il turno predisposto.

Ricorrendo casi di particolare necessità, il giorno destinato al riposo settimanale può essere spostato dall'azienda di norma nell'ambito dei sei giorni successivi, sentito il lavoratore interessato e con un preavviso di 24 ore.

lo spostamento del riposo cadente in giorno feriale ad un altro giorno feriale o festivo non dà luogo ad alcuna maggiorazione;

lo spostamento del riposo festivo ad un giorno feriale comporta una maggiorazione del 20% sulla retribuzione ordinaria;

in ogni caso nella eventualità dello spostamento del riposo settimanale lo stesso dovrà essere fruito entro il 14 giorno.

Fermo restando l'obbligo della fruizione del riposo settimanale, se per ragioni assolutamente eccezionali se ne rendesse in qualche caso impossibile la concessione, in tutto o in parte, al lavoratore che non ne ha usufruito compete, oltre la ordinaria retribuzione, il pagamento delle ore prestate con la maggiorazione di lavoro festivo.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti si danno atto che la disciplina del riposo settimanale regolata dal presente articolo realizza il disposto dell'art. 9 del [D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66](#), con particolare riferimento alla lett. d) del comma 3.

Art. 16 Sospensione dell'attività di trasporto

[...]

2. Inoltre e sempre che il lavoratore ne sia stato tempestivamente preavvertito, può essere considerato giorno di riposo settimanale, in sostituzione di quello previsto dal turno, il giorno in

cui, per le citate cause di forza maggiore, l'attività di trasporto rimanga sospeso per l'intero turno di lavoro.

[...]

4. Le ore non lavorate di cui ai commi 1 e 3 possono essere recuperate fino ad un massimo complessivo di 32 ore.

5. In assenza di disponibilità totale o parziale di permessi di cui all'art. 12 ultimo comma (Orario di Lavoro) del presente CCNL le ore non lavorate, di cui ai commi 2 e 4 del presente articolo saranno recuperate, entro 45 giorni con le modalità di cui al comma successivo nel limite massimo di 1 ora e 30 minuti al giorno,

6. Resta inteso che le ore non lavorate saranno recuperate con una decurtazione, a favore del lavoratore, di 30 minuti ogni 4 ore e di 60 minuti ogni 8 ore.

Art. 16 bis - Orario multiperiodale

Per far fronte a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa, la durata dell'orario di lavoro potrà risultare anche da una media plurisettimanale nell'arco di 17 settimane con i limiti massimi di 48 ore settimanali e con una durata minima di 32 ore settimanali.

Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Gli scostamenti del programma con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della RSU, e, ove ancora non costituita, alle RSA.

In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro settimanale daranno luogo ad una maggiorazione del 10% della retribuzione ordinaria.

Nel caso in cui al termine delle 17 settimane le ore lavorate eccedano l'orario normale settimanale le ore eccedenti saranno retribuite come ore di lavoro straordinario.

Art. 24 - Ferie annuali

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.

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.

[...]