



Segreterie Nazionali

Roma, 10 marzo 2022

Alla cortese attenzione

Presidente ANEF

Dott.ssa Valeria Ghezzi
presidenza@anef.it

Direttore ANEF

Dott. Eduard Martinelli
direzione@anef.it

Prot. n. 01/2022/SU/IF

Oggetto: Linee guida di Piattaforma per il rinnovo del CCNL per gli Addetti degli Impianti di Trasporto a Fune (2022-2025)

Ai sensi del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, così come recepito dal CCNL per gli Addetti degli Impianti di Trasporto a Fune all'art. 2 (Sistema di relazioni industriali e assetti contrattuali, punto 2.3 (Assetti contrattuali), lett. A), le Scriventi sono ad inviare le linee guida di piattaforma sindacale per il rinnovo del "CCNL per gli Addetti degli Impianti di Trasporto a Fune," così come illustrata ai delegati e ai quadri sindacali, al fine di dare inizio al confronto tra le parti.

Roma, 10 marzo 2022

Le Segreterie Nazionali



LINEE GUIDA DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL PER GLI ADDETTI DEGLI IMPIANTI DI TRASPORTO A FUNE 2022-2025

FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, SAVT

Le Segreterie Nazionali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e Savt con le presenti Linee Guida, avviano il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli Addetti degli Impianti di Trasporto a Funne, secondo le norme contenute nel CCNL vigente, nonché secondo quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia di rappresentanza e contrattazione.

Premessa

Il settore dei trasporti vive un complesso processo evolutivo sia sul piano dell'aggiornamento tecnologico, che su quello dell'adeguamento organizzativo. Una dimensione di cambiamento che coinvolge tutte le tipologie di trasporto, incluso il trasporto a fune operante in montagna a servizio di una mobilità turistico/sportiva, che si pone con una propria specificità nell'ambito del più ampio sistema montagna, caratterizzato da diverse attività collegate e complementari tra loro, soggette a significative trasformazioni, che coinvolgono anche le lavoratrici e i lavoratori.

Tale processo evolutivo si colloca nell'ambito di un momento molto dedicato per il Paese, verso l'auspicata fine della pandemia e nella fase di uscita da quella situazione critica, che ha visto la stagione 2020/2021 subire gli effetti delle restrizioni dirette e indirette determinate dalle norme anti contagio, ma che contestualmente vede la stagione sciistica in una fase di ripresa, seppur lenta, in prospettiva della fine dello stato di emergenza il prossimo 31 marzo, e verso l'avvio della stagione estiva, nonostante i rincari energetici e del costo delle materie prime.

In questo contesto appare ancora più determinante prevedere meccanismi che, come contenuto nell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 firmato tra CGIL, CISL, UIL, e Confindustria e dal successivo Accordo del 26 luglio 2018, consolidano il ruolo delle Parti Sociali come promotrici del processo di cambiamento necessario per la crescita del settore.

Con tali finalità, le Segreterie Nazionali con le presenti linee guida/piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale per gli Addetti degli Impianti di Trasporto a Funne, intendono affrontare alcuni temi da considerarsi fondamentali in termini di prospettive future e rilancio del settore.

Decorrenza e durata

Il Contratto nazionale per gli Addetti agli Impianti di Trasporto a Funne ha durata triennale decorrerà dal 1° maggio 2022 e scadrà il 30 aprile 2025.

Relazioni Industriali

Il Contratto Collettivo Nazionale per gli Addetti degli Impianti di Trasporto a Funne deve rafforzare il sistema delle relazioni industriali fondato sui due livelli di contrattazione, consolidando il ruolo del CCNL e incentivando la contrattazione aziendale sui processi di trasformazione tecnologica e di

innovazione e su quanto concerne l'organizzazione del lavoro, promuovendo la partecipazione, lo sviluppo, l'adeguamento della formazione professionale e lo sviluppo del welfare integrativo.

È necessario intervenire per garantire l'effettività del nuovo sistema di relazioni sindacali, introducendo norme e strumenti finalizzati alla concreta esigibilità del coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali territoriali e delle RSU/RSA negli istituti del confronto, dell'informazione e della contrattazione integrativa.

È necessario prevedere il confronto preventivo ogni qualvolta vengano messi in essere e introdotti progetti di innovazione tecnologica e organizzativa, rispetto ai riflessi occupazionali e agli effetti degli stessi sulle condizioni lavorative, nonché in merito alle professionalità e all'adeguamento formativo del personale coinvolto.

