

**IPOTESI DI
ACCORDO SINDACALE
RINNOVO CCNL IMPIANTI A FUNE**

* * *

Addì 03 gennaio 2011 presso la sede dell'ANEF a Roma:

TRA

ANEF

E

Le OOSS di categoria: **FILT-CGIL, FIT CISL, UILT-UIL e SAVT;**

In occasione del rinnovo del CCNL per gli impianti a fune 02.03.2007, parte economica e normativa, scaduto il 30 aprile 2010.

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

1) Aumento della retribuzione minima base di € 105,00 (centocinque,00) mensili lordi, riferiti al livello 4, e da riparametrarsi sulla base della vigente scala parametrica, così ripartito e con le seguenti decorrenze:

- ☒ Aumento di € 40,00 (quaranta) mensili lordi con decorrenza 01.01.2011;
- ☒ Aumento di € 35,00 (trentacinque) mensili lordi con decorrenza 01.01.2012;
- ☒ Aumento di € 30,00 (trenta) mensili lordi con decorrenza 01.01.2013.

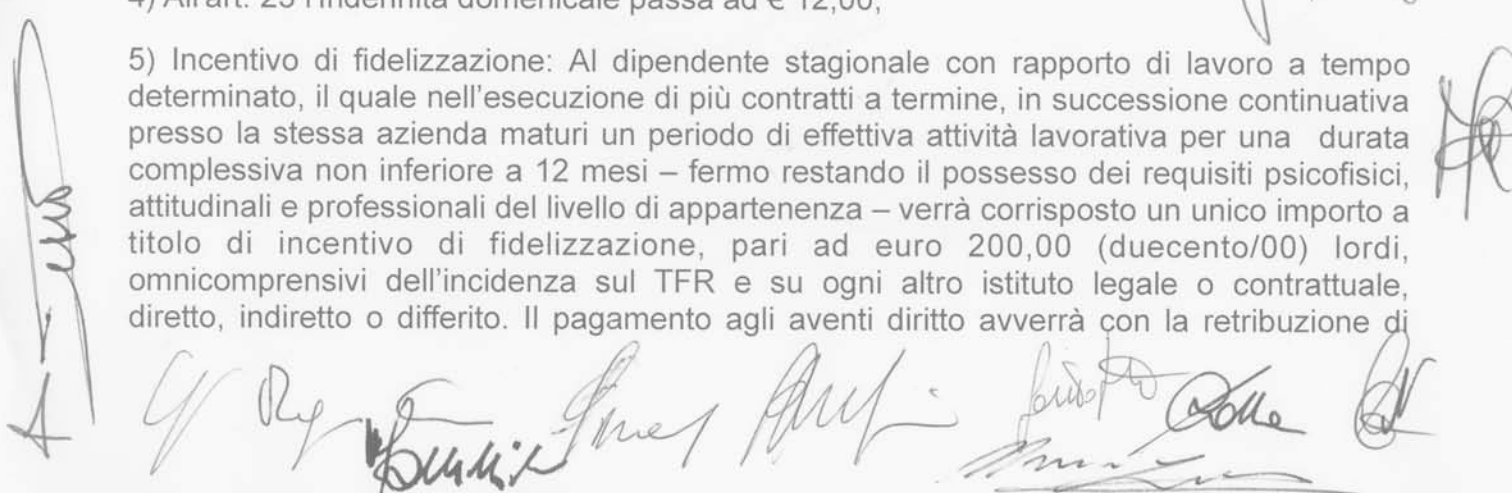
2) Erogazione a copertura economica del periodo 01 maggio 2010 – 31 dicembre 2010, per i lavoratori in forza alla data del 01 gennaio 2011, da rapportarsi ai mesi interi di presenza in azienda (intendendosi per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni): 20,00 (venti) € lordi mese - per un importo massimo complessivo di € 160,00 (centosessanta) lordi. Il pagamento avverrà suddiviso in due rate di pari importo ciascuna, con la retribuzione del mese di gennaio 2011 e di marzo 2011.

