Contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti
dalle aziende termali

Addì 23 maggio 1995, in Roma,

tra

- La FEDERTERME, Federazione Italiana delle Terme, rappresentata dal
Presidente Antonio Rubbi, e da una Delegazione composta dai Signori Achille
Borrini, Costanzo Jannotti, Francesco La Barbera, Laura Mossa, Gian Marco
Rossi, Fausto Sensi, Rosanna Turchi, Silvio Valtorta.

- l' UNIONTERME, rappresentata dall'Architetto Stefano Del Tosto;

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana
nella persona del Dr. Pietro Franceschini;

- l'Associazione Sindacale INTERSIND, rappresentata dal Direttore Generale
Dr. Ettore Attolini, assistito dal Dr. Marcello Lanza, dal Dr. Stanislao
Grazioli, dalla Dr.ssa Susanna Franzoni, nonché dal Dr. Giuliano Roberto
Porcelli e dal Dr. Luciano Pasini, con la partecipazione di una delegazione
composta dai Sigg.: Dr. Francesco Bernacchi, Rag. Franco Brignone, Dr. Fabio
Carlesi, Dr. Pierluigi D'Ambros, Dr. Patrizio De Angelis, Dr. Giovanni
Falconi, Dr. Silvano Favetti, Dr. Salvatore Garofalo, Prof. Luigi Guida,
Dr. Mario Maltagliati, Sig. Paolo Mazzei, Rag. Nicola Palumbo, Rag. Maria
Silvia Presepi, Sig. Giuseppe Rossi, Geom. Maurizio Somensini;

e

La FEDERAZIONE Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi Mense e Servizi
(FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Aldo Amoretti, dal

Segretario Generale Aggiunto Pietro Ruffolo, dai Segretari Nazionali M.
Antonietta Franceschini, Ivano Corraini, Gennaro Pannozzo, Luigi Piacenti,
e dai componenti il Comitato Direttivo nelle persone di: Luigi Coppini,
Silvano Conti, Lionello Giannini, Pietro Marconi, Manlio Mazziotta, Bruno
Perin, Maria Regina Ruiz, Claudio Treves, Marco Bertolotti, Antonio
Paparatto, Cristina Ronco, Marisa Valenti, Giovanna Gaudano, Gaetano
Vazzana, Antonio Amoruso, Giovanni Baseotto, Domenico Campagnoli, Marco
Cipriano, Nadia D'Amely, Beatrice Di Bari, Patrizia Ferrari, Renato
Franchi, Adriana Freddi, Lucia Giorgi, Angioletta La Monica, Antonio
Lareno, Melissa Oliviero, Carla Pasquale, Santino Pizzamiglio, Bruno
Rastelli, Marco Vicedomini, Mauro Dassio, Carmela Minniti, Giorgio Scarinci,
Patrizia Vistori, Elsa Ruzza, Renato Zanieri, Marina Bergamin, Loredana De
Checchi, Giorgio Loro, Sandro Maccatrozzo, Vittorio Meneghini, Giusy
Muchon, Celeste Paulon, Diana Pelizza, Sandra Veneri, Roberto Cinelli, Ezio
Medeot, Denise Trevisan, Dino Bonazza, Ramona Campari, Mauro Capacci,
Gualtiero Francisconi, Gabriele Guglielmi, Mirella Losi, Patrizia Maestri,
Gabriele Marchi, Marinella Meschieri, Anna Naldi, Daniela Pellacane, Franca
Rosini, Walter Sgargi, Giulio Tiberio, Daniela Zini, Carlo Amato, Dalida
Angelini, Fabio Giunti, Paolo Graziani, Roberto Mati, Silena Menchetti,
Raffaello Nesi, Erminio Ontani, Stefania Palli, Marco Raiconi, Alessandra
Salvato, Silvano Marani, Roberto Ghiselli, Roberta Massacesi, Claudio
Bazzichetto, Orfeo Cecchini, Simona Cervellini, Antonella Chiusaroli, Luigi
Corazzesi, Fabio De Rossi, Amedeo Fileri, Simona Iovinella, Giuseppe
Mancini, Carla Mattiussi, Vincenzo Quaranta, Laura Ricci, Antonio
Stancampiano, Luigi Castiglione, Domenico Troise, Alfonso Argeni, Giovanni
Carpino, Antonio Coppola, Paola Di Celmo, Carlo Frascati, Rosario

Stornaiuolo, Maria Antonelli, Giuseppe Giuri, Giuseppe Scognamillo, Canio
Cioffi, Michele Furci, Giovanna Pellegrino, Concetta Alario, Luisa
Albanella, Cono Minnì, Sante Pellegrino, Antonino Triglia, Gianni Cotzia,
Rosanna Facchin, Mirto Bassoli, Franca Bertolini, Giuseppe Di Stefano,
Gabriella Fanesi, Jolanda Fumagalli, Carla Imovilli, Giuseppe Meini, Bruno
Mignucci, Alba Peruzzi, Franca Tamburi, Andrea Vitaliano, Franco Antimi,
Umberto Apicella, Gianfranco Cococcia, Valerio Mantovani, Gaetano Morgese,
Mercede Parisi, Ladise Pastorelli, Emilia Simonetti, Antonella Sommariva,
con l'assistenza confederale della Confederazione Generale Italiana del
Lavoro (CGIL) rappresentata dai Segretari Confederali Alfiero Grandi e
Walter Cerfeda;

La Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del
Turismo (FISASCAT-CISL) rappresentata dal Segretario Generale Gianni
Baratta, dai Segretari Nazionali: Luciana Cirillo, Mario Marchetti,
Pierangelo Raineri, da Salvatore Falcone, Antonio Michelagnoli, Maria
Pantile dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione composta da:
Pietro Abrami, Attilio Albanello, Cecilia Andriolo, Antonio Attanasio,
Angelo Candido, Emilia Cavallaro, Alberto Cavalloni, Luigi Carignani,
Romano Celandroni, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Franco Di Liberto, Di
Carlo Paola, Imma Egger, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Pietro
Giordano, Mario Lapia, Calogero Lauria, Guido Malvisi, Gilberto Mangone,
Gianfranco Mazza, Enrico Mazzetti, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco,
Giorgio Pajaro, Marcello Pasquarella, Gianfranco Patrignani, Giancarlo
Pellegrini, Ferruccio Petri, Simone Ponziani, Vincenzo Ramogida, Rosetta
Raso, Vincenzo Sacchetta, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Fausto
Scandola, Santo Schiappacasse, Rinelda Segatto, Domenico Simone, Rolando

Sirni, Paola Taddei, Mario Testoni, Giuseppe Tognarini, Trotta Giancarlo,
Varriale Alessandro, Vincenzo Vasciaveo, Giuseppe Vezzani, Laura Zerbin;
con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL)
rappresentata dal Segretario Confederale Natale Forlani;

