

Spett.le

Cliente

Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale

Assago, 23 settembre 2022

**Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti da aziende esercenti impianti di trasporto a fune
– accordo di rinnovo**

Il 19 luglio 2022, ANEF, FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI e SAVT TRASPORTI hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende esercenti impianti di trasporto a fune, scaduto il 30 aprile 2022.

Di seguito segnaliamo le novità più rilevanti relative alla suddetta ipotesi di accordo, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI;
3. WELFARE;
4. RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO;
5. RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE;
6. DIRITTO ALLO STUDIO;
7. MANSIONI USURANTI;
8. CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE;
9. LAVORO AGILE.

1. DECORRENZA E DURATA

Il nuovo contratto avrà durata dal 1° maggio 2022 al 30 aprile 2025, sia per la parte economica sia normativa.

2. NUOVI MINIMI CONTRATTUALI

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito un **adeguamento dei minimi tabellari** in 3 *tranches* con scadenze ottobre 2022, marzo 2024 e marzo 2025.

Di conseguenza, i nuovi minimi contrattuali assumeranno i valori di seguito indicati (in euro):

LIVELLO	NUOVI MINIMI A PARTIRE DAL		
	1° ottobre 2022	1° marzo 2024	1° marzo 2025
1S	2.005,48	2.056,17	2.121,34
1	1.862,33	1.909,40	1.969,91
2	1.681,11	1.723,59	1.787,21
3	1.527,97	1.566,59	1.616,21
4	1.384,59	1.419,59	1.464,59
5	1.241,71	1.273,09	1.313,44
6	1.146,22	1.175,19	1.212,43
7	955,23	979,37	1.010,41

3. WELFARE

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di welfare del valore di 100,00 euro annui, elevati a 110,00 euro per coloro che destineranno l'intera somma a fondi istituzionali di previdenza complementare.

I valori di welfare saranno aumentati di:

- 30,00 euro da gennaio 2023;
- 70,00 euro da gennaio 2025.

Hanno diritto a tale misura i lavoratori non in prova che risulteranno assunti (a tempo indeterminato, determinato o stagionale) entro il 31 dicembre di ciascun anno precedente a quello di riferimento.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata.

4. RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Con l'accordo in commento le Parti, in forza delle delega prevista dall'art. 21, secondo comma, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, hanno stabilito che non si applicano le disposizioni relative al contratto a tempo determinato alle 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 l'accordo e alle assunzioni a tempo determinato effettuate dalle medesime aziende ed Enti a termini di legge e di CCNL.

Di conseguenza, tali lavoratori a tempo determinato non rientrano nel campo di applicazione della disciplina ex artt. 19 e ss. del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

5. RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Con l'accordo le Parti hanno stabilito che nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale verticale, in cui l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno, oppure a tempo parziale orizzontale o misto è consentito lo svolgimento di lavoro straordinario secondo la disciplina legale e contrattuale vigente.

6. DIRITTO ALLO STUDIO

Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive del datore, i lavoratori e le lavoratrici che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli di studio legali, inclusi i corsi universitari e i corsi post-laurea, avranno diritto, su richiesta degli stessi e previa esibizione delle certificazioni necessarie rilasciate dai competenti istituti o dell'attestazione dell'avvenuta prenotazione dell'esame, a:

- turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami;
- permessi giornalieri retribuiti, con il pagamento della retribuzione relativa all'orario contrattuale normale, per la giornata di discussione della tesi di laurea e/o delle prove di esame, incluse le singole prove in cui l'esame eventualmente si articola, comprese quelle di maturità.

7. MANSIONI USURANTI

Con l'accordo in commento le Parti intendono chiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'INAIL di inserire nell'elenco delle attività particolarmente usuranti *ex lege* le seguenti attività:

- addetti all'esercizio, ispezione e manutenzione degli impianti a fune;
- conduttori mezzi battipista e motoslitte;
- addetti impianti di innevamento artificiale;
- addetti manutenzione piste;
- conduttori di mezzi d'opera;
- addetti al servizio soccorso piste.

8. CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza genere ha il diritto a un congedo per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi da fruire in un arco temporale di 3 anni.

Il congedo è fruibile può essere fruito su base giornaliera o su base oraria, per un numero di ore pari alla metà dell'orario del congedo parentale.

Nei medesimi termini di preavviso previsti per la fruizione del congedo parentale, tranne i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice presenterà all'azienda la richiesta, indicando la data di inizio e di fine del congedo stesso.

Durante tale periodo, alla lavoratrice spetterà, con anticipo a carico del datore, un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% dell'ultima retribuzione. In caso di fruizione oraria, l'indennità è pagata in misura pari alla metà dell'indennità giornaliera sopra indicata.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio e della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Ai fini della trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, le lavoratrici inserite nei suddetti percorsi di protezione saranno aggiunte ai criteri di priorità.

9. LAVORO AGILE

Con l'accordo in commento, le Parti hanno uniformato il CCNL alla normativa vigente in materia di lavoro agile. Nel dettaglio:

- Luogo della prestazione

Sotto la sua esclusiva responsabilità, il lavoratore potrà scegliere ove svolgere l'attività lavorativa, purché il luogo sia tale da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e di riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali.

- Requisiti e priorità di accesso

Possono presentare domanda per accedere al lavoro agile tutti i dipendenti con rapporto a tempo pieno o parziale impiegati in mansioni che non richiedano rapporti diretti con il pubblico e che non pregiudichino la normale attività dell'azienda. Avranno la priorità i soggetti individuati dall'azienda in base alle proprie esigenze tecnico-organizzative o produttive, i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, i lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità/paternità, i lavoratori in condizione di mono genitorialità, i lavoratori con figli minori di 12 anni di età, i lavoratori in condizione di disabilità o con coniugi/conviventi di fatto o parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tali da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale, i lavoratori con parenti entro il primo grado in situazioni di comprovata gravità; i lavoratori residenti o domiciliati a significativa distanza dalla sede aziendale.

- Accordi individuali

L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale consensuale che dovrà stabilire le principali modalità e condizioni di esecuzione del lavoro agile.

- Sede di lavoro e trattamento economico

Il dipendente in lavoro agile conserva la posizione e la sede di lavoro già assegnate e mantiene integralmente il trattamento economico-normativo in essere previsto dalla contrattazione collettiva, dagli accordi di secondo livello in vigore e dagli accordi individuali.

Nelle giornate effettivamente prestate di lavoro agile non viene erogato il buono pasto e non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

- Recesso

Con un preavviso di almeno 30 giorni, il lavoratore e il datore possono recedere dall'accordo individuale di lavoro agile tramite comunicazione scritta e senza obbligo di alcuna motivazione.

Restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

Consulenti
(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)