

Tipologia: CCNL

Data firma: 28 marzo 2014

Validità: 01.12.2013 - 30.04.2016

Parti : Anef e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti, Savt-Trasporti,

Settori : Trasporti, Trasporto a fune

Fonte: fitcisl.indemo.it

Sommario:

Premessa

[Art. 1 - Campo di applicazione del contratto](#)

[Art. 2 - Sistema di relazioni industriali e assetti contrattuali](#)

[2.1 - Relazioni industriali](#)

[2.2 - Osservatorio nazionale \(Onif\)](#)

[2.3 - Assetti contrattuali](#)

[Art. 3 - Assunzioni](#)

Art. 4 - Inquadramento

Art. 5 - Disciplina dei quadri

Art. 6 - Periodo di prova

[Art. 7 - Mercato del lavoro](#)

[Art. 8 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato](#)

[Art. 9 - Disciplina del rapporto di somministrazione a tempo determinato](#)

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

[Art. 11 - Apprendistato professionalizzante.](#)

[Art. 12 - Orario di lavoro.](#)

[Art. 13 - Lavoro notturno](#)

[Art. 14 - Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.](#)

[Art. 15 - Riposo settimanale.](#)

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

[Art. 17 - Orario multiperiodale](#)

Art. 18 - Retribuzione

Art. 19 - Aumenti periodici di anzianità

Art. 20 - 13^a mensilità o gratifica natalizia

Art. 21 - 14^a mensilità o premio annuo

Art. 22 - Indennità sostitutiva di mensa

Art. 23 - Indennità maneggio denaro

Art. 24 - Indennità domenicale

Art. 25 - Ferie annuali

Art. 26 - Ricorrenze festive

Art. 27 - Congedo matrimoniale e permessi

Art. 28 - Trasferte

Art. 29 - Trasferimenti

Art. 30 - Richiamo allo armi

Art. 31 - Trattamento per malattia e infortunio

[Art. 32 - Disciplina aziendale](#)

[Art. 33 - Provvedimenti disciplinari](#)

Art. 34 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Art. 35 - Indennità di anzianità - Trattamento di fine rapporto

Art. 36 - ~~Art. 37 - Cessione di ramo~~ Art. 37 - Cessione di ramo

[Art. 38 - Istituti riservati all'area nazionale](#)

[Art. 39 - Contrattazione di 2° livello](#)

[Principi e contenuti](#)

Premio di risultato

Elemento perequativo di garanzia

Crisi aziendali

[Art. 40 - Diritti sindacali](#)

[Diritto di affissione](#)

Contributi sindacali

[Assemblea](#)

Permessi sindacali

[Art. 41 - Pari opportunità](#)

[Art. 42 - Trattamento di maternità](#)

Art. 43 - Tossicodipendenza

Art. 44 - AIDS, volontariato, handicap

Art. 45 - Etilismo

[Art. 46 - Molestie sessuali](#)

[Art. 47 - Attività usuranti](#)

Art. 48 - Decorrenza e durata

Allegati

Allegato 1 Tabella della retribuzione minima base

Allegato 2 Tabella dell'indennità di contingenza

Allegato 3 Tabella degli aumenti periodici di anzianità

Allegato 4 Apprendistato professionalizzante (art. 11) Percorso formativo individuale

Appendice

1. Accordo nazionale 10 dicembre 2013.

2. Stagionalità

[2.1. Avviso comune lavoro a tempo determinato](#)

[2.2. Riflessi su orario di lavoro](#)

3. Previdenza complementare

[4. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza](#)

[1. Il rappresentante per la sicurezza](#)

[2. Elettorato attivo e passivo](#)

[3. Modalità di elezione](#)

[4. Numero e durata dell'incarico](#)

[5. Permessi](#)

[6. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza](#)

[6.1. Accesso ai luoghi di lavoro](#)

[6.2. Modalità di consultazione](#)

[6.3. Informazioni e documentazione aziendale](#)

[7. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza](#)

[8. Riunioni periodiche](#)

[9. Norma di salvaguardia](#)

5. Responsabilità civile dei lavoratori verso terzi

Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti agli impianti di trasporto a fune

L'anno 2014, il giorno 28 marzo 2014 tra l'Anef - Associazione Nazionale Esercenti funiviari [...], e le OO.SS. nazionali e regionali di categoria rappresentate per la Filt-Cgil, [...] per la Fit-Cisl, [...] per la Uiltrasporti, [...], per la Savt-Trasporti, [...] si è convenuto di sottoscrivere il testo del CCNL per gli addetti agli impianti di trasporto a fune coordinato con l' [accordo nazionale 10 dicembre 2013](#)

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, rientrando 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.

