

FUNIVIA MALCESINE - MONTE BALDO ACCORDO SINDACALE AZIENDALE

Il presente accordo, stipulato dopo una lunga trattativa fra:

l'Azienda Trasporti Funicolari Malcesine- Monte Baldo rappresentata dal Direttore
e

la Segreteria Provinciale CISL Autoferrotranvieri di Verona, rappresentata dal Segretario Provinciale Luca Dal Dosso, assistito dai Rappresentanti Aziendali dei lavoratori Thomas Consolati, Gianfranco Lombardi, Claudio Brighenti e Mara Brighenti

la Segreteria Provinciale FILT CIGL di Verona, rappresentata dal Segretario Provinciale Mario Lumastro, assistito dal Rappresentante Aziendale dei lavoratori Giuliano Dal Bosco,

la Segreteria Provinciale FAISA-CISAL Autoferrotranvieri di Verona, rappresentata dal Segretario Provinciale Severino Alberti, assistito dal Rappresentante Aziendale dei lavoratori Michele Lombardi,

disciplina le seguenti parti contrattuali normative e retributive del rapporto di lavoro del personale funiviario dipendente. Tale accordo vale per il quadriennio 2015 - 2018. Qualora il Consorzio Funivia Malcesine Monte Baldo optasse per il cambio di tipologia di contratto, passando ad altro C.C.N.L., tale accordo sarà assorbito, nei modi e forme compatibili con il nuovo contratto, in tutti gli aspetti tecnici ed economici.

RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

AREA OPERATIVA: ESERCIZIO

Capo Unità Tecnica (205): Lavoratore in possesso delle prescritte abilitazioni tecniche e di adeguate competenze tecniche e gestionali, che svolge, con margini di discrezionalità e di iniziativa alle dirette dipendenze del Direttore di Esercizio, attività di coordinamento degli operatori e degli addetti con responsabilità delle unità operative. Quando ha la responsabilità dell'esercizio è riconosciuto "Quadro". Il parametro viene raggiunto con prova selettiva, come previsto da Regolamento del Personale (art. 39 dello Statuto aziendale), solo per i posti disponibili in organico.

Capo Operatore Funicolari Terrestri e Aeree (183): Lavoratore abilitato alla manovra degli impianti funiviari ed alla scorta delle vetture, che, dotato di date conoscenze tecniche ed organizzative coordina, nello svolgimento delle operazioni di manutenzione ed approntamento degli impianti, l'attività di altri lavoratori anche organizzati in squadra. Il parametro viene raggiunto con prova selettiva, come previsto da Regolamento del Personale (art. 39 dello Statuto aziendale), solo per i posti disponibili in organico.

Operatore Qualificato Funicolari Terrestri e Aeree pos. 5 (180): Lavoratore abilitato alla manovra degli impianti funiviari ed alla scorta delle vetture, che svolge, altresì il servizio di biglietteria nelle biglietterie aziendali, operazioni accessorie e di manutenzione e pulizia degli impianti, dei locali e delle strutture secondo le prescrizioni regolamentari e la prassi aziendale. Il parametro viene raggiunto dopo 7 anni di lodevole servizio nel livello precedente (175) e comunque al raggiungimento del 30° anno di anzianità d'Azienda purché in forza nel parametro 175 da almeno 5 anni.

Operatore Funicolari Terrestri e Aeree pos.4 (175): Lavoratore che esercita la manovra degli impianti funiviari ed alla scorta delle vetture, che svolge, altresì, il servizio di biglietteria nelle biglietterie aziendali, operazioni accessorie e di manutenzione e pulizia degli impianti, dei locali e delle strutture secondo le prescrizioni regolamentari e la prassi aziendale. Il parametro viene raggiunto dopo 5 anni di lodevole servizio nel par. 158.

Operatore Funicolari Terrestri e Aeree pos. 3 (158): Lavoratore abilitato alla manovra degli impianti a fune (macchinista di funivia o seggiovia o sciovia) ed alla scorta delle vetture, che svolge, altresì, il servizio di biglietteria nelle biglietterie aziendali, operazioni accessorie e di manutenzione e pulizia degli impianti, dei locali e delle strutture secondo le prescrizioni regolamentari e la prassi aziendale. Il parametro viene raggiunto dopo 5 anni di lodevole servizio nel parametro 151.