L'Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS),
rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni, dal Segretario
Generale Aggiunto Salvatore Caronia, dai Segretari Nazionali: Michele
Malerba, Pier Luigi Paolini, Virgilio Scarpellini, Parmenio Stroppa,
Antonio Zilli; da Marco Marroni, Paolo Poma e Antonio Vargiu del
Dipartimento Sindacale della UILTuCS; dai membri del Comitato Direttivo
Nazionale Amari Sergio, Amoretti Carlo, Andreani Paolo, Beccati Marco,
Belletti Pina, Bellocchì Marco, Benanti Giuseppe, Bettocchi Bruno, Boco
Bruno, Cafagna Maria Pia, Callegaro Gianni, Canella Renzo, Cardonatti Enzo,
Carli Bruno, Casacci Leonardo, Casadei Maurizio, Celentano Antonio, Chisin
Grazia, Cieri Nicola, Cioccoloni Gianluca, Cocco Pietro, Codegoni Maria,
Colonghì Amedeo, Criscuolo Amedeo, D'Amico Francesco, Damiano Domenico, De
Simone Michele, Di Pierro Diego, Diecidue Sergio, Fanzone Salvatore,
Fargnoli Emilio, Franzoni Stefano, Fruggiero Giuseppe, Fulciniti Caterina,
Gagliardi Giuseppe, Gandino Giorgio, Gazzo Giovanni, Giorgio Giovanni,
Gucciardo Rosario, Guidi Giancarlo, Ierulli Cesare, Iozzia Bartolo, La
Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lo Vasco Maria, Luchetti Maria Ermelinda,
Merlin Paolo, Millone Teresa, Monaco Antonio, Moro Roberto, Napoletano
Antonio, Nomade Raffaella, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Parisi Giulio,
Pellegrini Aurelio, Pezzetta Giannantonio, Regazzoni Maurizio, Rocchi
Cristina, Sama Carlo, Sansoni Sandro, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi,
Tomasi Gianni, Venturi Gianfranco, Veronese Ivana, Vestri Paolo, Visentini

Luca, Zanghi Domenico; da una rappresentanza del settore Termale composta da Barbieri Giovanna, Canepari Giancarlo, Di Modica Giovanni, Genovese Ferdinando, Neri Riberto; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Antimo Mucci;

si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Terme, in sostituzione di quello stipulato il 6 ottobre 1990.

Premessa

Le parti, nello stipulare il presente contratto collettivo di lavoro, hanno assunto come riferimento il "Protocollo sulla politica dei redditi e sull'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, cui hanno inteso dare attuazione per le parti di loro competenza, con specifico riferimento all'assetto contrattuale e al metodo partecipativo, nonché alla rilevanza che le parti attribuiscono all'esigenza di utilizzare tutti gli strumenti atti a prevenire il conflitto.

Le parti hanno altresì preso atto del gravissimo momento di crisi attraversato dal settore termale, sia in termini di volumi di fatturato che di remunerazione delle prestazioni fornite; l'esigenza primaria che le parti riconoscono è quella di salvaguardare la sopravvivenza delle Aziende e, di conseguenza, di creare le condizioni per il consolidamento ed il rilancio dell'occupazione nel settore.

A questi fini - nel rispetto delle rispettive autonomie e delle diverse responsabilità e funzioni - si impegnano a realizzare iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione al fine di favorire la

salvaguardia ed il rilancio del settore, attraverso una adeguata politica nei confronti del termalismo, da considerare come un importante aspetto della politica sanitaria e da valutare per il consistente indotto che produce in settori limitrofi, assumendo rilevanza cruciale per le realtà locali in cui le imprese termali insistono.

In tale contesto le parti confermano la validità degli strumenti di relazioni industriali elaborati, che si articolano nell'Osservatorio nazionale e, nel suo ambito, nella Commissione pari opportunità, nonché negli istituti previsti dal sistema di informazione, e ritengono che questi vadano valorizzati, utilizzando le risultanze dell'attività dell'Osservatorio per valutare l'opportunità di iniziative, autonome o congiunte, tese al rilancio del settore ed al superamento dei suoi problemi.

Tale valutazione potrà essere effettuata nell'ambito degli incontri previsti per l'informativa a livello nazionale. Analogamente, gli incontri informativi previsti per gli altri livelli potranno dar luogo a specifici esami su problematiche critiche per il settore con riferimento al livello di competenza, da cui potranno discendere le opportune iniziative.

Art. 1 - Relazioni Industriali

A) Osservatorio Nazionale

Le Associazioni imprenditoriali e la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltucs-Uil manifestano l'interesse a sviluppare un modello di relazioni industriali che favorisca un confronto periodico sui principali problemi del settore e che sia finalizzato alla realizzazione di condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività del termalismo italiano,

particolarmente nella situazione di maggior concorrenza che si aprirà con l'unificazione dei mercati europei, ed alla salvaguardia e miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Nell'ottica indicata, le Associazioni imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali nazionali suddette - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori - concordano sulla opportunità di costituire un Osservatorio nazionale composto da 6 membri designati dalle Associazioni imprenditoriali e da 6 membri designati dalla Filcams-Cgil, dalla Fisascat-Cisl e dalla Uiltucs-Uil. Tale Osservatorio avrà la funzione di effettuare l'esame delle problematiche generali del settore al fine di esprimere valutazioni ed orientamenti finalizzati alla individuazione delle occasioni di sviluppo del settore termale e delle soluzioni atte a favorirle, nonché dei punti di debolezza e delle possibilità di superamento degli stessi.

L'Osservatorio si avvarrà anche dei dati raccolti dalle Associazioni firmatarie e potrà valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse definendo modalità e criteri di realizzazione.

L'Osservatorio entrerà in funzione entro il 31 dicembre 1995 ed in occasione della prima riunione avvierà la programmazione della propria attività.

Le Organizzazioni stipulanti dovranno provvedere alla designazione dei componenti entro il 30 settembre 1995.
In particolare saranno oggetto di esame:
- le prospettive e gli orientamenti del settore termale;
- le problematiche connesse alla politica nazionale, anche nell'ottica di un maggior coordinamento delle politiche regionali, nonché le

problematiche internazionali del settore;
- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale con particolare
riferimento ai riflessi derivanti dall'apertura del mercato unico
europeo;
- l'andamento e la composizione qualitativa dell'occupazione nel settore,
anche con riferimento alle problematiche della stagionalità;
- le ricadute occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche;
- l'evoluzione dell'occupazione giovanile e delle c.d. categorie deboli con
particolare riguardo ai contratti di formazione e lavoro attivati nel
settore; quanto sopra in relazione all'attuazione degli strumenti
previsti dagli Accordi interconfederali 18 dicembre 1988 e 5 gennaio 1990
e successive modificazioni, ivi compresi quelli a favore dei lavoratori
ultraventinovenni;
- le eventuali problematiche applicative del D. Lgs. 626/94.

L'Osservatorio inoltre per assecondare il progresso e lo sviluppo del
settore e realizzare una migliore qualificazione del sevizio all'utenza,
nonché al fine di individuarne le esigenze nei vari ambiti territoriali e
per le diverse qualifiche e specializzazioni, e per dare risposte alle
esigenze di efficienza professionale dei lavoratori, studierà e seguirà
l'evoluzione delle tecniche e metodiche terapeutiche nonché delle diverse
problematiche interessanti l'effettuazione dei cicli di cure termali,
attivandosi presso le Autorità e le Amministrazioni centrali e gli Enti
locali e regionali competenti nonché gli organismi previsti dagli Accordi
interconfederali vigenti in materia affinché siano adottati nel campo della
formazione e della riqualificazione professionale, nonché nel campo della
ricerca e dell'innovazione, gli opportuni interventi, utilizzando nella
maniera più appropriata e coordinata le risorse pubbliche disponibili.

Per meglio aderire alle specifiche problematiche di natura locale, in via sperimentale potranno essere realizzate articolazioni a livello territoriale dell'Osservatorio, con riferimento alle specifiche aree regionali ove sussista una significativa concentrazione di aziende termali.

Le articolazioni territoriali dell'Osservatorio svolgeranno gli stessi compiti e funzioni dell'Osservatorio Nazionale, in quanto compatibili e con riferimento all'ambito locale di specifica competenza, assumendo come eventuali interlocutori le rispettive Amministrazioni pubbliche a livello locale.

Ciascuna articolazione territoriale dell'Osservatorio sarà composta da 6 membri designati dalle Associazioni imprenditoriali e da 6 membri designati dalla Filcams-Cgil, dalla Fisascat-Cisl e dalla Uiltucs-Uil territoriali.

Pari opportunità

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche concernenti l'occupazione femminile ed in armonia con quanto previsto dalla legge n. 125/1991 e dalla legislazione in tema di parità uomo-donna, si conviene sulla opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive - ivi compresi interventi formativi che permettano la valorizzazione delle professionalità femminili - e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo - donna nel lavoro nonché ad esaminare le problematiche relative al rispetto della dignità della persona in base alle disposizioni legislative in materia al fine di una opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, durante la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale opererà un apposito gruppo di lavoro composto da 6 membri (3 designati dalle Associazioni imprenditoriali e 3 designati dalle Segreterie Nazionali di Filcams-Cgil, di Fisascat-Cisl e di Uiltucs-Uil) al quale è affidato il compito di:
-esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
-seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia;
- esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali.

B) Sistema di informazione

Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le prerogative proprie degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel convenire sulla necessità di promuovere - nell'ambito dei rispettivi ruoli - una politica finalizzata ad un rilancio del settore in grado di assicurare prospettive di sviluppo per le Aziende, anche con riferimento all'occupazione, concordano quanto segue:

1) annualmente, in uno specifico incontro da effettuarsi di norma nel primo semestre di ciascun anno solare, le Associazioni imprenditoriali firmatarie forniranno alla Filcams-Cgil, alla Fisascat-Cisl e alla Uiltucs-Uil - tenuto anche conto delle risultanze dei lavori dell'Osservatorio - informazioni in ordine alle prospettive di sviluppo e ai problemi del termalismo, agli orientamenti generali in termini di politica del settore nonché alle prospettive degli investimenti per nuovi impianti e loro localizzazioni, ampliamenti, ristrutturazioni, diversificazioni produttive per i riflessi su occupazione, stagionalità, ambiente e mobilità esterna;

2) annualmente, di norma entro il primo semestre, le Associazioni imprenditoriali competenti forniranno alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni stipulanti - tenuto anche conto delle risultanze dei lavori dell'Osservatorio - informazioni in ordine alle prospettive di sviluppo, ai problemi e agli orientamenti generali di cui al punto 1), riferiti al territorio, nonché alle prospettive degli investimenti e loro localizzazioni, ampliamenti, ristrutturazioni, diversificazioni produttive, per i riflessi su occupazione, stagionalità, ambiente e mobilità esterna.
Verranno inoltre forniti elementi conoscitivi sugli interventi in tema di formazione professionale, sul grado di utilizzazione nel territorio dei contratti a termine, di formazione e lavoro e a part-time, sull'andamento dell'occupazione femminile nonché dei lavoratori extracomunitari e dei portatori di handicap.
Per le zone di scarsa concentrazione di stabilimenti termali, le Associazioni nazionali individueranno consensualmente, nel corso dell'incontro di cui al punto 1), aree interprovinciali;

3) annualmente, di norma nel primo quadrimestre, i gruppi industriali - individuabili nei complessi termali con più stabilimenti situati nel territorio nazionale, aventi rilevante influenza nel settore - forniranno alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di categoria stipulanti, su loro richiesta, e nel quadro delle prospettive e degli orientamenti di politica del settore di cui ai precedenti punti l) e 2), informazioni globali previsionali riguardanti gli investimenti relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione, ampliamenti e ristrutturazioni per gli eventuali riflessi su occupazione, stagionalità ed

ambiente, nonché elementi conoscitivi sugli interventi in tema di formazione professionale, sul grado di utilizzazione nel territorio dei contratti a termine, di formazione e lavoro e a part-time, sull'andamento dell'occupazione per sesso e per classi di età nonché dei lavoratori extracomunitari e dei portatori di handicap;

4) annualmente, di norma nel primo quadrimestre, le imprese titolari di un solo stabilimento che abbiano notevole peso produttivo e significative incidenze nell'ambito del settore - intendendosi per tali quelle che occupano mediamente più di 100 dipendenti - forniranno, ove richieste, e nel quadro delle prospettive e degli orientamenti di politica del settore di cui ai precedenti punti 1) e 2), alle R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni stipulanti informazioni previsionali e a consuntivo relative agli investimenti per nuovi insediamenti e loro localizzazione, ampliamenti e ristrutturazioni per gli eventuali riflessi su occupazione, stagionalità ed ambiente. Saranno inoltre forniti elementi conoscitivi sugli interventi in tema di formazione professionale, sul grado di utilizzazione dei contratti a termine, di formazione e lavoro e a part-time, sull'andamento dell'occupazione per sesso e per classi di età nonché dei lavoratori extracomunitari e dei portatori di handicap.

C) Relazioni a livello aziendale

1) Annualmente, di norma nel primo quadrimestre, le imprese forniranno alle R.S.U., ove richiesto e nel quadro delle prospettive e degli orientamenti di politica del settore di cui ai punti 1) e 2) della precedente lett. B), previsioni di massima sull'andamento della stagione e sulle modalità operative ipotizzate per farvi fronte, con riferimento sia agli strumenti

offerti dal mercato del lavoro e da particolari tipologie di rapporto di lavoro, sia a particolari modalità di utilizzazione del personale eventualmente previste, in applicazione dell'art. 18, punto 3) del presente contratto.

2) In coerenza con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 le cui disposizioni in materia di assetti contrattuali si intendono integralmente richiamate, il presente contratto fissa l'ambito di contrattazione a livello aziendale. Esso, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce l'esigenza per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva sulla base di elementi predeterminati per la durata del presente contratto e degli accordi integrativi stipulati in attuazione delle sue norme.

3) La contrattazione a livello aziendale verrà pertanto svolta solo per le materie per le quali nel presente contratto è prevista tale possibilità di regolamentazione nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate.
Tali materie sono:
a)il premio di risultato di cui all'art. 37.
b)gli accordi in materia di diritto allo studio previsti dall'art. 46, 4°, 5° e 7° comma;
c)l'attuazione della distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni nel periodo l° novembre - 30 aprile di cui ai commi l° e 2° del punto 3) dell'art. 18;
d)la scelta di istituti specializzati per indagini ed accertamenti sull'ambiente di lavoro di cui all'art. 68.
Competenti per questo livello di contrattazione, in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e delle Aziende, saranno da un lato i Sindacati provinciali dei lavoratori Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil e la R.S.U. e dall'altro l'Azienda e l'Organizzazione sindacale

territoriale industriale, salvo le ipotesi previste per l'intervento delle
Organizzazioni nazionali.

4) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle
parti di rispettare e di far rispettare ai propri iscritti, per il periodo
di loro validità, il contratto generale e le norme integrative aziendali da
esso previste. A tale fine le Associazioni industriali sono impegnate ad
adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle
Aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a
non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o
rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato
oggetto di accordi ai vari livelli.

Le parti si danno atto che, in particolare nell'attuale situazione, che
vede le Aziende termali interessate a profondi processi di risanamento,
anche in relazione alle esigenze di recuperare competitività ed efficienza
gestionale nonché alla necessità di limitare i disagi alla particolare
clientela destinataria delle cure termali, è indispensabile consolidare un
sistema di relazioni industriali idoneo a salvaguardare il normale
svolgimento dell'attività aziendale e il perseguimento degli obiettivi
prefissati.
In relazione a ciò, è comune impegno delle parti operare, ciascuna nel
rispetto del proprio ruolo, per favorire una puntuale attuazione delle
normative contrattuali esistenti e delle procedure di conciliazione delle
controversie individuali e collettive.

Allo scopo di contribuire alla rimozione delle cause di microconflittualità, verranno individuate procedure aziendali di
definizione delle controversie ed eventualmente di arbitrati collegati
anche a pause di raffreddamento.

A tale riguardo le parti daranno luogo ad appositi incontri per ciascuna
Azienda per individuare criteri e modalità idonei a:
- canalizzare le controversie individuali e collettive nell'ambito di
correnti e idonei rapporti tra le Rappresentanze Sindacali Unitarie, e le
corrispondenti strutture aziendali;
- evitare il ricorso intempestivo ad azioni dirette, sotto qualsiasi forma
poste in essere;
- prevedere istanze successive, a livello territoriale e/o nazionale, per
la definizione in tempi brevi delle controversie non risolte in sede
aziendale.

Le risultanze di tali incontri formeranno oggetto di verifica a livello
nazionale.

In attesa della specifica regolamentazione delle procedure di cui al
precedente punto, in considerazione della natura delle prestazioni
terapeutiche fornite e dell'esigenza di salvaguardare la clientela, azioni
di sciopero decise per problematiche di natura aziendale dovranno essere
proclamate con un preavviso di dieci giorni, durante i quali dovrà
svolgersi un tentativo di conciliazione con l'assistenza delle
Organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori territorialmente
competenti.

Art. 2 - Appalti e decentramento produttivo.

Per la disciplina degli appalti di opere e servizi si richiamano le norme
di legge in materia.
Le Aziende appaltanti devono esigere dalle Aziende appaltatrici, inserendo
nei contratti apposita clausola, il rispetto delle norme contrattuali del
settore merceologico, a cui appartengono le Aziende appaltatrici stesse, e
quello delle norme previdenziali e antinfortunistiche.
Nel caso di iniziative di decentramento a terzi con carattere continuativo
di attività produttive aventi riflessi sull'occupazione

assunte dalle
Aziende di cui al punto 4), lettera B) dell'art. 1, ne sarà data
comunicazione preventiva alle Rappresentanze Sindacali Unitarie per gli
aspetti qualitativi e quantitativi, in apposito incontro nel corso del
quale le stesse potranno fare le opportune valutazioni sui predetti
riflessi.

Art. 3 - Formazione professionale.

In attuazione di quanto previsto dagli Accordi interconfederali vigenti in
materia di formazione professionale, le parti riconoscono concordemente
l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione
professionale delle risorse umane, in relazione anche alla esigenza di
fornire una adeguata risposta ai mutamenti tecnologici ed organizzativi.

In questo quadro le Aziende di cui all'art. 1, lettera B), punto 4),
forniranno alle RSU, in occasione di un apposito incontro annuale,
informazioni sui programmi di formazione professionale, con particolare
riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla
durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-
professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in Azienda o in
centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a
fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterni all'Azienda.

Art. 4 - Reclami e controversie.

Qualora nella interpretazione e nella applicazione del presente contratto o
nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà
essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle
competenti locali Associazioni sindacali degli industriali e dei
lavoratori, e in caso di mancato accordo, prima di adire

l'autorità
giudiziaria, alle competenti Organizzazioni sindacali nazionali.

Art. 5 - Affissione del contratto.

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile
nell'interno dello stabilimento.

Art. 6 - Assunzioni.

Per le assunzioni valgono le norme di legge.
Per l'assunzione del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato
che ha già prestato servizio, nella stagione precedente, presso un'Azienda
del settore, dovrà essere inoltrata agli Uffici di collocamento richiesta
nominativa per l'avviamento al lavoro.
All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore,
normalmente, per iscritto:
1) la data dell'assunzione;
2) la qualifica ed il livello a cui viene assegnato;
3) il trattamento economico iniziale;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova.
Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori valgono le norme
di legge.

Art. 7 - Esclusione dalle quote di riserva.

Ai sensi del secondo comma dell'articolo 25 della Legge n. 223 del 1991,
non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa
nei livelli 1S A e B, l, 2, 3, 4S, 4 e 5;
- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa
nel livello 6 a condizione che abbiano già prestato servizio presso
imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio
professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinenti
alle mansioni da svolgere.

Art. 8 - Documenti.

All'atto dell'entrata in servizio il lavoratore deve presentare, oltre
quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:
1)documento di identificazione;
2)libretto di lavoro;
3)tessera e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
4)i documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari, ove
richiesti;
5) codice fiscale.

E' inoltre in facoltà dell'Azienda di richiedere al lavoratore altri
documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è
assegnato, nonché la dichiarazione o certificazione agli effetti fiscali.
Il lavoratore dovrà pure dichiarare alla Direzione dell'Azienda il suo
domicilio e sarà tenuto, altresì, a segnalare gli eventuali cambiamenti
entro tre giorni.

Art. 9 - Visita medica.

Per quanto riguarda le visite mediche in costanza di rapporto si fa
riferimento a quanto stabilito dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n.
300 e dalle successive disposizioni di legge in materia.

Art. 10 - Trattamento in caso di maternità e puerperio.

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento
alle vigenti norme di legge in materia.

Art. 11 - Assenze e permessi.

Fermo restando quanto previsto all'art. 42 (Malattia ed infortunio non sul
lavoro) e salvo casi di giustificato impedimento, le assenze debbono essere
immediatamente comunicate all'Azienda e giustificate non oltre il giorno
successivo.
Il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che ne facciano
richiesta, per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti -
comunque di durata non superiore a 3 giorni - senza

interruzione
dell'anzianità.
Detti permessi potranno anche, su richiesta del lavoratore, essere
considerati in conto ferie, come riposi compensativi dell'attività prestata
in una delle 4 festività infrasettimanali soppresse dalla legge 5 marzo
1977 n. 54 così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792 o come
utilizzo dei riposi di cui all'art. 18 (orario di lavoro).