L'istituto dell'informazione va arricchito di materie ulteriori oltre quelle previste per il confronto e la contrattazione integrativa.

Il funzionamento degli Organismi Paritetici ed in particolare di ONIF deve essere rafforzato e implementato anche sotto forma di nuova bilateralità/ ente bilaterale di settore per garantirne l'efficacia e l'operatività sui temi dell'occupazione, delle pari opportunità, della formazione e della salute e sicurezza.

Organizzazione del lavoro

È necessario individuare momenti, modalità e luoghi di confronto per incidere sull'organizzazione del lavoro nei suoi diversi aspetti partendo dal tema prioritario della sicurezza, fino ad affrontare quelli relativi alla flessibilità oraria, alle mansioni e alla plurifunzionalità delle stesse rafforzando il ruolo di RSU/RSA.

Infine, è necessario promuovere e attivare la contrattazione integrativa aziendale per introdurre strumenti volti a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'ottica della condivisione delle responsabilità familiari.

Inquadramento professionale

In ragione dell'introduzione dei processi di innovazione tecnologica è necessario rivedere l'inquadramento professionale al fine di aggiornarlo e adeguarlo rispetto alle eventuali nuove mansioni, anche attraverso l'azione e il supporto dell'ONIF.

In considerazione dell'innalzamento dell'età media delle lavoratrici e dei lavoratori, è necessario prevedere meccanismi anche in termini preventivi e sistemi di ricollocazione e accomodamento ragionevole, nonché di spostamenti anche temporanei ad altre mansioni, e individuazioni di turni per i lavoratori con maggiore anzianità, nonché individuando soluzioni organizzative per lo svolgimento della prestazione lavorativa, che tutelino l'occupazione e garantiscano allo stesso tempo la produzione.

Formazione professionale

La formazione deve essere l'elemento e lo strumento su cui costruire figure professionali coerenti con le trasformazioni nel mercato del lavoro, con il processo di innovazione tecnologica e deve essere articolata in modo sistemico e progettuale.

Per tali motivi è necessario prevedere ed effettuare almeno annualmente un'analisi dei bisogni formativi a livello aziendale, con il coinvolgimento delle RSU/RSA, per rispondere concretamente alle esigenze dei lavoratori e delle aziende.

La formazione non deve esaurirsi in quella prevista dalla legge, ma deve tragguardare tale perimetro al fine di fornire gli strumenti adeguati alla gestione degli aspetti psicologici, del contatto con il pubblico anche nell'ottica di garantire maggiore sicurezza e prevenire le aggressioni sul posto di lavoro, nonché per favorire lo sviluppo e adeguamento dell'inquadramento professionale.

Infine, è indispensabile prevedere percorsi formativi finalizzati alla riqualificazione professionale e a promuovere la ricollocazione lavorativa in caso di sopravvenuta inidoneità.

I percorsi formativi svolti devono essere certificati dalle aziende e trasferibili all'interno e nell'ambito dell'attività produttiva del settore.

Pari Opportunità

Per le pari opportunità e le politiche di genere è necessario garantire l'operatività del Comitato Pari Opportunità al fine di promuovere l'occupazione femminile nel settore, anche attraverso la realizzazione di progetti finanziati a sostegno della stessa, prevedere percorsi formativi, per monitorare gli avanzamenti di carriera e verificare periodicamente il tema del divario retributivo di genere.

Inoltre, si ritiene opportuno intervenire per la verifica delle misure adottate a livello aziendale riguardo il recepimento dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio del 2016 e regolamentare la fruizione del congedo per le donne vittime di violenza di genere, nonché adottare linee guida per l'elaborazione a livello aziendale di codici di comportamento contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

Diritto allo studio

Al fine di agevolare le diverse esigenze formative e al tempo stesso rendere attrattivo il settore per i giovani, è necessario intervenire per garantire il diritto allo studio prevedendo:

- la fruibilità dei permessi retribuiti per la partecipazione a corsi di studio o di formazione professionale, indipendentemente dal valore legale di tali corsi;
- il superamento della coincidenza fra svolgimento dei corsi e orario di lavoro per aver diritto ai permessi retribuiti;
- prevedere periodi di aspettativa retribuita in concomitanza con sessioni di esame.

Lavoratori stagionali

In considerazione del fatto che i lavoratori stagionali nel comparto, rappresentano una componente sostanziale e non precaria del settore, rispetto alle professionalità possedute e acquisite nel tempo, è necessario prevedere per tale tipologia di lavoratori un riconoscimento economico di "fidelizzazione", da individuare in base al numero delle stagioni in cui sono impiegati o agli anni lavorati presso la stessa azienda.