Operatore Funicolari Terrestri e Aeree pos. 2bis (151): Lavoratore abilitato alla scorta delle vetture, dopo 5 anni dall'avanzamento al parametro 145, e che comunque possiede l'abilitazione alla "manovra degli impianti a fune" (macchinista di funivia o seggiovia o sciovia), che svolge, altresì, il servizio di biglietteria nelle biglietterie aziendali, di sorveglianza alle operazioni di imbarco ed altre operazioni accessorie e di manutenzione e pulizia degli impianti, dei locali e delle strutture secondo le prescrizioni regolamentari e la prassi aziendale, nonché il controllo e l'assistenza al traffico e ogni altra operazione accessoria sugli impianti a fune gestiti dall'Azienda.

Operatore Funicolari Terrestri e Aeree pos. 2 (145): Lavoratore abilitato alla scorta delle vetture che, assunto in ruolo da almeno 5 anni, sia in possesso dell'abilitazione alla "manovra degli impianti a fune" (macchinista di funivia o seggiovia o sciovia). Svolge, altresì, il servizio di biglietteria nelle biglietterie aziendali, di sorveglianza alle operazioni di imbarco ed altre operazioni accessorie e di manutenzione e pulizia degli impianti, dei locali e delle strutture secondo le prescrizioni regolamentari e la prassi aziendale, nonché il controllo e l'assistenza al traffico e ogni altra operazione accessoria negli impianti a fune gestiti dall'Azienda. Il parametro viene comunque raggiunto dopo 7 anni di lodevole servizio al parametro 139.

Operatore Funicolari Terrestri e Aeree pos. 1 (139): Lavoratore abilitato alla scorta delle vetture, che svolge stabilmente le mansioni della qualifica, e che è adibito altresì al servizio di biglietteria nelle biglietterie aziendali, di sorveglianza alle operazioni di imbarco ed altre operazioni accessorie e di manutenzione e pulizia degli impianti, dei locali e delle strutture secondo le prescrizioni regolamentari e la prassi aziendale, nonché il controllo e l'assistenza al traffico e ogni altra operazione accessoria negli impianti a fune gestiti dall'Azienda. Il parametro viene comunque raggiunto dopo 5 anni di lodevole servizio nel parametro 129. Nel caso che il dipendente con parametro 129 consegua un attestato di abilitazione di macchinista impianti a fune (macchinista di funivia o seggiovia o sciovia) il passaggio al parametro 139 verrà anticipato di un anno.

Operatore Funicolari terrestri e Aeree pos. 0 (129): Lavoratore abilitato alla scorta delle vetture dopo un congruo periodo di addestramento, che non svolge stabilmente le mansioni della qualifica e che è adibito, altresì il servizio di biglietteria nelle biglietterie aziendali, di sorveglianza alle operazioni di imbarco ed altre operazioni accessorie e di manutenzione e pulizia degli impianti, dei locali e delle strutture secondo le prescrizioni regolamentari e la prassi aziendale, nonché il controllo e l'assistenza al traffico e ogni altra operazione accessoria sciovie negli impianti a fune gestiti dall'Azienda.

Operatore generico (116): Posizione iniziale del lavoratore che, nel corso dell'addestramento al servizio di scorta delle vetture, svolge mansioni di manutenzione e pulizia degli impianti, dei locali e delle strutture secondo le prescrizioni regolamentari e la prassi aziendale, nonché di vigilanza, controllo sulla regolarità degli accessi ed altre attività inerenti il servizio viaggiatori di limitata complessità, complementari all'esercizio, fra cui il controllo e l'assistenza al traffico e ogni altra operazione accessoria negli impianti a fune gestiti dall'Azienda.

AREA OPERATIVA: AMMINISTRAZIONE E SERVIZI

Responsabile Amministrativo (205): Lavoratore che, in possesso di adeguate competenze tecniche e/o amministrative, svolge, con autonomia operativa e in via continuativa, compiti di elevato contenuto professionale nell'ambito di direttive di massima impartite dalla Direzione. Il parametro viene raggiunto con prova selettiva, come previsto da Regolamento del Personale (art. 39 dello Statuto aziendale), solo per i posti disponibili in organico.