Art. 12 - Precedenze.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati
dalle leggi in vigore, alla moglie o ai figli del lavoratore deceduto
durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità
familiari e sempre che questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.
L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno
dall'avvenuto decesso.
Le Aziende termali, compatibilmente con le esigenze organizzative e
produttive e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge sul
collocamento, daranno la precedenza nelle assunzioni del personale
necessario per il maggior lavoro nei periodi stagionali, a quei lavoratori
che abbiano prestato la propria opera alle dipendenze della medesima
azienda per un maggior numero di stagioni e nelle qualifiche occorrenti,
tenendo anche conto della durata delle prestazioni.
Fermi restando i ruoli e le procedure previsti dall'art. 17 della Legge n.
56/1987, le parti - a livello territoriale - potranno provvedere ad
elaborare schemi di convenzione di cui alla norma citata al fine di
facilitarne la concreta attuazione da parte di quelle imprese che
intendessero avvalersene.

Art. 13 - Disciplina dell'apprendistato.

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge

salvo quanto previsto dai commi che seguono.
La durata massima del periodo di apprendistato è di 12 mesi.

Gli apprendisti saranno inquadrati nel 5° livello alla scadenza del periodo
suddetto.
La retribuzione degli apprendisti corrisponde al 90 per cento di quella del
5° livello anche per quanto concerne l'indennità di contingenza.

Art. 14 - Periodo di prova.

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di
prova non superiore a:

1° livello super (A e B) mesi 6
1° livello mesi 6
2° livello mesi 3
3° livello mesi 1 1/2
4° S e 4° livello mesi 1
5° livello giorni 20
6° livello giorni 15

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli
obblighi previsti dal presente contratto salvo quanto diversamente disposto
dal contratto stesso.
Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento,
risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova,
il lavoratore ha diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro
effettivamente prestati.
Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla
disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed
il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.
Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato
presso la stessa Azienda e per le stesse mansioni nel triennio precedente.

Art. 15 - Classificazione del personale.

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria di 7 livelli
e 9 parametri retributivi. L'inquadramento dei lavoratori è effettuato
secondo le qualifiche, declaratorie generali e profili professionali
laddove espressamente indicati.
La classificazione unica determina comuni livelli di retribuzione minima
contrattuale ma non modifica l'attribuzione ai singoli lavoratori dei
trattamenti di carattere normativo ed economico che siano previsti
differenziati per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli
operai da disposizioni di legge, di regolamenti, di accordo
interconfederale e di contratto collettivo di lavoro che si intendono qui
riconfermate in quanto non esplicitamente modificate con il presente
contratto.

1° livello super

Declaratoria:

- Appartengono a questo livello i lavoratori che, avendo ampia
discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa, svolgono, con carattere
di continuità, funzioni direttive, di maggior rilievo rispetto a quelle
previste per il livello 1° e particolarmente importanti ai fini dello
sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella
gestione di risorse.
L'appartenenza a questo livello è, inoltre, caratterizzata dalla capacità
di fornire, con specifica autonomia e assunzione di responsabilità,
contributi di particolare originalità e creatività per il raggiungimento
degli obiettivi assegnati, dalla capacità di organizzare, integrare e
sovraintendere le risorse affidate e dalla capacità di attivare e gestire
rapporti di considerevole rilievo con terzi.

I profili relativi sono quelli tassativamente elencati

alle successive
lettere A) e B), cui corrispondono valori parametrali convenzionali
differenziati in ragione dei contenuti professionali della mansione svolta,
dei livelli di responsabilità assegnati e della complessità delle realtà
aziendali in cui le attività vengono esercitate.

A)

- Responsabile sanitario di Azienda o di Stabilimento e/o di Unità
clinica equiparabile, intendendosi per tale il medico specialista in
discipline attinenti al settore (reumatologia, idrologia, ecc.) che, con le
caratteristiche di cui alla declaratoria e avvalendosi di una adeguata
esperienza clinica ed organizzativa, funge da responsabile sanitario di
Azienda con unico Stabilimento termale o il medico che, con le
caratteristiche professionali di cui sopra, sovraintende, coordina e
controlla l'attività sanitaria di uno o più Stabilimenti o unità cliniche
equiparabili articolati su più reparti, attraverso collaboratori medici
nonché specialisti paramedici, per la realizzazione degli obiettivi che ha
concorso a predeterminare.

- Responsabile del personale, intendendosi per tale il lavoratore che,
con le caratteristiche di cui alla declaratoria, sovraintende, coordina e
controlla le branche in cui si articola il settore del personale (relazioni
industriali, gestione e sviluppo, formazione ed addestramento,
antinfortunistica, ecc.) elaborando politiche e strategie per il
conseguimento degli obiettivi che ha concorso a predeterminare.

- Responsabile del servizio amministrativo, intendendosi per tale il
lavoratore che, con le caratteristiche di cui alla declaratoria e sulla
base di adeguata esperienza, sovraintende, coordina e controlla tutte le

branche amministrative (finanziaria, tributaria, contabile, CED incluso)
della Società, intrattenendo rapporti anche con gli Istituti di credito e
gli Enti della Pubblica Amministrazione. E', inoltre, responsabile della
redazione del budget e del bilancio dell' Azienda.

- Responsabile del settore tecnico, intendendosi per tale il lavoratore
che, con le caratteristiche di cui alla declaratoria e sulla base di
adeguata esperienza, avvalendosi anche delle tecnologie d'avanguardia
esistenti sul mercato, progetta e realizza nuovi impianti ed attrezzature
complesse nonché sovraintende, coordina e controlla la conduzione e la
manutenzione di quelli esistenti con programmazione della sequenza
temporale degli interventi e dell'utilizzo delle risorse anche umane con la
responsabilità della determinazione e gestione del budget di settore.

B)

- Responsabile di esercizio, intendendosi per tale il lavoratore che, con
le caratteristiche di cui alla declaratoria e sulla base di adeguata
esperienza, coordina con autonomia decisionale ed operativa l'attività di
più responsabili di Stabilimenti termali, aventi anche diversa destinazione
terapeutica, facenti capo alla stessa Azienda.

- Responsabile di servizio specialistico, intendendosi per tale il medico
specialista in discipline attinenti al settore che, con le caratteristiche
di cui alla declaratoria e avvalendosi di una adeguata esperienza, è
responsabile con coordinamento di più medici specialisti di una branca
medica corrispondente alla propria specializzazione.

- Responsabile del servizio affari generali e relazioni esterne,
intendendosi per tale il lavoratore che, con le caratteristiche di cui alla
declaratoria e sulla base di adeguata esperienza, è

responsabile oltre che
dell'istruzione e della redazione di contratti,
convenzioni, pratiche
legali, ecc. intrattenendo i necessari rapporti con gli
Enti di Pubblica
Amministrazione, anche dei servizi ausiliari dell'Azienda.

- Responsabile del controllo di gestione, intendendosi per
tale il
lavoratore che, con le caratteristiche di cui alla
declaratoria e sulla
base di adeguata esperienza, è responsabile
dell'elaborazione della
contabilità analitica e dell'individuazione degli
scostamenti e dei
conseguenti interventi correttivi per centri di spesa, ai
fini del
mantenimento o del miglioramento degli obiettivi di
budget.

- Responsabile del personale, intendendosi per tale il
lavoratore che,
con le caratteristiche di cui al corrispondente profilo
tassativo indicato
per il livello parametrale A, svolge la sua attività in
Azienda con
struttura organizzativa semplice, con limitata
diversificazione
impiantistica e con capacità produttiva tale da comportare
una dimensione
occupazionale mediamente inferiore ai 100 dipendenti.