Art. 1 - Campo 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 dall'associazione imprenditoriale Anef e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti e Savt costituisce un complesso unitario e inscindibile e realizza, 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. La sua applicazione è 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.

5. Per quanto non diversamente previsto nelle singole disposizioni, sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente in essere a livello aziendale rispetto ai trattamenti economici e normativi del presente contratto.

Art. 2 - Sistema di relazioni industriali e assetti contrattuali

2.1 - Relazioni industriali

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 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 dal DLgs 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 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 - 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.

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 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 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 e Livello Aziendale

1. Nel rispetto dei limiti dimensionali di cui al DLgs 25/2007, con periodicità annuale, le imprese promuovono l'informazione, preventiva o consuntiva secondo la natura delle questioni trattate, della RSUo, in mancanza, delle RSA congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. 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 [DLgs 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.

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. 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 promuove - 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 di cui all' [art. 40](#) .

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 ^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.

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 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,

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 sui 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.

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

2.3 - 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. 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 nazionali ha durata triennale e definisce tutti gli elementi del rapporto di lavoro tanto per la parte economica che normativa.

[...]

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. 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.

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 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](#) .

[...]

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.

[...]

Art. 3 - Assunzioni

[...]

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

[...]

Art. 7 - Mercato del lavoro

In conformità con le possibilità previste dalla legge sul mercato del lavoro le aziende potranno ricorrere, ove ne ravvisino la necessità, all'utilizzo delle varie opportunità in materia di flessibilità del lavoro, previo confronto con le strutture territorialmente competenti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

Art. 8 - Disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato

Le assunzioni a termine sono effettuate ai sensi dell'avviso comune 28 marzo 2014 e del Dlgs 6 settembre 2001 n. 363 e smi.

L'apposizione del termine è priva di effetto, se non risulta da atto scritto.

Ai rapporti a tempo determinato si applicano le norme di legge vigenti, nonché quelle del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine.

[...]

Art. 9 - Disciplina del rapporto di somministrazione a tempo determinato

L'assunzione può essere effettuata con contratto di somministrazione a tempo determinato nelle circostanze e con le modalità fissate dal [Dlgs 10 settembre 2003 n. 276](#) e successive modifiche ed integrazioni.

Ai rapporti di somministrazione di lavoro a tempo determinato si applicano le norme di legge vigenti e quelle del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del rapporto stesso. Il contratto di somministrazione è comunque vietato per sostituire lavoratori in sciopero

e nelle aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del [DLgs. 9 aprile 2008 n. 81](#)

smi.

In particolare, la somministrazione di lavoro a tempo determinato richiede la forma scritta ed è ammessa per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'azienda utilizzatrice,

La percentuale massima di lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati nell'azienda utilizzatrice, con arrotondamento delle eventuali frazioni all'unità superiore. In ogni caso è consentito stipulare fino a 4 contratti di somministrazione a tempo determinato, comunque entro il limite dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'azienda stessa. Esigenze aziendali oggettive che comportino fabbisogni superiori a quelli previsti dal comma precedente dovranno essere concordate con le OO.SS. stipulanti il presente contratto e la RSU o, se non costituita, le RSA delle OO.SS. medesime.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne.

L'azienda, a fronte della necessità di utilizzare personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, procederà all'inserimento dei lavoratori, previo esame congiunto con la RSU o, se non costituita, con le RSA delle OO.SS. stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le OO.SS. medesime, per il tramite dell'associazione cui aderisce o conferisce mandato, relativamente a: numero dei contratti, cause, prestazioni interessate e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

Art. 11 - Apprendistato professionalizzante.

1. L'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 4 del DLgs 14 settembre 2011, n. 167 e alla legge 28 giugno 2012 n. 92 e smi viene denominato contratto **Formativo professionalizzante**; la sua disciplina applicativa fa riferimento alle vigenti norme di legge salvo quanto disposto nei commi seguenti.

2. In attuazione delle predette richiamate disposizioni il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

3. Per i soggetti in possesso di un qualifica professionale ai sensi della legge 53/2003, conseguita ex DLgs 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dai diciassettesimo anno di età.

