

CCNL PER GLI ADDETTI DEGLI IMPIANTI DI TRASPORTO A FUNE – SINTESI

Inquadramento

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

I° livello super:

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

I° livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze tecniche relative a un intero impianto complesso (comprensivo di almeno una funivia bifune o una monofune ad agganciamento automatico) conseguibili con notevole tirocinio e che presuppongono, oltre ai relativi attestati tecnico-professionali, la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli impianti stessi. È inquadrato in questo livello il capo dell'intero impianto complesso (comprensivo cioè di almeno una funivia bifune o di una monofune ad agganciamento automatico).

Vi rientrano inoltre gli impiegati amministrativi e/o tecnici che, con specifica collaborazione e poteri di preposizione gerarchica nell'ambito dei vari rami e servizi aziendali, svolgono funzioni direttive di particolare preparazione e capacità professionale, con libertà di apprezzamento e autonomia d'iniziativa in relazione ai compiti affidati e alle direttive generali impartite.

II° livello:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze tecniche relative a un impianto non complesso (anche se costituito da più funivie monofuni) conseguibili con apposito tirocinio e che presuppongono il relativo attestato tecnico-professionale e la conoscenza della tecnologia dell'impianto stesso. Sono inquadrati in questo livello il capo servizio di un impianto bifune o di uno o più impianti monofune, il capo esercizio di più di 4 sciovie, il responsabile delle operazioni complesse di innevamento programmato delle piste.

Vi rientrano inoltre gli impiegati amministrativi e/o tecnici che con specifica collaborazione svolgono mansioni di concetto che richiedono particolare preparazione e capacità professionale con discrezionalità di poteri ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive loro impartite (ad esempio il capo ufficio amministrativo, il coordinatore tecnico-sportivo).

Sono parimenti inquadrati in questo livello gli operai che, svolgendo prevalentemente mansioni tipiche del III livello, possono essere incaricati, in via di sola sostituzione, ad adempiere ai compiti del I livello e che vengono a sostituire con piena responsabilità il capo dell'intero impianto complesso nei periodi di assenza.

III° livello:

Appartengono a questo livello gli operai che svolgono mansioni per le quali sono richieste specifiche conoscenze con effettiva specializzazione e corrispondente attestato tecnico-professionale, relative alla

sorveglianza, conduzione e manutenzione dell'impianto di funivia bifune o di funivia monofune ad agganciamento automatico, ovvero operai specializzati che svolgono attività richiedenti specifica preparazione professionale e che abbiano conseguito diploma di qualifica di istituti professionali o acquisito particolare competenza tecnica attraverso prolungato tirocinio.

Vi rientrano inoltre gli impiegati che, con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa e/o tecnica di concetto caratterizzata da adeguata autonomia operativa e che richiede un diploma di scuola media superiore o corrispondente conoscenza ed esperienza.

Sono inquadrati nel III livello il capo esercizio di sole sciovie (con un massimo di 4), i macchinisti di funivia bifune, quelli di funivia monofune ad agganciamento automatico, meccanici ed elettricisti specializzati, contabili, ecc.

IV° livello:

Appartengono a questo livello gli operai per i quali è richiesta specifica conoscenza e corrispondente attestato tecnico-professionale nella sorveglianza, conduzione e manutenzione dell'impianto di seggiovia ovvero operai qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro conseguite in istituti professionali (o mediante istruzione equivalente) e attraverso adeguato tirocinio.

Vi rientrano inoltre gli impiegati che svolgono attività di coordinamento e controllo amministrativo, anche con l'effettuazione di attività esecutive di rilievo (cassiere responsabile dell'intero processo di vendita dei documenti di viaggio o di più casse).

Sono inquadrati nel IV livello il segretario, meccanici ed elettricisti qualificati, macchinisti di seggiovia, preparatori di piste con qualsiasi mezzo meccanico (battipista), laddetto alla gestione di operazioni di innevamento programmato, anche mediante attività di coordinamento e controllo.

V° livello:

Appartengono a questo livello gli operai che svolgono mansioni per le quali è richiesta la pratica di specifiche cognizioni professionali attinenti al regolare funzionamento dell'impianto bifune (conduttore di cabina) nonché operai per i quali è richiesta una reale competenza e relativo attestato nella conduzione e manutenzione degli impianti di sciovie e simili (macchinisti addetti a impianti di sciovie, agenti abilitati di pedana e/o di impianto ad ammorsamento automatico).

Vi rientrano inoltre gli impiegati che svolgono attività esecutive di natura amministrativa che richiedono pratica d'ufficio (addetto all'utilizzo di apparecchiature informatiche, addetto a compiti vari d'ufficio, cassieri addetti all'emissione di titoli di viaggio e attività connesse).

Sono inquadrati nel V livello i lavoratori che svolgono attività di soccorso con attestato specifico di idoneità per tale attività (addetto specializzato ai servizi di soccorso).

VI° livello:

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

VII° livello:

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

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

Periodo di prova

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

Orario di lavoro.