Smart working

In riferimento al lavoro agile, il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro dovrà indicare, in coerenza con quanto previsto dal protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle Parti Sociali e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, linee guida certe ed esigibili che dovranno essere di riferimento per gli accordi sui trattamenti collettivi aziendali, che regolamentino lo svolgimento della prestazione e la misurazione della maggiore autonomia e responsabilità delle lavoratrici e dei lavoratori, e che devono tradursi in salario aggiuntivo a quello previsto dallo stesso contratto nazionale di lavoro. Inoltre, il diritto alla disconnessione dovrà essere universalmente garantito, anche ai lavoratori non rientranti nelle intese del lavoro agile, durante tutti i periodi di riposo (notturno, festivo, compensativo e durante il periodo di ferie).

Sospensione dell'attività di trasporto

Rivedere la regolamentazione ed il relativo trattamento economico nei casi di sospensione dell'attività di trasporto, sia a causa di forza maggiore che per eventi atmosferici, anche rispetto alla turnazione settimanale pianificata e al riposo programmato.

Salute e Sicurezza,

Sul tema della Salute e Sicurezza è prioritario alzare l'attenzione ed implementare le necessarie azioni formative atte a prevenire gli infortuni sul lavoro e a contenere l'aumento delle malattie professionali. A tale proposito è necessario:

- prevedere l'adozione da parte delle aziende dei Sistemi di Gestione Salute Sicurezza INAIL;

- predisporre piani e percorsi formativi necessari per la diffusione e il consolidamento della cultura della sicurezza, sia all'accesso al lavoro che periodicamente, anche attraverso modalità digitali, da mettere a disposizione del livello aziendale;
- prevedere per i RLS un libretto formativo che registri la loro partecipazione ai moduli formativi, che sia riconosciuto in tutte le aziende del settore;
- prevedere momenti di informativa a tutti i lavoratori attraverso la forma dell'assemblea congiunta in seguito alla riunione periodica ex art. 35 D. Lgs.81/08;
- nella valutazione del rischio stress lavoro correlato procedere sempre alla fase approfondita.
- in caso di appalto è indispensabile prevedere sistemi e meccanismi di verifica dell'effettuazione della preventiva informazione e formazione dei lavoratori sulle normative di legge e procedure aziendali.

Welfare

È necessario procedere al monitoraggio dell'utilizzo del welfare a livello aziendale, rispetto quanto previsto dal CCNL vigente, ed implementare ed integrare gli strumenti di welfare soprattutto su quanto di competenza aziendale da mettere in atto attraverso una specifica analisi dei bisogni dei destinatari delle prestazioni.

Inoltre, si chiede l'aumento della quota a carico delle aziende per la previdenza integrativa e per la assistenza sanitaria con una sezione dedicata per gli impianti a fune (es. per Fontur). Infine, è necessario prevedere specifici momenti informativi relativi alle prestazioni di welfare di nuova individuazione e in fase di assunzione per i neoassunti.

Lavori usuranti e gravosi

Si ritiene necessario proseguire, nell'intento già condiviso con il precedente rinnovo, al fine di sensibilizzare i Ministeri competenti per il riconoscimento nel novero delle attività particolarmente usuranti e nelle attività gravose, delle specifiche attività già indicate con l'Avviso Comune All.10 del CCNL vigente.

Salario

Il CCNL dovrà provvedere all'individuazione del TEM (trattamento economico minimo) e del TEC (trattamento economico complessivo), secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale. Il CCNL per gli Addetti degli Impianti di Trasporto a Fune, e la contrattazione aziendale di settore, in questo senso ha costruito un sistema contrattuale orientato a promuovere azioni e soluzioni contrattuali finalizzate al raggiungimento di obiettivi di produttività e occupabilità in particolare, rafforzando e delegando sempre più ruolo e competenze della contrattazione aziendale anche al fine di redistribuire la redditività prodotta.

FILT CGIL, FILT CISL, UILTRASPORTI, SAVT ritengono che, il recupero del potere di acquisto dei salari debba avvenire per migliorare il valore reale dei trattamenti economici, considerando il dato complessivo inflativo (comprensivo degli energetici) e gli indici di andamento dei settori.

La richiesta economica viene quindi lasciata al negoziato delle procedure di rinnovo.

Percorso democratico

L'eventuale ipotesi di accordo sottoscritta da Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, Savt con Anef, in ottemperanza ai criteri e alle modalità del Testo Unico del 10 gennaio del 2014 e s.m.i.i., sarà sottoposta a consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori.