

SEILBAHNEN – TRASPORTO A FUNE

INFORMAZIONI	
PARTI STIPULANTI	ANEF; FILT-CGIL; FIT-CISL; UILTRASPORTI; SAVT
DATA	01.05.1998
ORARIO DI LAVORO	
ORARIO ORDINARIO	40 ore settimanali
FLESSIBILITÀ	<p>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 26 settimane e con una durata minima di 28 ore settimanali e massima di 54 ore settimanali</p> <p>Nell'ambito delle flessibilità sopra previste, i lavoratori interessati, percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.</p> <p>Gli scostamenti del programma, con le relative motivazioni saranno portati a conoscenza della RSU, e, ove ancora non costituita, alle RSA.</p> <p>In tali casi, le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro settimanale daranno luogo ad una maggiorazione del 10% della retribuzione ordinaria.</p> <p>Nel caso in cui al termine delle 26 settimane le ore lavorate eccedano l'orario normale settimanale le ore eccedenti saranno retribuite come ore di lavoro straordinario.</p>
LAVORO SUPPLEMENTARE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione del 20% fino alla concorrenza di un quarto dell'orario settimanale di lavoro per il personale a tempo pieno; ➤ il lavoro supplementare prestato oltre tale limite e fino alla misura massima di cui al periodo precedente è retribuito con la maggiorazione del 25% . <p>Lo svolgimento del lavoro supplementare può essere richiesto, fermo restando il consenso del lavoratore interessato, per:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ impreviste esigenze del servizio sia organizzative che tecnico-operative, ➤ prevedibile intensificazione dell'attività lavorativa per determinati periodi di tempo, ➤ esecuzione di particolari incarichi predefiniti e temporanei, ➤ esigenze connesse all'attività di formazione;
LAVORO STRAORDINARIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ lavoro straordinario diurno: 20%; ➤ lavoro straordinario notturno: 50%; ➤ lavoro straordinario festivo: 50% ➤ lavoro straordinario festivo notturno: 50%
LAVORO NOTTURNO	maggiorazione 25%
LAVORO FESTIVO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ maggiorazione 50% g. di riposo settimanale e festività infrasettimanali e nazionali ➤ maggiorazione 20% per le ore prestate in g. di riposo settimanale anche se il g. di riposo viene spostato
ASSENZE	
FERIE	TUTTI - Per un'anzianità fino a 2 anni di anzianità: Liv. TUTTI = 160 Ore (24gg); da 3 a 4 anni di anzianità: Liv. TUTTI = 167 Ore (25gg); da 5 a 99 anni di anzianità: Liv. TUTTI = 173 Ore (26gg).
RIDUZIONE ORARIO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ quattro gruppi di otto ore di permesso individuate retribuito in sostituzione delle festività abolite dalla L. 5/3/1977 n. 54. ➤ 64 ore annue riconosciute in misura pari al 50% nel primo anno dall'assunzione e le restanti dal secondo anno dall'assunzione. <p>Il monte ore individuale per i lavoratori a tempo indeterminato in forza al 30/4/2016 ed ai lavoratori stagionali che alla medesima data abbiano comunque maturato 240 giornate di dipendenza - nel triennio precedente - presso la medesima azienda, le attuali 80 ore saranno ridotte a 64 ore e a tali lavoratori sarà riconosciuta un trattamento economico ad personam</p>

	non assorbibile né rivalutabile, pari ad € 11,50, erogato per tredici mensilità - denominato "Assegno orario"- non utile ai fini del calcolo di alcun istituto legale e/o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso omnicomprensivo tenendo conto di qualsiasi incidenza ivi compreso il TFR.
CONGEDO MATRIMONIALE	15 giorni di calendario
DIRITTO ALLO STUDIO	Alle lavoratrici/lavoratori studenti che frequentano corsi di studio presso scuole di istruzione e di qualificazione professionali statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli di studio legali, inclusi i corsi universitari e i corsi post-laurea saranno riservati, su richiesta degli stessi e in relazione alle possibilità tecnico-organizzative e produttive, turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.
PERMESSI STUDIO	Alle lavoratrici/lavoratori studenti sono riconosciuti su richiesta permessi giornalieri retribuiti, con il pagamento della retribuzione relativa all'orario contrattuale normale, per la giornata di discussione della tesi di laurea e/o delle prove di esame, incluse le singole prove in cui l'esame eventualmente si articola, comprese quelle di maturità. Il lavoratore in ogni caso si impegna ad informare il datore di lavoro con congruo preavviso al fine di non arrecare danno all'organizzazione dell'attività aziendale.
PERMESSI SINDACALI	RSA <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 ora per ciascun dipendente dell'unità considerata ➤ 8 ore per bimestre per dirigenti nazionali e provinciali
ASSEMBLEE SINDACALI	6 ore annue retribuite
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 3 anni per stato di tossicodipendenza ➤ 12 mesi assistenza familiare tossicodipendenti ➤ 3 mesi per etilismo
COMPORTO	<p>Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni. Nel caso di più malattie il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito alle assenze complessivamente verificatesi nei ventiquattro mesi precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.</p> <p>Nei casi di assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali, il periodo di comporto di cui al precedente capoverso sarà elevato di ulteriori 180 giorni, a condizione che il lavoratore fornisca documentazione sanitaria che attesti la patologia sofferta, e che rilasci dichiarazione di consenso al trattamento dei dati contenuti nella suddetta documentazione.</p> <p>Le giornate usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi non sono computati ai fini della determinazione del suddetto periodo di comporto.</p> <p>I periodi di comporto per infortunio e/o malattia agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto sono distinti ed hanno la durata di 180 giorni cadauno</p>
PERMESSI RETRIBUITI	<p>Congedo per le donne vittime di violenza di genere La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ha il diritto ad un congedo per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi da fruire in un arco temporale di 3 anni.</p> <p>Il congedo è fruibile in coincidenza di giornate nelle quali è previsto lo svolgimento della prestazione lavorativa e può essere fruito su base giornaliera o su base oraria, per un numero di ore pari alla metà dell'orario di cui al punto 1 lett. a. dell'art. 41/ter (congedo parentale).</p> <p>Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice sarà corrisposta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% dell'ultima retribuzione. In caso di fruizione oraria, l'indennità è pagata in misura pari alla metà dell'indennità giornaliera sopra indicata. L'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dall'INPS. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, incluso il passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, e ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.</p>

CESSAZIONE RAPPORTO	
PREAVVISO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ livello I super e I: 60 giorni ➤ livello II e III: 30 giorni ➤ livello IV, V, VI e VII: 15 giorni
	I giorni si intendono di calendario
È esonerato dall'obbligo di dare il preavviso il lavoratore dimissionario al termine del (o durante il) periodo di assenza dal servizio con diritto alla conservazione del posto per malattia o infortunio, gravidanza o puerperio, chiamata o richiamo alle armi. Durante il decorso del preavviso di licenziamento vanno concessi al lavoratore, compatibilmente con le esigenze del servizio, permessi retribuiti per la ricerca di altre occupazioni. Per quanto non diversamente previsto, restano salve le norme di legge in materia di licenziamento individuale.	
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	
PRIAMO	<p>Le contribuzioni dovute da azienda e lavoratore sono stabilite come segue:</p> <p>a) sul valore cumulato dei seguenti istituti retributivi: retribuzione minima base, indennità di contingenza, scatti di anzianità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1,50% a carico del lavoratore ➤ 2,00% a carico dell'impresa; <p>b) sulla quota di TFR da maturare nell'anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 25% per il lavoratore con almeno 18 anni di contribuzione previdenziale al 31 dicembre 1995; ➤ 33% per il lavoratore con contribuzione previdenziale inferiore a 18 anni al 31 dicembre 1995; ➤ 100% per il lavoratore di prima occupazione.
ASSISTENZA COMPLEMENTARE	
FONTUR	Per il finanziamento del fondo è dovuto, a totale carico dell'azienda, per ciascun iscritto – inteso come iscritto tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato anche parziale - un contributo così determinato: di € 10,00 mensili, per dodici mensilità, a totale carico dell'azienda. I contributi saranno versati al fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel regolamento del fondo. L'obbligo contrattuale, nella misura sopra prevista, è adempiuto anche attraverso il versamento a Fondi bilaterali, previsti a livello aziendale e/o territoriale.
CONGEDI	
MATERNITÀ OBBLIGATORIA	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.
CONGEDO PARENTALE	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale). Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
PATERNITÀ OBBLIGATORIA	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.