1. L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, che possono essere distribuite anche in maniera non uniforme nei singoli giorni destinati al lavoro.
2. Considerato:
 - a. la peculiarità dello svolgimento del servizio durante i periodi, prevalentemente stagionali, di esercizio in cui si concretizza l'utilizzazione piena degli impianti e le attività complementari di preparazione della neve e delle piste, come evidenziato nell'allegato 6, che forma parte integrante del presente contratto, la particolarità dell'utilizzo della forza lavoro caratterizzata dalla preponderanza dei dipendenti con contratto di lavoro a termine rispetto ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, si stabilisce:
 - I) la durata massima settimanale del lavoro è pari a 54 ore;
 - II) la durata media settimanale di lavoro è pari a 48 ore comprensive delle ore di straordinario ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4, comma 2 e dell'articolo 5, comma 2 del D.lgs. 8 aprile 2003 n. 66;
 - III) la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata ai sensi dell'art. 4, commi 4 e 5, D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 in riferimento ad un periodo di 12 mesi per i rapporti di lavoro a tempo determinato e di 8 mesi per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

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

a. lavoro straordinario diurno	20 %
b. lavoro notturno	25 %
c. lavoro nel giorno di riposo compensativo e nelle festività infrasettimanali e nazionali	50 %
d. lavoro straordinario notturno	50 %
e. lavoro straordinario festivo	50 %
f. lavoro straordinario festivo notturno	50 %
2. Sono considerate ore di lavoro notturno quelle eseguite tra le 22 e le 6, ore di lavoro festivo quelle svolte nei giorni destinati al riposo settimanale, quando lo stesso non venga spostato a norma dell'articolo seguente, e negli altri giorni indicati dall'art. 25 del presente contratto.
3. I lavoratori non possono esimersi dal fornire le prestazioni predette quando sono richieste, a meno che non abbiano apprezzabili ragioni personali di impedimento.
4. Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Indennità domenicale

1. Al lavoratore che svolge la propria attività lavorativa di domenica è corrisposta un'indennità di € 13,00 per ogni giornata domenicale di effettiva prestazione. Tale indennità non fa parte della retribuzione ordinaria di cui all'art. 18 e, pertanto, non è considerata utile agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale.
2. La predetta indennità non è cumulabile con altre maggiorazioni dovute per prestazioni lavorative domenicali coincidenti con il giorno di riposo o altre festività di legge.

Ferie annuali

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

Malattia

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

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

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

Disciplina aziendale

1. 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.
2. I lavoratori sono tenuti ad una scrupolosa osservanza degli obblighi previsti dagli artt. 2104 e 2105 cod civ.
3. In particolare essi devono:
 - a. eseguire con cura le disposizioni regolamentari nonché quelle impartite dall'Azienda, per mezzo dei suoi rappresentanti e collaboratori, anche lavoratori, loro preposti;
 - b. 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;
 - c. 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;
 - d. 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;
 - e. non prestare opera presso impianti o imprese appartenenti a soggetti diversi dal proprio datore di lavoro, finché il rapporto di lavoro è in vita, salvo l'ipotesi di comando da parte dello stesso datore di lavoro.

Retribuzione

1. Tabella degli aumenti salariali per ciascun livello d'inquadramento della classificazione unica contrattuale e da applicare ai lavoratori in servizio alle varie scadenze indicate –art.18, comma2, punto a)

Livello	Parametro	Minimi vigenti (dal 1-mar-25)	1-ott-25	1-3-27	1-mar-28	Aumento
1s	210	€ 2.121,34	€ 2.179,27	€ 2.280,65	€ 2.410,99	€ 289,65
1	195	€ 1.969,92	€ 2.023,71	€ 2.117,85	€ 2.238,88	€ 268,96
2	176	€ 1.778,21	€ 1.826,76	€ 1.911,73	€ 2.020,97	€ 242,76
3	160	€ 1.616,25	€ 1.660,39	€ 1.737,63	€ 1.836,94	€ 220,69
4	145	€ 1.464,59	€ 1.504,59	€ 1.574,59	€ 1.664,59	€ 200,00
5	130	€ 1.313,44	€ 1.349,30	€ 1.412,06	€ 1.492,75	€ 179,31
6	120	€ 1.212,43	€ 1.245,53	€ 1.303,46	€ 1.377,94	€ 165,51
7	100	€ 1.010,41	€ 1.038,00	€ 1.086,28	€ 1.148,35	€ 137,94

Allegato 2

1. Tabella dell'indennità di contingenza per ciascun livello d'inquadramento della classificazione unica contrattuale

- art. 18, comma 2, punto 2.

Livello	Contingenza
1S	528,67
1	526,67
2	522,84
3	520,34
4	517,73
5	515,65
6	514,67
7	511,21

Allegato 3

1. Tabella degli aumenti periodici di anzianità di cui agli artt. 18, comma 2, punto 3, e19.

Livello	Importo scatto (€)
1S	70,00
1	65,00
2	60,00
3	55,00
4	50,00
5	45,00
6	40,00
7	35,00

Allegato 3.1

Livello	Importo scatto (€)
1S	81,00
1	75,00
2	68,00
3	62,00
4	56,00
5	50,00
6	47,00
7	39,00

Il Lavoratore per ricevuta