Tale importo non avrà riflessi su alcun istituto legale e contrattuale, diretto o indiretto, né sul TFR, salvo i riflessi previdenziali;

3) All'art. 21 l'Indennità sostitutiva di mensa passa ad € 25,00;

4) All'art. 23 l'Indennità domenicale passa ad € 12,00;

5) Incentivo di fidelizzazione: Al dipendente stagionale con rapporto di lavoro a tempo determinato, il quale nell'esecuzione di più contratti a termine, in successione continuativa presso la stessa azienda maturi un periodo di effettiva attività lavorativa per una durata complessiva non inferiore a 12 mesi – fermo restando il possesso dei requisiti psicofisici, attitudinali e professionali del livello di appartenenza – verrà corrisposto un unico importo a titolo di incentivo di fidelizzazione, pari ad euro 200,00 (duecento/00) lordi, omnicomprensivi dell'incidenza sul TFR e su ogni altro istituto legale o contrattuale, diretto, indiretto o differito. Il pagamento agli aventi diritto avverrà con la retribuzione di



aprile 2013: ai lavoratori non più in forza a tale data, che abbiano comunque maturato il diritto all'importo, questo sarà erogato alla cessazione del rapporto.

I periodi di attività utili agli effetti del computo complessivo dei 12 mesi di cui sopra vengono calcolati avendo riguardo esclusivamente all'attività di lavoro stagionale effettivamente compiuta a partire dal 1° novembre 2010, senza pertanto alcun richiamo degli eventuali periodi pregressi.

Il trattamento economico di cui sopra deve considerarsi assorbito, fino a concorrenza, da qualsiasi trattamento, in qualunque forma o cadenza corrisposto, esistente in azienda per fonte collettiva o per riconoscimento individuale, avente le stesse od analoghe finalità, o comunque da considerare a queste assimilabile, anche in rapporto al contenuto di professionalità del lavoratore impiegato.

Le parti concordano che il trattamento di cui sopra deve intendersi come del tutto peculiare ed esclusivo alla particolare connotazione dell'attività delle aziende che gestiscono impianti funiviari dedicati ad utilizzazione turistico-sportiva, anche in ragione delle abilitazioni/patentini particolari posseduti dal personale, per l'approfondita conoscenza di impianti e piste di riferimento della singola azienda, per l'ottimale funzionamento degli apparati di innevamento programmato, per la capacità di autonoma gestione dei macchinari di battitura piste, per la specifica conoscenza della rete dei servizi collegati presenti sul territorio.

6) L'erogazione dell'elemento perequativo di garanzia di cui al nuovo art. 38 allegato, pari ad € 15,00 mensili lordi, decorre - sussistendone tutte le condizioni - dal 1 maggio 2012.

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

Il nuovo CCNL ha durata triennale sia per la parte economica che normativa e scade al 30.04.2013.

Le parti si riservano di sottoporre, entro il 21.01.2011, la presente Ipotesi di Accordo all'approvazione dei rispettivi organi associativi.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 03 gennaio 2011

ANEF


OOSS


ALLEGATO:

Art. 1

Relazioni Sindacali

Allo scopo di confermare e rafforzare il sistema di relazioni industriali in linea con quanto previsto nel vigenti accordi Governo-Parti imprenditoriali e sindacali sulle politiche di concertazione e sulle regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'interpretazione europea del sistema dei trasporti, le parti stipulanti condividono il metodo partecipativo al quale si riconnette un ruolo fondamentale nella regolazione delle controversie e nella prevenzione del conflitto.

Le parti stipulanti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, tenuto conto delle caratteristiche e delle peculiarità del comparto, nell'intento di favorire il consolidamento delle relazioni industriali, convengono di incontrarsi, di norma una volta all'anno, per scambiarsi informazioni globali ed aggregate sulle linee generali di andamento del comparto stesso e le sue problematiche, sullo stato e le prospettive dell'attività produttiva e dell'occupazione, tenendo conto anche delle realtà locali, sulla situazione dei flussi di finanziamento e degli stanziamenti.