- Responsabile del settore tecnico, intendendosi per tale
il lavoratore
che, con le caratteristiche di cui al corrispondente
profilo tassativo
indicato per il livello parametrale A, svolge la sua
attività in Azienda
con struttura organizzativa semplice, con limitata
diversificazione
impiantistica e con capacità produttiva tale da comportare
una dimensione
occupazionale mediamente inferiore ai 100 dipendenti.

1 livello

Declaratoria:

- Appartengono a questo livello lavoratori (amministrativi
e tecnici) con
funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri
con facoltà di

iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali
nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti dell'Azienda o
dai titolari della medesima.

Profili:

- medico specialista che esercita nell'ambito della corrispondente branca
medica;
- responsabile CED;
- capo ufficio amministrativo;
- capo ufficio personale e paghe.

2° livello

Declaratoria:

- Appartengono a questo livello i lavoratori che con specifica
preparazione, conoscenza ed esperienza, svolgono attività amministrative o
tecniche caratterizzate da limitata discrezionalità e da autonomia
operativa nei limiti delle direttive impartite dai superiori, dei princìpi,
norme e procedure valevoli per il settore in cui operano.
- Appartengono a questo livello i lavoratori che negli impianti di
produzione, nelle officine ed altri servizi aziendali svolgono mansioni di
particolare responsabilità che si esplicano nella guida, nel controllo e
coordinamento di un gruppo di altri lavoratori, anche specializzati, con
apporto di competenza tecnico-pratica ed un certo potere di iniziativa in
rapporto ai risultati della lavorazione.

Profili:

- lavoratori tecnici ed amministrativi che svolgono compiti di controllo e
di coordinamento nell'ambito dei servizi, con particolare specifica
competenza;
- analista-programmatore centro elaborazione dati;
- capi di gruppi di lavoratori che operano, anche a turno, in cicli
produttivi complessi.

3° livello

Declaratoria:

- Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici che, alle dipendenze di altri di livello superiore, svolgono negli uffici mansioni richiedenti una particolare e specifica conoscenza tecnica e amministrativa, nonché una adeguata pratica ed esperienza.
- Appartengono a questo livello i lavoratori che, nei reparti di lavorazione, compiono, normalmente con l'applicazione di particolare personale competenza, lavori ed operazioni di rilevante difficoltà, svolti con l'ausilio di operai anche specializzati.
- Appartengono a questo livello gli operai che compiono lavori ed operazioni che richiedono capacità tecnico-pratiche in più di un campo specifico al livello dello specializzato.

Profili:

- impiegati addetti a servizi tecnici per operazioni richiedenti rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza teorica e mediante esperienza di lavoro, disegni costruttivi di impianti, attrezzature ed opere edili;
- impiegati addetti ad uffici amministrativi o commerciali che, nel rispetto di procedure prestabilite, compiono operazioni ricorrenti contabili, di acquisto e/o vendita relative a forniture di normale rilevanza e/o ripetitive;
- operatore CED che esegue, controlla e rettifica da consolle i vari cicli di elaborazione;
- lavoratori che guidano, controllano e coordinano con limitata autonomia nell'ambito delle proprie funzioni squadre di operai;
- operai addetti di norma ad importanti lavori di installazione, costruzione e riparazione di notevole complessità e che richiedono cognizioni tecnico-pratiche multiple adeguate o cognizioni specifiche

elevate;
- lavoratori che, in possesso dei richiesti diplomi professionali,
svolgono attività nel loro campo specifico (es. ostetrica, infermiere
professionale, tecnico radiologo, tecnico di laboratorio e di indagini
cliniche, terapista della riabilitazione, tecnico di audiometria);
- cuoco unico;
- maitre.

4° livello

Declaratoria:

- Appartengono a questo livello lavoratori con mansioni d'ordine sia
tecniche che amministrative che richiedono una specifica preparazione
professionale e particolare esperienza di lavoro.
- Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano mansioni di
particolare rilievo ed importanza, la cui corretta esecuzione richiede
specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato
tirocinio.

Profili:

- operatore su calcolatori elettronici;
- addetto di segreteria con conoscenza di stenodattilografia;
- addetto informazioni alla clientela con adeguata conoscenza di almeno
due lingue estere;
- addetto alla fatturazione;
- addetto alle registrazioni contabili;
- lavoratore che, in possesso del previsto diploma professionale svolge
la propria attività nel campo specifico (infermiere generico -
massaggiatore);
- addetto alla igiene e balnéoterapia orale;
- bagnino-fanghino, intendendosi per tale colui che, essendo dotato di
adeguata preparazione tecnica, provvede alle cure balneoterapiche con
eventuale titolazione in gradi Beaumé delle acque e alle prestazioni
specialistiche caratteristiche della stazione termale

oppure colui che
essendo dotato di adeguata preparazione tecnica provveda alle cure
balneoterapiche e a tutte le prestazioni specialistiche caratteristiche
della stazione termale;
- aiuto analista di laboratorio chimico;
- addetto al gabinetto di ricerche scientifiche;
- magazziniere;
- giardiniere specializzato (con mansioni di potatura, di coltivazione,
di selezione delle piante e di predisposizione delle aiuole);
- autista meccanico;
- conduttore di caldaie per le quali è richiesta la patente di 1° e 2°
grado;
- muratore, decoratore, verniciatore a mano specializzati;
- aggiustatore meccanico di precisione- tornitore e fresatore di
precisione- elettricista installatore, bobinatore, elettrauto, quadrista e
radiotecnico specializzati- aggiustatori specializzati di contatori di
acqua e gas- carpentiere in legno e ferro specializzato;
- falegname specializzato;
- saldatore elettrico ed autogeno, idraulico tubista specializzati;
- tappezziere di mobili specializzato;
- portiere di stabilimento con conoscenza adeguata di lingue estere;
- guardarobiere unico consegnatario responsabile della tenuta e
riparazione di tutta la biancheria dell'Azienda e quindi della quantità e
livello qualitativo della stessa;
- aiuto cuoco;
- barman;
- capocameriere.

Parametro superiore
Viene riconosciuto, in ragione della peculiarità della mansione
svolta, ai lavoratori di cui al profilo tassativo di seguito indicato:
- lavoratore che, in possesso del diploma conseguito con corso biennale,
pratica oltre alla massoterapia, le cure fisiche tra le quali le più
frequenti sono: radar, marconi, ultrasuoni, ionoforesi, diadinamica,
elettroterapia, nonché la mobilizzazione attiva e passiva.

5° livello

Declaratoria:

- Appartengono a questo livello lavoratori con mansioni d'ordine
richiedenti una normale conoscenza professionale e semplice pratica di
ufficio.
- Lavoratori che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso
di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato
tirocinio.