Specialista Tecnico o Amministrativo (193): Lavoratore che, in possesso di adeguate competenze tecniche e/o amministrative, svolge, con autonomia operativa e in via continuativa, compiti di elevato contenuto professionale nell'ambito di direttive di massima impartite dalla Direzione. Il parametro si raggiunge dopo 10 anni di lodevole servizio nel livello 188 o con prova selettiva come previsto da Regolamento del Personale (art. 39 dello Statuto aziendale).

Capo operatori Amministrativi o tecnici (188): Lavoratore che, in possesso di adeguate competenze tecniche e/o amministrative, coordina il lavoro di una unità operativa e svolge, con autonomia operativa, nell'ambito di direttive di massima e in via continuativa, compiti di particolare contenuto professionale nell'ambito di direttive di massima. Il parametro si raggiunge con prova selettiva interna pubblica, oppure per merito secondo la disponibilità dei posti in Organico.

Collaboratore di ufficio pos. 1 (180): Lavoratore che, in possesso di adeguata capacità professionale, svolge compiti amministrativi o tecnici di contenuto significativo secondo schemi organizzativi aziendali. Il parametro si raggiunge con prova selettiva o concorso interno o pubblico secondo la disponibilità dei posti in Organico. Il parametro viene comunque raggiunto dopo 7 anni di lodevole servizio nel parametro 175.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a large signature on the right. A small number '2' is written at the bottom right corner.

Collaboratore di ufficio pos. 0 (175): Lavoratore che, in possesso di adeguata capacità professionale, svolge compiti amministrativi o tecnici di contenuto significativo, con autonomia operativa e secondo schemi organizzativi aziendali. Il parametro viene raggiunto con prova selettiva o concorso interno o pubblico come previsto da Regolamento del Personale (art. 39 dello Statuto aziendale) secondo la disponibilità dei posti in Organico.

Operatore qualificato di ufficio (155): Lavoratore che svolge funzioni di concetto, anche complesse, nel campo tecnico e/o amministrativo sulla base di direttive ricevute. Il parametro è acquisito dopo 5 anni di lodevole servizio nel parametro 140.

Operatore qualificato di ufficio (140): Lavoratore che svolge funzioni di concetto, anche complesse, nel campo tecnico e/o amministrativo sulla base di direttive ricevute. Il parametro è acquisito con prova selettiva o concorso interno o pubblico, come previsto da Regolamento del Personale (art. 39 dello Statuto aziendale), oppure dopo almeno 5 anni di lodevole servizio nel parametro 130. Nel caso che il dipendente presenti la partecipazione con profitto a corsi di specializzazione inerenti il ruolo, il passaggio al parametro 140 verrà anticipato di un anno.

Operatore di ufficio (130): Lavoratore che espleta compiti di natura tecnica e/o amministrativa richiedenti la conoscenza di procedure operative definite e l'applicazione di conoscenze acquisite, nonché, all'occorrenza, compiti di supporto all'attività degli uffici.

AREA OPERATIVA: MANUTENZIONE IMPIANTI E OFFICINE:

Operatore tecnico (170): Lavoratore che, in possesso di adeguata esperienza professionale, opera, con margini di autonomia, in attività tecniche e/o tecnico/manuali che richiedono particolare perizia e responsabilità, anche intervenendo con autonomia operativa in linea. Controlla e coordina, ove previsto dall'azienda, l'attività di lavoratori di livello inferiore, partecipando all'attività lavorativa della squadra e sovrintendendo, altresì, alla sede ed all'andamento di linee ad impianto fisso. Per esigenze aziendali, il lavoratore potrà essere impiegato anche nel servizio di linea. Il parametro viene raggiunto con prova selettiva, o concorso interno o pubblico, come previsto da Regolamento del Personale (art. 39 dello Statuto aziendale), solo per i posti disponibili in organico.

Operatore qualificato (160): Lavoratore che, in possesso di conoscenze specifiche di procedure operative e sulla base di direttive ricevute, opera singolarmente o in squadra in attività di manutenzione, riparazione e pulizia su mezzi, impianti e strutture, in sede e/o in linea, con compiti specifici o plurifunzionali. Per esigenze aziendali, il lavoratore potrà essere impiegato anche nel servizio di linea. Il parametro è acquisito dopo 5 anni di effettivo svolgimento delle mansioni proprie della figura o con prova selettiva o concorso interno o pubblico secondo la disponibilità dei posti in Organico.