Nel ribadire tali intendimenti le parti stipulanti si danno concordemente atto dell'opportunità di:

- ☒ salvaguardare la competitività delle aziende funiviarie e i relativi livelli occupazionali, in relazione anche alla situazione di maggior concorrenza internazionale indotta dall'unificazione dei mercati europei;
- ☒ aver riguardo alle peculiari caratteristiche dell'attività del trasporto a mezzo fune in riferimento alla variabilità dei fattori climatico - meteorologici.

Osservatorio nazionale.

Per quanto sopra il sistema di relazioni sindacali vigente viene integrato attraverso la rivitalizzazione dell'Osservatorio Nazionale, 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.

L'Osservatorio Nazionale 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.

L'Osservatorio Nazionale (ON) è composto da 12 membri, di cui 6 designati dall'ANEF e 6 dalla FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, definendone preventivamente apposito regolamento. L'Organismo nazionale bilaterale ha sede presso la sede dell'ANEF. Le riunioni dell'ON sono possibili - con l'accordo delle parti - anche in altra sede o in teleconferenza.

La composizione dell'ON 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.

L'entrata in funzione dell'ON è prevista entro giugno 2011 (previa definizione entro il 31 marzo 2011 del relativo Regolamento di funzionamento). L'ON 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.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a small '1' in the bottom left corner.]

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

I lavoratori in servizio presso aziende con più di 35 dipendenti, componenti l'Osservatorio nazionale ovvero la Commissione per le pari opportunità, 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'osservatorio nazionale e 12 ore di permesso retribuito ogni semestre per quanto attiene il CPO per partecipare alle riunioni dei predetti organismi.

Il permesso dovrà essere richiesto con un preavviso di almeno una settimana e non potrà comportare la contemporanea assenza di lavoratori che godano dei permessi sindacali ai sensi del terzultimo comma dell'art. 37.

- Le riunioni dell'ON e/o del CPO dovranno essere comunicate ai rispettivi componenti con un preavviso di almeno 15 giorni.

L'ON 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 ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative provinciali, regionali, nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

☒ Provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;

☒ Promuove iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti;

☒ Promuove corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;

☒ 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 della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S., nonché effettua il monitoraggio dello stato di applicazione della normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Inoltre può svolgere attività di promozione e organizzazione di relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

In ordine all'attuazione dei programmi predetti potrà valutarsi l'opportunità di coinvolgere, al fine di 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.

L'ON potrà essere interpellato da aziende, lavoratori od organizzazioni sindacali dei lavoratori o dei datori di lavoro al fine di comunicare indirizzi applicativi.

Studi ed indagini.

L'Osservatorio, onde esprimere valutazioni e orientamenti finalizzati all'individuazione di soluzioni

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Fiorini", "Mazzoni", and others.]

ed iniziative atte a favorire lo sviluppo del settore funiviario nonché il superamento dei suoi punti di fragilità nella consapevolezza della sua interdipendenza con l'intero sistema dell'economia montana, valuterà la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse definendo modalità e criteri di realizzazione.

Formazione.

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.

L'ON promuove quindi:

☒ la raccolta di materiale e lo sviluppo di progetti formativi con particolare attenzione alla formazione professionalizzante, per l'apprendistato, alla formazione permanente, per l'aggiornamento e la qualificazione del personale già dipendente, con particolare sensibilità alla tematica della sicurezza sul lavoro;

☒ i percorsi formativi che riguardano la professione operativa, i modelli contrattuali ed i rapporti con il cliente e gli utenti: i modelli gestionali ed organizzativi potranno essere strumento utile per costruire un rapporto organico sia con le strutture formative operanti a livello nazionale e locale che con il sistema scolastico.

I principali obiettivi che la formazione deve avere sono:

☒ 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;

☒ Sviluppare professionalità più adeguate alle trasformazioni in atto;

☒ 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 le malattie professionali;

Ulteriore obiettivo dell'ON in ambito connesso alla formazione sarà quello di consulenza per la gestione e rilascio - a cura delle Regioni e delle Province autonome nell'ambito delle loro esclusive competenze in materia di formazione professionale e certificazione delle competenze - 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.