[...]

5. Premesso che, stante la peculiare, natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso [...]

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

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

[...]

12. Apprendistato in cicli stagionali;

a. Conformemente a quanto previsto dall'art. 4, comma 5, DLgs 167/2011 e ferma rimanendo la durata massima del periodo di apprendistato di cui alla soprastante tabella, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato.

b. Possono essere assunti con contratto di apprendistato in cicli stagionali i lavoratori destinati a svolgere mansioni proprie delle figure professionali inquadrati nei livelli VI°, V°, IV° e III° dell'inquadramento definito 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 sia in quella estiva convenzionalmente la prestazione viene calcolata dodici mesi.

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

[...]

19. Le ferie di cui all'art. 25 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

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 al rischio specifico prevista dall' [Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011](#), integrata dall'offerta pubblica, laddove esistente, ai sensi dell'art. 4, comma 3, DLgs 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 previsto dall'art. 2.2 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'allegato 4 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), DLgs 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 Individuale

Il PFI (il cui schema è riprodotto nell'allegato 4 al presente contratto unitamente allo schema di attestazione/registrazione dell'attività formativa allegato all'accordo interconfederale 18 aprile 2012 ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, lett. b, [DL 28 giugno 2013 n. 76](#)) definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

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 e per le conseguenti armonizzazioni.

Art. 12 - Orario di lavoro.

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

Considerato;

- la peculiarità dello svolgimento del servizio durante i periodi, prevalentemente stagionali, di esercizio in cui si concretizza l'utilizzazione piena degli impianti e le attività complementari di preparazione della neve e delle piste, come evidenziato nell'appendice A che forma parte integrante del presente contratto,

- la particolarità dell'utilizzo della forza lavoro caratterizzata dalla preponderanza dei dipendenti con contratto di lavoro a termine rispetto ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato,

si stabilisce;

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

II) le aziende ricorrono al lavoro straordinario nei limiti delle 48 ore di durata media settimanale come disposto dall'art. 4, comma 2, e dall'art. 5, comma 2, [DLgs 8 aprile 2003 n. 66](#),

III) la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata ai sensi dell'art. 4, commi 4 e 5, [DLgs 8 aprile 2003, n. 66](#)

in riferimento ad un periodo di 12 mesi per i rapporti di lavoro a tempo determinato e di 3 mesi per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

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

[...]

Esclusivamente ai fini del rispetto della media settimanale di 48 ore, nel periodo di riferimento di cui al punto III) del secondo comma al lavoratore possono essere concessi, ai sensi dell'art. 5, comma 5, [DLgs 8 aprile 2003 n. 66](#), riposi compensativi individuali da raggugliare alle ore di lavoro straordinario prestate oltre la 48a ora settimanale e, in caso di impossibilità di godimento di tali riposi, come ad esempio per anticipata cessazione del rapporto di lavoro, ovvero in presenza di motivi oggettivi connessi alla tipicità dell'organizzazione del lavoro del settore, spetta il pagamento della corrispondente retribuzione oraria maggiorata della misura contrattuale del 25 %.

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

Il lavoratore ha diritto di usufruire in ragione d'anno, per gruppi di 8 ore, di permessi individuali retribuiti da raggugliare al periodo di servizio prestato nell'anno stesso e da godere nei periodi di minore attività dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio. Il monte ore individuale, comprensivo degli incrementi di cui all'ultimo capoverso dell' [art. 10 CCNL 22 gennaio 2003](#)

, risulta pari a 80 ore.

Nota a verbale

L'articolazione dell'orario di lavoro di cui al presente articolo tiene conto della disciplina del [D Lgs 8 aprile 2003 n. 66](#)

, in particolare degli artt. 4, 5, 6, 16 e 17.

La previsione del punto III (comma 2) ha effetto dal 29 aprile 2007.

[...]

Art. 13 - Lavoro notturno

Le imprese che intendono introdurre il lavoro notturno, inteso come tale quello prestato tra le 22 e le 6, effettuano una consultazione preventiva con la RSU o, se non costituita, le RSA delle OO.SS. stipulanti il presente contratto o, in mancanza, le OO.SS. medesime, per il tramite dell'associazione imprenditoriale cui aderiscono o conferiscono mandato, come stabilito dal [D Lgs 8 aprile 2003 n. 66](#)

, in ordine alla periodicità e alle modalità di esecuzione del lavoro notturno svolto in maniera continuativa e alle ragioni tecniche e produttive inerenti l'organizzazione del lavoro in azienda.

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

Ai sensi dell'art. 12, comma 2, [DLgs n. 66](#) le imprese non sono tenute all'informativa annuale periodica ai servizi ispettivi della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Le imprese, a propria cura e spese, procedono alla verifica dello stato di salute dei lavoratori che esplicano il lavoro notturno in maniera continuativa attraverso controlli preventivi e periodici, almeno biennali, per il tramite delle strutture sanitarie pubbliche competenti ovvero del medico competente di cui all'art. 38 e segg. [DLgs 30 /9/ aprile 2008 n. 81](#) .

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

[...]

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

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

[...]

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 cadente in giorno festivo ad un giorno feriale comporta la 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 come regolata dal presente articolo realizza il disposto dell'art. 9 [DLgs 8 aprile 2003 n. 66](#), con particolare riferimento alla lett. d) del comma 3.

Art. 16 - Sospensione dell'attività di trasporto

1. Qualora, nel corso di una giornata lavorativa si verifichi una interruzione dell'attività di trasporto per cause di forza maggiore assolutamente indipendenti dalla volontà aziendale (quali ad esempio quelle meteorologiche o di interruzione della fornitura energetica) e non sia possibile all'azienda utilizzare diversamente il personale, sia quello adibito direttamente ai trasporti sia quello non direttamente adibito (esempio cassiere, gestione piste), al lavoratore compete il pagamento della retribuzione relativa all'orario contrattuale normale. Il 75% delle ore non lavorate può essere recuperato utilizzando le ore di cui all' [art. 12](#), ultimo comma, del presente CCNL.

2. Inoltre e sempre che il lavoratore ne sia stato tempestivamente preavvertito, può essere considerato giorno di riposo settimanale, in sostituzione di quello previsto dal turno, il giorno in cui, per le citate cause di forza maggiore, l'attività di trasporto rimanga sospesa per l'intero turno di lavoro.

3. In caso di sospensione dell'attività di trasporto per più giorni interi dovuta a causa di forza maggiore, l'azienda, sempre che non utilizzi il personale in altre mansioni e salvi gli effetti di cui al comma precedente, è tenuta a retribuire il personale stesso per i successivi 4 giorni, con facoltà, però, di procedere al recupero delle ore non lavorate utilizzando, le ore di cui all' [art. 12](#)

ultimo comma del presente CCNL.

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

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

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

Art. 17 - 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.

[...]

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

[...]

Nel caso in cui al termina delle 17 settimane le ore lavorate eccedano l'orario normale settimanale le ore t eccedenti saranno retribuite come ore di lavoro straordinario.

Art. 32 - Disciplina aziendale

I lavoratori, senza distinzione di sesso, di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

I lavoratori sono tenuti ad una scrupolosa osservanza degli obblighi previsti dagli artt. 2104 e 2105 cod civ.

In particolare essi devono:

- eseguire con cura le disposizioni regolamentari nonché quelle impartite dall'Azienda, per mezzo dei suoi rappresentanti e collaboratori, anche lavoratori, loro preposti;
- tenere un contegno corretto verso i citati rappresentanti e collaboratori, verso tutti gli altri dipendenti dell'azienda e nei confronti dei viaggiatori e degli utenti e non assumere bevande alcoliche e superalcoliche durante il servizio ai sensi dell'art. 15 [legge 30 marzo 2001 n. 125](#) e del correlato

[provvedimento](#)

16 marzo 2006 adottato in Conferenza stato-regioni;

- rispettare l'orario di lavoro, provvedendo alle operazioni necessarie per il controllo dettate dall'azienda; ove richiesto, i lavoratori devono timbrare i cartellini all'inizio e alla fine di ogni turno di lavoro e non allontanarsi dai posti di lavoro prima dell'ora indicata per la fine del turno o prima che siano stati sostituiti, se è prevista la continuazione del lavoro mediante turni successivi, a meno che non vengano all'uopo autorizzati; conservare in buono stato tutto quanto è loro affidato dall'azienda e consegnare alla fine del turno di lavoro alle persone all'uopo designate, qualsiasi oggetto rinvenuto nell'ambito aziendale;

[...]