Operatore qualificato (140): Lavoratore che, in possesso di conoscenze specifiche di procedure operative e sulla base di direttive ricevute, opera singolarmente o in squadra in attività di manutenzione, riparazione e pulizia su mezzi, impianti e strutture, in sede e/o in linea, con compiti specifici o plurifunzionali. Per esigenze aziendali, il lavoratore potrà essere impiegato anche nel servizio di linea. Il parametro si raggiunge con prova selettiva o concorso interno o pubblico come previsto da Regolamento del Personale (art. 39 dello Statuto aziendale), secondo la disponibilità dei posti in Organico.

Operatore di manutenzione (130): Lavoratore che viene impiegato, sulla base di direttive ricevute, in attività non complesse di riparazione e di manutenzione e pulizia sui mezzi, sugli impianti e sulle strutture nonché sulla sede e sull'armamento, svolgendo ogni altra mansione complementare di pulizia e riordino. Per esigenze aziendali, il lavoratore potrà essere impiegato anche nel servizio di linea. Il parametro si raggiunge con prova selettiva o concorso interno o pubblico come previsto da Regolamento del Personale (art. 39 dello Statuto aziendale), secondo la disponibilità dei posti in Organico.

Operatore generico (116): Lavoratore adibito a compiti di manutenzione e pulizia di sedi ed armamento, assicurando la protezione dei cantieri, di collaborazione alla manutenzione nelle officine e negli impianti nonché nell'ambito di attività collaterali a quella di trasporto pubblico locale inerenti alla mobilità delle persone quali (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- movimentazione e regolazione di flussi auto nei parcheggi;
- sorveglianza parcheggi e aree di sosta;
- riscossione pedaggi e controllo abbonamenti parcheggi ecc.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right, several smaller ones in the center, and initials on the left and bottom center.

INTEGRAZIONE ACCORDO

1. AGGIORNAMENTO NEI CONTENUTI E NELLA DISCIPLINA DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ E RISULTATO E DELLE INDENNITÀ DI PRESENZA, DI FUNZIONE E QUADRO.

Facendo riferimento

- al contenuto e alle motivazioni delle indennità elencate nel punto 5 del contratto integrativo aziendale 2003;
 - a quanto riformulato e riportato nel contratto integrativo aziendale 2011;
- si concorda di assegnare nuova disciplina alle indennità di presenza, di funzione e quadro, di risultato e di recupero straordinarie.

1.1 Indennità di presenza:

Viene riconosciuta a titolo di "presenza, turno e rischio", ma anche per la disponibilità a svolgere mansioni diverse, lavori di manutenzione e pulizia a tutti gli impianti aziendali e a svolgere prestazioni supplementari quando necessario.

È erogata in misura differenziata a seconda del parametro retributivo a tutto il personale sia con contratto a tempo indeterminato che determinato.

A decorrere dal 1 gennaio 2015 sarà liquidata nella misura di cui come segue:

Personale di esercizio, biglietteria, manutenzione ed ufficio:

Indennità: l'indennità di presenza indicizzata al parametro 175 era fissata in Euro 11,00 per l'intera giornata lavorativa, da riproporzionare in base agli altri diversi parametri.

L'indennità, di cui al precedente punto, è fissata per l'anno 2015 in Euro 14,00 (per il parametro 175); dall' 01/01/2016 sarà elevata per tutti i parametri di Euro 1,00; dall' 01/01/2017 sarà elevata di ulteriori Euro 1,00 per tutti i parametri; dall' 01/01/2018 sarà elevata di ulteriori Euro 1,00 per tutti i parametri.

1.2 Premio annuale di produttività e risultato:

Il premio di risultato assorbe il premio di produttività del contratto integrativo aziendale che si trasforma in forza dei c.c.n.l. di categoria, per essere erogato in ragione del risultato complessivo ottenuto con:

AREA ESERCIZIO

- Per il 60% con la presenza, in orario di lavoro normale, alle operazioni di manutenzione stagionali degli impianti, nell'esercizio durante i mesi di Giugno, Luglio, Agosto e Settembre, nella quindicina delle Feste di Natale e Pasqua, con criteri di proporzionalità (Es.: Premio da erogare = ore effettivamente prestate dal lavoratore nel periodo moltiplicato per l'ammontare del 50% del premio diviso le ore complessive del periodo considerato);
- Per il 10% con la disponibilità a svolgere lavoro straordinario secondo le esigenze aziendali alla reperibilità in caso di bisogno, accertata con dichiarazione esplicita di disponibilità. Dopo il secondo rifiuto a rispettare l'impegno si perde il diritto alla percentuale del premio ed il 10% qualora il numero di passeggeri previsto dalla pianificazione aziendale sia raggiunto e superato. Sarà indice di valutazione anche il risultato economico complessivo aziendale;
- Per il 10% a seguito del raggiungimento della soddisfazione dall'azienda in merito alle operazioni e al mantenimento della pulizia delle stazioni e della linea degli impianti e nonché della buona condotta del personale nei confronti della clientela;
- Per il 20% a seguito della relazione, redatta dal Direttore Generale e messa all'attenzione del CdA, nella quale si riportano azioni straordinarie alle normali competenze e funzioni dei singoli dipendenti.

AREA BIGLIETTERIA

- Per 70% con la presenza, in orario di lavoro normale, durante i mesi di Aprile, Maggio, Giugno, Luglio, Agosto e Settembre, nella quindicina delle Feste di Natale e Pasqua, con criteri di proporzionalità (Es.: Premio da erogare = ore effettivamente prestate dal lavoratore nel periodo moltiplicato per l'ammontare del 50% del premio diviso le ore complessive del periodo considerato);
- Per il 10% con la disponibilità a svolgere lavoro straordinario secondo le esigenze aziendali, alla reperibilità in caso di bisogno, accertata con dichiarazione esplicita di disponibilità. Dopo il secondo rifiuto a rispettare l'impegno si perde il diritto alla percentuale del premio. Sarà indice di valutazione anche il risultato economico complessivo aziendale;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'DF' on the left, several other initials in the center, and a signature on the right.

- Per il 10% a seguito del raggiungimento della soddisfazione dall'azienda in merito alle operazioni e al mantenimento della pulizia delle stazioni e della linea degli impianti e nonché della buona condotta del personale nei confronti della clientela;
- Per il 10% a seguito della relazione, redatta dal Direttore Generale e messa all'attenzione del CdA, nella quale si riportano azioni straordinarie alle normali competenze e funzioni dei singoli dipendenti.

AREA AMMINISTRATIVA

- Per il 20% con la disponibilità a svolgere lavoro straordinario secondo le esigenze aziendali alla reperibilità in caso di bisogno, accertata con dichiarazione esplicita di disponibilità. Dopo il secondo rifiuto a rispettare l'impegno si perde il diritto alla percentuale del premio. Sarà indice di valutazione anche il risultato economico complessivo aziendale;
- Per l'80% in seguito a relazione redatta dal Direttore Generale e messa all'attenzione del CdA, nella quale si riportano azioni straordinarie alle normali competenze e funzioni dei singoli dipendenti.

L'ammontare annuale del premio indicizzato al parametro 175, è fissata in Euro 1.650,00, da riproporzionare in base agli altri diversi parametri.

Il premio potrà superare il livello concordato nella seguente misura:

- del 5%, con un massimo del 20% se il lavoratore superi le 200 ore di lavoro straordinario retribuito, per ogni 10 ore oltre le 200;
- del 20% quando il lavoratore svolge funzioni superiori a quelle della propria qualifica, per almeno un mese intero consecutivo se tali funzioni richiedono uno specifico titolo professionale, o servizio di battipista nella stagione invernale;
- del 15% quando il lavoratore abbia eseguito prestazioni specializzate per le quali l'Azienda avrebbe dovuto ricercare un operatore all'esterno

* Il premio di risultato gode di tassazione agevolata al 10%.

1.3 Indennità di funzione e quadro

AREA ESERCIZIO

L'indennità di funzione per i "Quadri" viene aggiornata come segue:

Al Capo Servizio, unico responsabile degli impianti, compete una indennità di funzione "quadro" mensile di Euro 1.000,00 ;

Al vice Capo Servizio responsabile degli impianti compete una indennità di funzione "quadro" mensile di Euro 600,00;

Ai Capi Servizio nominati a riserva, compete un'indennità di funzione "quadro" mensile di Euro 300,00;

AREA AMMINISTRATIVA

Indennità al Responsabile del Procedimento Euro 1.000,00;

Indennità al collaboratore, direttamente responsabile del lavoro eseguito, del RUP per gare sotto soglia e sopra soglia comunitaria, svolgimento della gara, redazione dei verbali, inserimento dati di gara nell'AVCP, AVCPASS verifica delle veridicità delle autocertificazioni rese, Euro 450,00;

Indennità al collaboratore, direttamente responsabile del lavoro eseguito, del RUP per ricerca fornitori, stesura affidamenti, verifiche di conformità, DUVRI, DURC, stesura affidamenti in economia, determina a contrarre, verifiche di conformità, nulla osta al pagamento Euro 450,00;

Indennità al cassiere fondo economato Euro 100,00;

Indennità al Responsabile economato Euro 200,00.

AREA BIGLIETTERIA

Indennità al responsabile di biglietteria, per i mesi di apertura Euro 100,00.

Viene riconosciuta una indennità di cassa pari ad Euro 5,00 al giorno di effettivo servizio durante l'apertura degli impianti funiviari per il personale in servizio presso la biglietteria di Malcesine.

Per tutto il Personale che presta il servizio effettivo presso le biglietterie di S. Michele, di Monte Baldo e di Prà Alpesina è riconosciuta un'indennità fissa stabilita nel modo seguente:

- Euro 4,00 mensili nei mesi invernali (dicembre, gennaio, febbraio, marzo)
- Euro 8,00 mensili nei mesi estivi (aprile, maggio, giugno, luglio, agosto, settembre, ottobre).

L'indennità viene corrisposta indipendentemente delle ore mensili di servizio. L'indennità non viene corrisposta per i periodi di chiusura e per la 13 e 14 mensilità.

L'indennità non concorre a formare il TFR.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a large 'LH', a signature that looks like 'B', 'YB', a signature that looks like 'L', a signature that looks like 'H', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'P', and a signature that looks like 'R'. Below these, there are more initials: 'LH', 'U', and 'U'.

Gli importi di indennità sopra menzionati sono da considerarsi lordi.

1.4 Indennità di mensa e pausa pranzo

E' riconosciuta una indennità di mensa pari ad euro 5,29 al giorno di effettivo lavoro a turno intenso e continuato (turno con nastro lavorativo maggiore di 6,5 ore).

Nei periodi di manutenzione, la pausa pranzo viene stabilita d'intesa in minuti 30 per ciascun dipendente.

1.5 Indennità Personale che conduce i mezzi battipista - gattista, manutenzione soccorso piste

E' riconosciuta altresì un'indennità notturna di euro 50,00, per ogni notte di lavoro oltre a colazione e cena.

1.6 Indennità Personale che partecipa alle aperture straordinarie notturne

E' riconosciuta altresì un'indennità notturna di euro 50,00, per ogni turno di lavoro durante le aperture straordinarie notturne.

Gli importi di indennità sopra menzionati sono da considerarsi lordi.

2. REGOLAMENTO DELLE ASSUNZIONI, AVANZAMENTI E PROMOZIONI.

Vale quanto previsto dal Regolamento del Personale (Art. 39 dello Statuto) e dal presente accordo integrativo che sarà parte integrante del primo a tutti gli effetti.

Si prevede comunque che le assunzioni per periodi inferiori a 4 mesi lavorativi, se compatibili con le norme generali in vigore, potranno essere fatte anche per "chiamata", senza rinnovo salvo esigenze particolari concordate con le OO. SS.

3. DISCIPLINA SU SCAGLIONAMENTO DELLE FERIE E SULLA MASSA VESTIARIO

Le ferie annuali devono essere fruite entro il 31 dicembre di ogni anno, potranno esser assegnate d'ufficio dalla Direzione nei mesi invernali qualora vi sia l'esigenza. Ogni lavoratore dovrà indicare entro il 31 marzo di ogni anno i periodi in cui intende fruire delle ferie. Le indicazioni raccolte dall'Ufficio Movimento daranno luogo ad una programmazione che sarà notificata ai richiedenti tramite il Capo Servizio.

La precedenza nella programmazione è fissata in base a criteri di rotazione e comunque in base alla data di presentazione delle domande di congedo all'Ufficio Movimento, previo parere favorevole, con firma, del Capo Servizio. Il godimento delle ferie è condizionato dalle esigenze del servizio ed in particolare dal 15 Giugno al 15 Settembre di ogni anno ove, per esigenze di servizio, può essere revocata senza appello la programmazione.

Ogni lavoratore può chiedere, con domanda scritta alla Direzione, la possibilità di recuperare e tramutare le ore straordinarie, quantificate in un massimo annuo in ore 78 ore, in ferie da eseguirsi entro l'anno solare in corso, nei periodi compatibili con le esigenze di servizio.

Il vestiario di lavoro (divisa del personale viaggiante e di biglietteria e tute da lavoro), è a totale carico dell'Azienda. I capi deperiti per ragioni di lavoro saranno sostituiti gratuitamente (previa verifica da parte dell'Ufficio Movimento del loro reale stato di deperimento), mentre quelli richiesti in aggiunta della dotazione prevista dal contratto saranno per il 50% a carico del lavoratore (dovrà esser motivata la richiesta con formale lettera scritta indirizzata alla Direzione). La durata della divisa invernale è di quattro anni (2013-2016), mentre per la divisa estiva è di tre anni (2014-2016). E' fatto obbligo dei dipendenti riconsegnare, salvo diversa indicazione della Direzione, le divise non più in vigore quando avverrà la consegna di quella nuova.

Eventuali integrazioni di vestiario sia estivo che invernale potranno esser prese in considerazione previ accordi tra le parti.

La fornitura di DPI quali calzature, tute da lavoro, guanti, occhiali, etc. dovranno esser richieste dall'RLS per tutti i lavoratori.

Il disordine nel portamento della divisa prescritta, l'uso di vestiario obsoleto, dimesso e la mancanza o non visibilità del cartellino identificativo durante il servizio sono puniti disciplinarmente.

Si concorda che il presente accordo integrativo aziendale avrà validità dal 01.01.2015 al 31.12.2018.

Le parti si incontreranno periodicamente per valutare i risultati dell'accordo e per definire, prima della scadenza, i termini di rinnovo. Tutti gli importi contenuti in questo accordo si intendono al lordo.


Si intenda, quale periodo di servizio, il cumulo mensile del tempo effettivamente trascorso nel parametro in questione (dall'entrata in servizio alla data considerata).

Il presente accordo entrerà in vigore dopo l'approvazione dei rispettivi organi statuari.

Letto, confermato e sottoscritto.

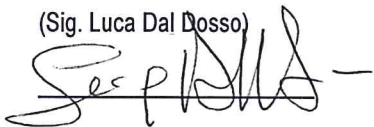
Malcesine, 22 SETTEMBRE 2015

Il Direttore di ATF Malcesine – Monte Baldo
(Dott. Ing. Enrico Luigi Boni)



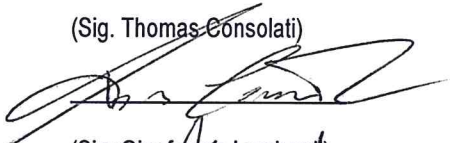
Il Segretario Sindacale CISL

(Sig. Luca Dal Dosso)

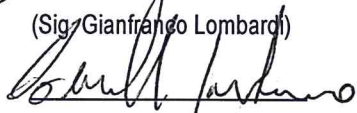


I Rappresentanti per i Lavoratori

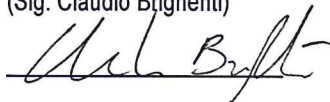
(Sig. Thomas Consolati)



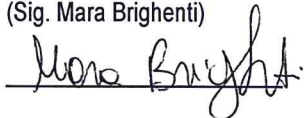
(Sig. Gianfranco Lombardi)



(Sig. Claudio Brighenti)



(Sig. Mara Brighenti)



Il Segretario Sindacale FILT - CIGL

(Sig. Mario Lumastro)

Rappresentante per i Lavoratori

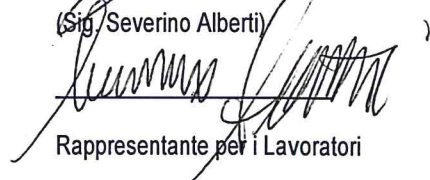
(Sig. Giuliano Dal Bosco)

Per la Segreteria FAISA - CISAL

(Sig. Stefano Ferrari)



(Sig. Severino Alberti)



Rappresentante per i Lavoratori

(Sig. Michele Lombardi)