Per il mercato del lavoro e per il sistema delle imprese, il Libretto formativo, rappresenta uno strumento di informazione, finalizzato a:

evidenziare in modo omogeneo ed attendibile il percorso formativo e professionale del soggetto;

facilitare la riconoscibilità di professionalità e competenze individuali all'interno di un percorso di inserimento e mobilità lavorativa.

3 

Sicurezza sul lavoro.

L'ON monitorerà con costanza le tematiche della sicurezza sul lavoro – anche in attuazione del DLGS 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

L'ON 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.

L'ON monitorerà altresì l'evoluzione legislativa in materia, diffondendo le informazioni raccolte in momenti seminariali ed in report specifici.

L'ON 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 Sicurezza, 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.

Art. 38

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.

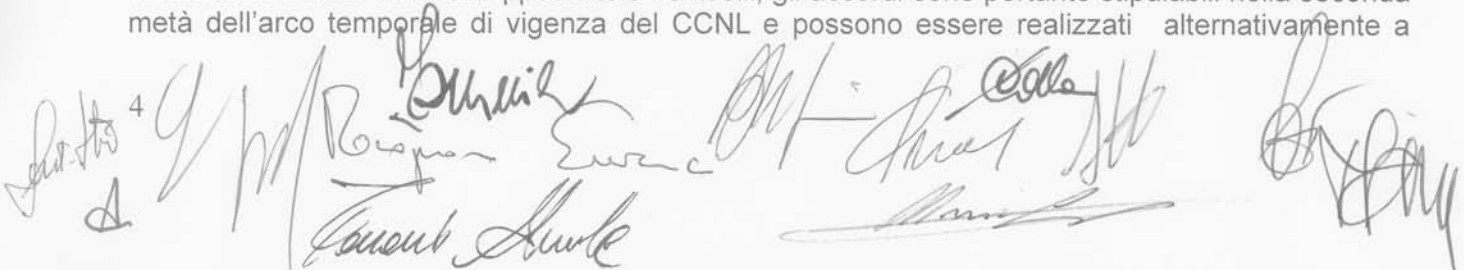
In tale ottica e nell'ambito dei principi interconfederali vigenti sulla materia, le parti dichiarano il reciproco interesse al modello di assetti contrattuali fondato su due livelli.

Fermo restando quanto all'art. 39 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 2° livello le RSU/RSA e le strutture delle OSL territoriali stipulanti il presente CCNL.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale, rispettando il principio dell'autonomia dei cicli contrattuali e della non sovrapposizione fra livelli; gli accordi sono pertanto stipulabili nella seconda metà dell'arco temporale di vigenza del CCNL e possono essere realizzati alternativamente a



livello aziendale o territoriale secondo la prassi esistente.

Le proposte di stipulazione dell'accordo di secondo livello, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per lo sviluppo di un sereno confronto e, in caso di proposta di rinnovo di accordo esistente, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo medesimo. L'azienda dovrà dare riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle proposte.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 3 mesi dalla data di presentazione delle proposte sindacali, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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.

PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato è istituito economico annuo di produttività, totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti ed avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori; esso sarà annualmente commisurato ai parametri di misurazione dei risultati raggiunti in ciascun esercizio aziendale assunto a riferimento e sarà considerato di competenza dell'anno di erogazione, con le modalità stabilite dall'accordo istitutivo nel rispetto della presente regolazione.

Nella contrattazione di secondo livello il premio, totalmente variabile, sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, flessibilità, efficienza organizzativa ed altri appropriati elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