Art. 33 - Provvedimenti disciplinari

Il lavoratore che viene meno agli obblighi assunti verso l'azienda, oltre a perdere la retribuzione corrispettiva della prestazione eventualmente mancata, può essere, punito dall'azienda stessa con uno dei seguenti provvedimenti, graduati secondo la gravità dei fatti da sanzionare:

- rimprovero verbale o richiamo scritto, comminabile per le mancanze minori, non interessanti comunque la sicurezza dell'esercizio;
- multa, fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione ordinaria, comminabile per le mancanze che incidono sensibilmente sull'ordine o sull'attività o sul patrimonio aziendale;
- sospensione dal lavoro, con perdita della corrispondente retribuzione, fino ad un massimo di 10 giorni lavorativi, comminabile per le mancanze che arrecano pregiudizio rilevante all'ordine o all'attività o al patrimonio aziendale.

La ripetizione di una mancanza può essere punita con un provvedimento più severo rispetto a quello ordinariamente applicato per la stessa mancanza; la ripetizione, sanzionabile come tale, è realizzata dal succedersi di più mancanze analoghe.

Di fronte a qualsiasi mancanza, l'azienda è sempre libera di adottare, se le circostanze particolari del caso lo consigliano, un provvedimento meno severo rispetto a quello contemplato, per la mancanza contestata, nelle precedenti norme.

[...]

Art. 38 - Istituti riservati all'area nazionale

Appartengono alla competenza esclusiva della normativa nazionale i seguenti, istituti anzianità di servizio;

orario di lavoro (durata);
retribuzione minima;
indennità di contingenza;
metodo di calcolo della retribuzione;
festività nazionali ed altre ricorrenze festive;
lavoro straordinario, festivo e notturno;
ferie;
aumenti periodici di anzianità;
indennità domenicale;
mensilità aggiuntive (13^a e 14^a);
trasferimenti;
trasferte;
congedo matrimoniale;
trattamento di fine rapporto;
diritti sindacali;
indennità sostitutiva di mensa;
mercato del lavoro;
qualifiche e inquadramento;
periodo di prova;
trattamento in caso di malattia e infortunio;
quadri;
osservatorio nazionale;
pari opportunità
molestie sessuali;
maternità;
tossicodipendenze;
AIDS;
volontariato;
handicap;
etilismo;
attività usuranti;
previdenza complementare.

Art. 39 - Contrattazione di 2° livello

Principi e contenuti

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,

In tale ottica e nell'ambito dei principi interconfederali vigenti suda materia, le parti confermano il reciproco interesse al modello di assetti contrattuali fondato su due livelli.

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.

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.

Sono titolari della contrattazione di II livello le RSU o, in mancanza le RSA e le strutture delle OOSLL territoriali stipulanti il presente CCNL.

[...]

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. 40 - Diritti sindacali

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

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

Diritto di affissione

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

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

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

Assemblea

Ferme restando le norme della [legge n. 300/1970](#) si conviene che nelle unità produttive che occupano fino a quindici dipendenti saranno concesse a ciascun dipendente otto ore annue retribuite per assemblee da tenersi fuori dell'orario di lavoro,

Art. 41 - Pari opportunità

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche concernenti l'occupazione femminile le parti, in attuazione di quanto previsto dalla [legge 10 aprile 1991 n. 125](#) e dal DLgs 25

gennaio 2010 n. 5, 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.

Tali iniziative saranno svolte da una specifica Commissione per la pari opportunità, composta da 6 membri, di cui 3 designati dall'Anef e 3 dalla Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti che, a motivo delle particolari caratteristiche occupazionali del settore del trasporto a fune, troverà la sua collocazione nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, ai sensi dell' [art. 2.2](#) , punto 7.

In particolare alla CPO è demandato, il compito di:

1. promuovere indagini, ricerche ed analisi necessarie a concretizzare effettive condizioni di parità fra lavoratrici e lavoratori;
2. 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;
3. proporre e promuovere iniziative e strumenti idonei alla prevenzione delle molestie sessuali ed alla conseguente tutela delle donne;
4. 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;
5. avere funzioni di osservatorio permanente in merito al rapporto di cui all'art. 9 comma 1 della [Legge 125/91](#) al fine di individuare eventuali discriminazioni e proporre azioni positive;
6. promuovere incontri con le CPO Nazionali di altri settori e significative realtà nazionali ed europee operanti nel campo delle Pari Opportunità;
7. mantenere il massimo collegamento e diffusione di informazione, progettazione ecc. tra le CPO;
8. promuovere e verificare lo stato di attuazione delle direttive comunitarie e della legislazione nazionale e formulare proposte a riguardo.

La CPO può deliberare quando siano presenti la metà più una delle sue componenti.

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 OO.SS. o delle rappresentanti delle aziende la riunione della CPO ha comunque validità deliberativa,

La Presidente della CPO viene nominata fra le sue componenti presenti alla riunione, con apposita deliberazione a maggioranza dei 2/3 del numero complessivo delle componenti della Commissione nelle prime due votazioni e della metà più uno dalla 3^a votazione.

Tale elezione avverrà a scrutinio segreto.

La durata dell'incarico della Presidente è, di norma, di un anno, salvo diversa decisione adottata a maggioranza dalla CPO.

In caso, di assenza o temporaneo inadempimento della Presidente la Commissione designerà, a maggioranza semplice, una sostituta il cui incarico durerà per il tempo strettamente necessario a garantire il funzionamento della Commissione.

La Commissione è convocata dalla Presidente almeno trimestralmente o su richiesta di 1/3 delle componenti.

La convocazione - scritta - dovrà indicare l'ordine del giorno ed essere corredata della

necessaria documentazione.

Almeno due giorni prima della riunione stessa i componenti dovranno dare la propria disponibilità ovvero indicare il nominativo della sostituta.

Delle riunioni si redigerà apposito verbale.

Art. 42 - Trattamento di maternità

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

Alla lavoratrice, nei cui confronti sia disposta l'interdizione anticipata del lavoro ex art. 17 [Dlgs n. 151](#)

, previo accertamento oggettivamente motivato da parte delle competenti strutture pubbliche, è riconosciuta la medesima integrazione di cui al capoverso precedente per un periodo complessivo non superiore a 3 mesi.

[...]

Art. 46 - Molestie sessuali

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

Le aziende adotteranno opportune misure, e relative sanzioni, idonee a prevenire e rimuovere gli effetti prodotti da eventuali molestie e discriminazioni, dirette e indirette, così come definite nei decreti legislativi [198/2006](#) e [5/2010](#), che vengano segnalate dalle commissioni di parità, dalle organizzazioni sindacali, dalle lavoratrici e lavoratori.

Le parti stipulanti il presente CCNL adotteranno un codice di comportamento contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro che sarà predisposto da una Commissione costituita con la partecipazione delle parti stesse e della CPO di cui all' [art. 41](#) .

Art. 47 - Attività usuranti

Visti il [DM 19 maggio 1999](#) , la [legge 4 novembre 2010 n. 183](#) , il [DLgs 21 aprile 2011 n. 67](#)

e i correlati atti regolamentari con cui sono stati definiti criteri, modalità e procedure per l'accesso anticipato alla pensione dei lavoratori impegnati in attività usuranti e considerato che i requisiti soggettivi individuati nelle predette fonti non contemplano direttamente gli addetti agli impianti di trasporto a fune, si demandano le relative tematiche all'approfondimento in sede Onif nell'ambito dei compiti ad esso riconosciuti dall' [art. 2.2](#)

Appendice

2.1. Avviso comune lavoro a tempo determinato

(sottoscritto il 28 marzo 2014)

Premesso che la [legge 24 dicembre 2007 n. 247](#) ha rinviato ad appositi avvisi comuni sottoscritti dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la fissazione delle attività stagionali ulteriori rispetto a quelle normativamente individuate nel

[DPR 7 ottobre 1963 n. 1525](#)

, si conviene che:

- sono stagionali, ai fini e per gli effetti dell'art. 5, comma 4-ter, [DLgs 6 settembre 2001 n. 368](#) e smi, 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, con contratto a tempo determinato da esse dipendenti non rientrano nel campo d'applicazione dell'art. 5, comma 4-bis, del richiamato [DLgs 368](#) e smi.

Il presente avviso comune assorbe e sostituisce il precedente del 20 novembre 2008 rispetto alle cui clausole riveste carattere e natura interpretativi e sarà congiuntamente trasmesso al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in relazione all'inserimento delle attività svolte dalle aziende ed enti indicati al primo alinea nell'elenco di cui al [DPR 1525](#) e smi.

2.2. Riflessi su orario di lavoro

L'attuale assetto dell'orario di lavoro nel settore nonché le relative percentuali di maggiorazione rappresentano un opportuno punto di equilibrio fra le esigenze delle imprese che sono tenute a realizzare livelli di servizio efficienti a costi contenuti per riuscire a confrontarsi con la concorrenza interna ed estera e le esigenze dei dipendenti, nella maggioranza assunti a tempo determinato nei mesi in cui si concentra l'attività produttiva.

Tale situazione deriva dalla peculiarità dell'attività di trasporto a fune conseguente alla domanda legata all'industria delle vacanze e particolarmente a quella dei c.d. sport invernali; gli impianti sono stati, quindi, realizzati soprattutto nelle zone montane ed i mesi durante i quali si concentra l'attività sono quelli "invernali" dal mese di dicembre ad aprile, anche se in alcune stazioni gli impianti, maggiori (c.d. di "arroccamento") rimangono aperti anche in altri mesi dell'anno, soprattutto per soddisfare la richiesta di chi fa escursionismo.

Il settore, pertanto, viene a dipendere dai risultati economici realizzati nei mesi di apertura al pubblico degli impianti, proprio perché in tali periodi si esaurisce la possibilità di produrre reddito.

Tale caratterizzazione si è del resto, fin dall'inizio, riflessa anche sull'utilizzo del fattore lavoro, nel rapporto fra dipendenti con contratto di lavoro a termine e a tempo indeterminato presenti in particolare nelle aziende maggiori ed impegnati, nei momenti di chiusura dell'attività produttiva, in lavori di manutenzione e di revisione degli impianti e di preparazione in genere della "stazione" per la stagione successiva.

Nella maggioranza dei casi i lavoratori stagionali impiegati nelle imprese funiviarie svolgono, nei mesi dell'anno in cui gli impianti sono chiusi, altre attività, ed il reddito derivante dalle prestazioni rese nelle imprese a fune costituisce, dunque, per questi lavoratori, una risorsa su cui contare anche nel rimanente periodo dell'anno.

L'insieme di tali considerazioni è stato il motivo per cui la disciplina collettiva ha ritenuto opportuno prolungare per le effettive esigenze di servizio durante il periodo di funzionamento degli impianti l'orario di lavoro ricorrente in via normale in 54 ore settimanali, pur prevedendolo di norma in 40 ore; e fatte salve ulteriori specifiche evenienze e circostanze.

Un'eventuale riduzione dell'orario giornaliero si tradurrebbe per le imprese in un contenimento del periodo di apertura degli impianti (posticipo dell'apertura e/o anticipo della chiusura), con un evidente vantaggio per la concorrenza estera, che già oggi è in grado di offrire "pacchetti neve" più convenienti di quelli posti su' mercato dagli operatori nazionali.

L'alternativa rappresentata dall'assunzione di altra manodopera, oltre a generare un incremento dei costi, non risulterebbe, del resto, nelle regioni dove l'attività funiviaria è maggiormente diffusa nemmeno facile da mettere in opera, considerato che le zone interessate hanno un tasso di disoccupazione notevolmente più basso della media nazionale e che le professionalità da utilizzare richiedono adeguati periodi di formazione e di esperienza diretta, oltre al possesso della cittadinanza.

É, quindi, evidente, in tale contesto, la difficoltà di reperire lavoratori con una media specializzazione disposti ad assumere un impiego stagionale per poche ore lavorative al giorno.

Non possono essere trascurati i riflessi sull'intero comprensorio montano interessato. A tale proposito occorre evidenziare che gli impianti di risalita si pongono al centro di un mercato del tempo libero, che, soprattutto con riguardo alla vocazione "invernale" del settore, ha acquisito una valenza economica di assoluto rilievo per le zone di montagna, costituendo una fonte di reddito che in moltissimi casi garantisce la sopravvivenza stessa degli insediamenti (cfr. per esempio l'indotto rappresentato dai prodotti per gli sport invernali; dalle strutture ricettive; dai servizi di collegamento; dalle industrie impiantistiche; dagli addetti alla formazione: guide, maestri di sci; oltre agli effetti indiretti, quali lo sviluppo dei prodotti tipici, dell'artigianato locale, etc.).

Per le considerazioni sopra evidenziate le parti si impegnano a svolgere presso le autorità competenti, e in primo luogo verso il Ministero del Lavoro, ogni opportuna iniziativa al fine, di contemperare lo specifico regime contrattuale dell'orario di lavoro con la normativa legale in materia, secondo un percorso regolamentare che affronti con equilibrio la tutela delle condizioni dei lavoratori unitamente alla salvaguardia della capacità concorrenziale delle imprese.

4. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Accordo nazionale per la costituzione delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende esercenti impianti di trasporto a fune

In data 28 marzo 2014,

- visto il [DLgs 9 aprile 2008 n. 81](#) e smi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- ritenuto in particolare il [Titolo I](#) - Capo III - Sezione VII relativo alla consultazione e partecipazione de' rappresentanti dei lavoratori negli aspetti della salute e della sicurezza del lavoro;
- considerato il rinvio alla contrattazione collettiva contenuto nella predetta disciplina con riferimento al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), alle modalità di designazione/elezione, alle funzioni e prerogative riconosciute;
- preso atto che l'art. 47, comma 2, esplicita come principio generale che in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- tenuto conto altresì dei contenuti dell' [accordo interconfederale del 22-6-1995](#) ; si conviene quanto segue:

1. Il rappresentante per la sicurezza

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, nelle aziende esercenti impianti di trasporto a fune le articolazioni territoriali delle OO.SS stipulanti il presente accordo promuoveranno le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nei termini di cui all'art. 47, almeno 24 ore prima comma 4, [DLgs 81](#), fatta comunque salva la previsione del comma 3 del medesimo articolo per le aziende fino a 15 dipendenti.

2. Elettorato attivo e passivo

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

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

3. Modalità di elezione

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

Nel caso non sia già costituito il seggio elettorale, preliminarmente all'elezione viene nominato tra i lavoratori aventi diritto al voto il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione e a trasmetterlo senza ritardo al datore di lavoro

Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro comunica il nominativo eletto alle articolazioni territoriali delle OO.SS stipulanti il presente accordo o, in mancanza, alle OO.SS medesime, qualora in azienda non sia presente la rappresentanza sindacale.

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

4. Numero e durata dell'incarico

La durata dell'incarico è di 3 anni, salvo il caso di lavoratore stagionale, il numero dei rappresentanti per la sicurezza è il seguente:

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

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

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

Nel caso di scadenza il mandato si esercita fino a nuova elezione o designazione.

5. Permessi

Al rappresentante per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 [DLgs 81](#), permessi retribuiti pari a 12 ore annue nelle aziende che occupano fino a 5 dipendenti, pari a

30 ore annue nelle aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti, pari a 40 ore annue nelle aziende che occupano oltre 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dalle lettere b), c), d), g), i) ed l) del citato art. 50 non viene utilizzato il predetto monte ore.

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

6. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta nell'art. 50 [DLgs 81](#), le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

6.1. Accesso ai luoghi di lavoro

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

Il rappresentante per la sicurezza segnala al datore di lavoro almeno 24 ore prima le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro, salvo i casi di grave ed immediato rischio per l'igiene e la sicurezza il cui verificarsi giustifica la riduzione dei termini di preavviso,

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

6.2. Modalità di consultazione

Laddove il [DLgs 81](#) prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

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

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

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

6.3. Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 50 [DLgs 81](#).

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il documento di valutazione dei rischi di all'art. 17, comma 1, lettera a), [DLgs 81](#), redatto, elaborato e tenuto ai sensi e nei termini degli artt. 28, 29 e 53 del medesimo decreto legislativo, e di riceverne copia su sua richiesta per l'espletamento delle sue funzioni ai sensi del successivo art. 50, comma 4.

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

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

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale e dei processi lavorativi ai sensi dell'art. 50, comma 6, [DLgs 81](#).

7. Formazione dei rappresentanti per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all' art. 50, comma 1, lettera g), [DLgs 81](#) . La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

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

Tale programma deve comprendere:

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

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

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

8. Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 [DLgs 81](#) le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

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

9. Norma di salvaguardia

Qualora gli accordi collettivi aziendali e/o territoriali già prevedano una disciplina specifica della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ovvero siano stati previsti organismi paritetici con funzioni inerenti i temi dell'igiene, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, le parti firmatarie potranno armonizzare la disciplina stessa ai contenuti del presente accordo, avendo riguardo a quanto globalmente definito nelle intese.

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