Profili:

- operatori addetti ai videoterminali e/o a funzioni di dattilografia;
- personale incaricato con compiti di particolare fiducia al controllo
ingresso dipendenti ed ospiti o alla distribuzione di documenti negli
uffici;
- bagnino-fanghino, intendendosi per tale colui che provvede alle cure
balneolutoterapiche e che svolge almeno una delle prestazioni
specialistiche erogate nella stazione termale;
- bagnino, intendendosi per tale colui che provvede, con professionalità
compiuta, acquisita attraverso adeguato tirocinio nello svolgimento della
mansione, alle cure balneoterapiche e ad almeno due delle prestazioni
specialistiche erogate nella stazione termale (1);
- addetto alla ventilazione polmonare, intendendosi per tale il
lavoratore che, in possesso di
prolungata e adeguata esperienza nelle cure inalatorie, svolge la propria
attività, su prescrizione e sotto controllo medico, predisponendo e
regolando l'apparecchiatura esistente per la somministrazione di
ventilazione polmonare, sia a base di sola acqua termale che con
addizionamento dei medicinali prescritti;
- incaricato del funzionamento dell'impianto automatico distribuzione
fango e operazioni annesse;

- assistente di piscina munito di brevetto F.I.N.;
- incaricato di curare l'efficienza delle tubazioni e di assicurare il
normale funzionamento delle condutture e della distribuzione;
- incaricato del funzionamento, della manutenzione e della condotta degli
apparecchi di concentrazione e deferrizzazione delle acque salsoiodiche;
- addetto alla mescita con adeguata conoscenza di lingue estere;
- operatore imbottigliamento, intendendosi per tale il lavoratore che,
previo adeguato tirocinio, conduce l'impianto di imbottigliamento
effettuando i necessari interventi di regolazione e messa a punto sulle
varie stazioni che lo compongono;
- operaio incaricato della materiale dosatura delle acque titolate e
delle soluzioni saline e della materiale preparazione con dosaggio di
specialità chimiche, di prodotti farmaceutici e zootecnici con
responsabilità diretta del buon andamento delle relative operazioni;
- aiuto magazziniere distributore dei vari materiali custoditi in
magazzino;
- giardiniere;
- fuochista conduttore di caldaie per le quali è richiesta la patente di
3° grado;
- addetto alla riparazione e manutenzione dei pozzi;
- guardia giurata;
- custode di stabilimento;
- portiere;
- verniciatore- muratore- imbianchino;
- carpentiere in legno ed in ferro- aggiustatore meccanico-
elettricista- lattoniere- compressorista;
- falegname, che esegue lavori su serramenti e di riquadratura;
- saldatore elettrico ed autogeno idraulico tubista;
- tappezziere;
- autista e/o trattorista;
- incaricato del funzionamento delle macchine lavatrici di lavanderia;
- addetto al ricamo, al rammendo e sartoria semplice;
- addetto alla stiratura a mano;
- guardarobiere di Stabilimento, intendendosi per tale il lavoratore che,

in base alle esigenze dei vari reparti e dei tempi di approvvigionamento,
determina l'entità della biancheria che deve avere a disposizione essendone
responsabile della distribuzione ai reparti e del relativo recupero per
l'inoltro alla lavanderia;
- guardarobiere con responsabilità di consegna;
- barista;
- cameriere.

(1) Le parti si danno atto che il periodo di effettivo svolgimento della
specifica mansione- con inquadramento al 6° livello- ritenuto necessario
per acquisire professionalità compiuta ed essere pertanto inquadrati nel
livello 5°, è pari a 15 mesi, conseguibili anche per somma di periodi.

6° livello

Declaratoria:

- Appartengono a questo livello lavoratori che compiono lavori od
operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e
conoscenze conseguibili con breve tirocinio.

Profili:

- addetto alle macchine di lavanderia;
- addetto a mansioni semplici e di pulizia nei laboratori di analisi, in
gabinetti clinici e simili;
- addetto alla mescita;
- addetto alle cure inalatorie;
- addetto alle comuni pratiche balneoterapiche (*)
- preparatore del fango (cioè colui che mescola le argille con i fanghi
naturali salsobromoiodici per renderli idonei alle successive applicazioni
curative, comprendendo in esso anche coloro che sono addetti al
riscaldamento del fango stesso);
- addetto alle attività di manovalanza;
- addetto al controllo ingressi degli stabilimenti;
- fattorino- usciere;
- addetto al mangano e alla stiratura con apparecchi automatici;

(*) Vedi nota in calce al 5° livello.

- addetto ai forni di riscaldamento della biancheria;
- addetto a lavori di pulizia e semplice manovalanza come carico e scarico a mano, trasporto a mano, anche se compiuto nei reparti di produzione;
- inservienti di cucina, sala e piano.

Per i medici assunti dalle Aziende termali, l'eventuale assegnazione alla seconda categoria avrà la durata massima di 2 anni, trascorsi i quali avverrà senz'altro l'assegnazione alla 1a categoria.

QUADRI

La qualifica di "quadro", introdotta nel nostro ordinamento dalla Legge n. 190/1985, si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale sovrastante e il restante personale dell'Azienda e si identifica agli effetti classificatori nel livello 1° Super della classificazione del personale.

Al "quadro" si applicano il trattamento economico di cui ai parametri A) o B) del livello 1° Super e la normativa contrattuale prevista per gli impiegati con funzioni direttive.

L'Azienda è tenuta ad assicurare il "quadro" contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

Ai quadri si riconoscono interventi formativi per favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionali, quale supporto alle responsabilità affidate.

In base a quanto previsto dall'articolo 6 della Legge 13 maggio 1985 n. 190, in caso di svolgimento delle mansioni proprie delle figure professionali tassativamente indicate per l'inquadramento nel 1° livello Super (parametri A e B) che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente per motivi che diano diritto alla

conservazione del
posto, l'assegnazione a tale livello e l'attribuzione della qualifica di
quadro saranno effettuate trascorso un periodo ininterrotto di 6 mesi.
Le parti si danno atto che con quanto sopra è stata data attuazione al
disposto della Legge n. 190/1985.

DICHIARAZIONE A VERBALE - A parziale deroga di quanto previsto dall'art. 4,
le parti convengono che eventuali controversie in ordine all'individuazione
dei quadri e alla attribuzione del relativo parametro - rispetto alla
declaratoria e ai profili tassativamente previsti dall'art. 15 - verranno
direttamente sottoposte alle competenti Organizzazioni sindacali nazionali.

NOTA A VERBALE - In relazione a quanto previsto dal 1° comma del presente
articolo resta confermato che per il collegamento tra le declaratorie con i
relativi profili esemplificativi - salvo quanto previsto ai successivi
punti a) e d) - e le diverse qualifiche vale quanto segue:
a) qualifica di quadro:
declaratoria del livello 1° Super e relativi profili tassativi
concernenti i parametri A) e B);
b) qualifica impiegatizia:
declaratoria del livello 1°; declaratoria dei livelli 2°, 3°, 4° e 5°,
primo alinea;
c) qualifica categoria speciale:
declaratoria dei livelli 2° e 3°, secondo alinea;
d) qualifica operaia:
declaratoria del livello 3°, terzo alinea; declaratoria dei livelli 4° e
5°, secondo alinea e profilo tassativo del parametro superiore del
livello 4°; declaratoria del livello 6°.

Ai fini anzidetti l'appartenenza alle qualifiche operaia, intermedia,
impiegatizia e di quadro viene identificata sulla base di quanto comunicato
a norma dell'art. 6 nella lettera di assunzione e delle eventuali
successive comunicazioni in caso di passaggio di qualifica.