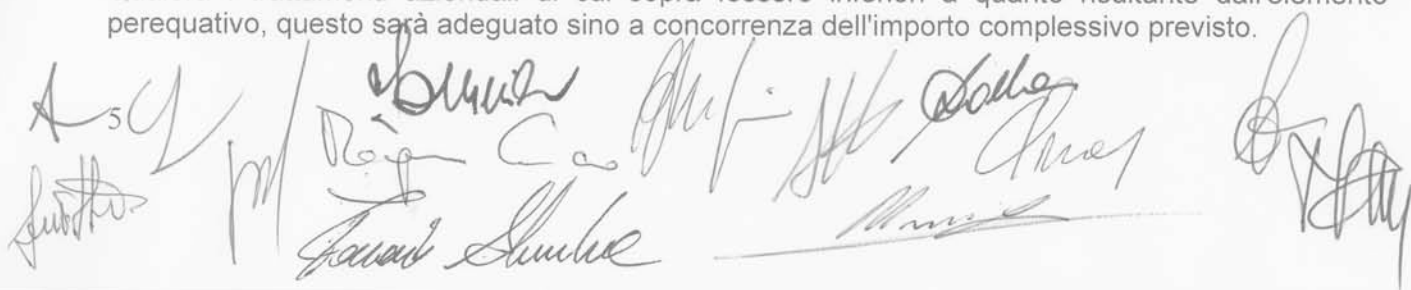
Gli accordi di secondo livello dovranno prevedere la omnicomprensività di qualsiasi incidenza del premio di risultato rispetto ad istituti contrattuali o di legge diretti, indiretti o differiti, sui quali pertanto il premio non verrà computato, essendosi già tenuto conto di ciò in fase di quantificazione dello stesso. Inoltre, il premio deve considerarsi escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il premio deve altresì possedere caratteristiche tali da consentire l'integrale applicazione dei particolari trattamenti agevolati contributivi e fiscali, previsti - o che dovessero comunque essere introdotti - dalle normative di qualsiasi fonte.

ELEMENTO PEREQUATIVO DI GARANZIA

Ai dipendenti delle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o privi di altri trattamenti retributivi comunque aggiuntivi al CCNL, che per tale ragione percepiscano il solo trattamento retributivo contrattuale minimo costituito dalle voci retributive fissate ai punti 1, 2, 3 e 5 dell'art. 17 (Retribuzione) del presente CCNL (lavoratori cioè privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri importi a qualsivoglia titolo anche unilaterali), è corrisposto, a titolo perequativo, un importo pari ad euro 15,00 (quindici) lordi mensili, omnicomprensivo dell'incidenza sul TFR nonché su ogni altro istituto diretto, indiretto o differito. Sussistendone le condizioni, detto trattamento viene dunque corrisposto per un massimo di dodici erogazioni annue; la frazione di mese verrà considerata come mese intero.

Qualora i trattamenti aziendali di cui sopra fossero inferiori a quanto risultante dall'elemento perequativo, questo sarà adeguato sino a concorrenza dell'importo complessivo previsto.



Qualora sia introdotta in azienda la contrattazione di secondo livello o intervengano altri trattamenti retributivi aggiuntivi, il trattamento perequativo di cui alla presente regolazione verrà automaticamente ed integralmente a decadere.

La rilevazione da parte aziendale dei trattamenti economici aggiuntivi di cui al primo capoverso, anche con riferimento a quelli già in atto, sarà effettuata a decorrere dal 01.05.2011: l'erogazione dell'elemento di garanzia avverrà, sussistendone i presupposti, a decorrere dal 01.05.2012.

CRISI AZIENDALI

Al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di difficoltà aziendale per contenerne gli effetti economici ed occupazionali, o comunque per sostenere lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area, in sede aziendale o territoriale possono essere realizzate specifiche intese.

Tali intese sono definite a livello aziendale o territoriale con l'assistenza delle Associazioni industriali e delle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti che hanno costituito la RSU aziendale - ovvero, in assenza di RSU, con tutte le strutture territoriali delle Organizzazioni medesime - che le sottoscrivono in quanto coerenti con i commi precedenti.

Le intese dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata, qualora di natura sperimentale o temporanea, i riferimenti puntuali agli articoli del CCNL, i contenuti, le pattuizioni relative alla garanzia dell'effettiva operatività pratica delle intese raggiunte.

Le intese così raggiunte ed opportunamente verbalizzate dovranno essere trasmesse a fini informativi alle parti stipulanti il presente CCNL ed all'Osservatorio di cui all'art. 1 del CCNL medesimo.

Art. 10.

Lavoro a tempo parziale.

Inserimento all'art. 10 di una lettera aggiuntiva h. bis):

"h bis: In caso di richiesta di trasformazione temporanea da lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale da parte di lavoratori/lavoratrici che hanno necessità di assistere uno o più figli minori fino ai 3 anni di età, l'azienda accoglie la domanda se compatibile con le esigenze organizzative e tecnico-produttive del servizio, tenendosi anche conto della collocazione stagionale."

Articolo 30.

Trattamento per malattia e infortunio non sul lavoro.

Si apportano le seguenti modifiche.

- ☒ L'integrazione aziendale del trattamento economico erogato dall'istituto assicuratore è riconosciuta fino al 100% a partire dal 4° giorno di malattia, fermo restando la restante formulazione (capoverso V, lettera a).
- ☒ L'XI capoverso è soppresso, con spostamento all'art. 41 della relativa formulazione.

Articolo 41

6 

Trattamento di maternità.

Per aggiornare i riferimenti legislativi l'attuale formulazione viene integrata premettendo l'inciso: "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".

È introdotto poi un secondo cpv. relativo all'astensione anticipata del lavoro e aggiunta una ulteriore nota a verbale per sottolineare la sperimentalià dell'integrazione economica aziendale nella fattispecie considerata.

Il nuovo testo dell'articolo 41 risulta pertanto modificato come di seguito.

"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".

Nota a verbale.

Le parti concordano che l'integrazione economica aziendale non potrà in ogni caso essere superiore alla differenza tra la misura dell'indennità a carico INPS, vigente alla firma del presente accordo e il 100% della quota giornaliera della retribuzione spettante, anche qualora provvedimenti legislativi, amministrativi o giudiziari ne mutino sostanzialmente l'ambito normativo di riferimento e o il valore.

Articolo 45

Molestie sessuali.

1. Modifiche al primo capoverso e introduzione di un ulteriore capoverso.

1.1. 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.

1.2. 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.

2. L'ultimo capoverso rimane invariato e diventa il terzo dell'art. 45.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Bertin", "Bergue", "Tavaro", "Amabile", and others.]

Art. 8.

Disciplina del rapporto a tempo determinato

Le assunzioni a termine, sono effettuate ai sensi dell'avviso comune 20 novembre 2008 e del Dlgs 6 settembre 2001 n. 368 e successive modificazioni ed integrazioni.

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.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato verrà corrisposto alla scadenza del contratto, il trattamento di fine rapporto, da calcolarsi con i criteri di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297 e delle norme del presente contratto collettivo di lavoro.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, fatto comunque salvo il disposto dell'art. 6 (periodo di prova), qualora venga assunto per svolgere mansioni diverse da quelle esplicitate precedentemente. Tale diritto non può essere esercitato qualora il rapporto di lavoro sia cessato per giusta causa.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha – ai sensi dell'art. 5, comma 4-quinquies, del D.Lgs. 368/2001 – diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando la sussistenza dei necessari requisiti psico-fisici, attitudinali e professionali.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-sexies, del D.Lgs. 368/2001, il diritto di precedenza di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro, rispettivamente, sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto e lo stesso si estingue, in ogni caso, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora il lavoratore assunto a tempo determinato venga riassunto nella stessa azienda con contratto a termine e con le stesse mansioni esplicitate durante precedente rapporto, lo stesso è esonerato dal prestare il periodo di prova, purché la riassunzione avvenga entro due anni dalla risoluzione del primo rapporto.

Il lavoratore assunto a tempo determinato, in possesso delle idonee abilitazioni, viene inquadrato con gli stessi criteri del personale assunto a tempo indeterminato.

Previdenza complementare.

Fermo restando il quadro di riferimento di cui all'intesa nazionale 22 gennaio 2003, la contribuzione prevista nella lett. a) del II capoverso del protocollo aggiuntivo sulla previdenza complementare è incrementata nella medesima misura dello 0,5% sia a carico del lavoratore sia a carico dell'impresa.

[Handwritten signatures and initials]

8