Commissione tecnica paritetica
Le parti convengono di istituire, per la vigenza della parte normativa
del presente contratto collettivo di lavoro, una Commissione paritetica
nazionale di lavoro per lo studio della classificazione dei lavoratori, con
lo scopo di esaminare i riflessi sui profili professionali dell'introduzione di nuove tecnologie o di processi di riorganizzazione
delle aziende.

Le conclusioni dei lavori della Commissione saranno portati all'attenzione
delle parti stipulanti entro 6 mesi prima della scadenza del contratto
collettivo nazionale di lavoro che valuteranno l'opportunità di inserire
nel futuro contratto di lavoro le eventuali nuove figure professionali
individuate di comune accordo nell'ambito della Commissione.

Art. 16 - Passaggio di livello per mutamento di mansioni.

Il lavoratore, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato
temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al suo livello purché
ciò non comporti alcun peggioramento economico, né un mutamento sostanziale
alla sua posizione.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello
superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non
inferiore alla differenza fra la retribuzione minima tabellare percepita e
quella massima del predetto livello superiore.
Fatto salvo quanto specificamente previsto dal 5° comma dell'articolato
contrattuale relativo ai quadri di cui al precedente art. 15, trascorso un
periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di 1° e 2° livello e di un
mese e mezzo nel disimpegno di quello di altri livelli avverrà senz'altro
il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel livello superiore
salvo che si tratti di sostituzione di altri lavoratori

assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, ferie, ecc.), nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di livello.
Agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di livello superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio al primo livello e di mesi 6 per il passaggio agli altri livelli.
Il lavoratore che sia assegnato temporaneamente e in maniera non ricorrente a mansioni di livello inferiore conserverà la retribuzione del livello al quale appartiene.
Per quanto non previsto dal presente articolo, vengono richiamate le norme di legge in materia.

Art. 17 - Cumulo di mansioni.

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diversi livelli è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 18 - Orario di lavoro.

1) La durata massima dell'orario contrattuale settimanale di lavoro, fatte salve le deroghe e le eccezioni previste dalla legge e dal presente contratto, è fissata in 40 ore.

2) L'orario di lavoro settimanale di cui al punto 1) verrà distribuito di norma su 5 giorni alla settimana ad eccezione del periodo che va dal 10 maggio al 31 ottobre di ogni anno, periodo durante il quale l'Azienda, in relazione alle esigenze tecnico-organizzative, potrà distribuire l'orario

di lavoro su 6 giorni.

3) In relazione a particolari esigenze tecnico-organizzative, l'orario settimanale di lavoro di cui al punto 1) del presente articolo potrà essere distribuito, limitatamente al personale necessario e per l'assolvimento delle esigenze curative che si presentassero, su 6 giorni anziché su 5 anche in periodo diverso da quello previsto al punto 2).

L'attuazione di quanto sopra sarà determinata dall'Azienda previa intesa con la R.S.U.

Fermo restando quanto previsto al punto 1) della lettera C) dell'articolo l
- Relazioni industriali, a fronte di verificate situazioni ed esigenze oggettive dell'attività produttiva, l'orario normale di lavoro di cui al punto 1) del presente articolo può essere realizzato come media nell'arco di più settimane. Le modalità di compensazione degli orari ed il personale interessato saranno oggetto di esame congiunto con la R.S.U. Le date di effettuazione della flessibilità, inoltre, saranno preventivamente portate a conoscenza della R.S.U.

4) In applicazione del Protocollo d'intesa 22 gennaio 1983 l'orario di lavoro viene ridotto di 20 ore su base annua dal 1° luglio 1984 e di ulteriori 20 ore su base annua dal 1° gennaio 1985.
Inoltre, l'orario viene ridotto, sempre su base annua, di ore 12, di cui 6 ore dal 1° gennaio 1989 e 6 ore dal 1° gennaio 1990, cui si aggiungono ulteriori 12 ore con la seguente gradualità:
- 4 ore dal 1° gennaio 1993;
- 4 ore dal 1° luglio 1993;
- 4 ore dal 1° gennaio 1994.

Le suddette riduzioni (per un totale di 64 ore su base annua a regime) verranno godute dai lavoratori mediante riposi individuali retribuiti pari a giornate intere, mezze giornate o gruppi di ore.
In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di

calendario, il lavoratore usufruirà di un dodicesimo dei riposi di cui al
presente punto per ogni mese intero di servizio prestato.
I riposi di cui sopra non matureranno per i periodi di assenza del
lavoratore senza diritto a retribuzione.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i riposi
saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività, mediante
rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale
attività produttiva dell'Azienda.

5) Le ore non lavorate per ferie e festività nazionali e infrasettimanali saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario
di lavoro settimanale.

6) Per gli addetti ai lavori discontinui - che possono essere assunti
con un orario giornaliero di 9 o 10 ore - l'orario contrattuale settimanale
di lavoro viene fissato come segue:
- discontinui con orario normale di 60 ore settimanali 48 ore
- discontinui con orario normale di 54 ore settimanali 43 ore
- discontinui con orario normale di 48 ore settimanali 40 ore

7) L'orario di lavoro verrà affisso all'entrata dello stabilimento.

8)I lavoratori non potranno rifiutarsi all'istituzione di più turni
giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni
stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati
reparti.

DICHIARAZIONE A VERBALE - 1) Agli effetti del presente articolo sono
considerate ore di lavoro quelle di effettiva prestazione.

2) Resta inteso che nel caso di settimana corta le festività non
lavorate, cadenti nel giorno non lavorato, non saranno considerate agli
effetti del raggiungimento dell'orario di lavoro

settimanale.

3) Le riduzioni di cui al punto 4) del presente articolo vengono assorbite fino a concorrenza dagli orari inferiori e/o da particolari trattamenti del regime di orario eventualmente esistenti a livello aziendale.
Nella circostanza del rinnovo del presente contratto collettivo di lavoro, che ha previsto ulteriori riduzioni della prestazione lavorativa annua, le parti ribadiscono l'impegno a consentire la effettiva realizzazione di quanto previsto al punto 3) del presente articolo, già pattuito in occasione della stipula del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 luglio 1983.

Art. 19 - Lavoratori discontinui.

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.
Le predette mansioni sono limitate come segue:
l) autisti;
2) custodi, guardiani diurni e notturni, portieri;
3) personale addetto alla sorveglianza delle piscine;
4) personale addetto agli spogliatoi delle piscine;
5) personale addetto alla sorveglianza delle sorgenti, delle canalizzazioni, degli apparecchi di sollevamento e distribuzione di acqua.
Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nella norma di cui al punto 1) dell'art. 18. La norma di cui sopra non si applica al caso occasionale o sporadico.
Per i lavoratori discontinui o addetti a mansioni di semplice custodia di

cui sopra, le ore prestate fino al loro orario di lavoro contrattuale
(rispettivamente 48 e 43 ore settimanali) saranno compensate con quote
orarie di retribuzione normale. Le ore prestate, rispettivamente, oltre le
48, 43 e 40 ore settimanali e fino ai limiti di cui al punto 6, art. 18,
saranno maggiorate con la percentuale di cui all'art. 22.

Art. 20 - Lavoro a tempo parziale.

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere
considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di
lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un
corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.
Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con
un orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.
Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire:
flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività
nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta
ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto
scritto, nel quale siano indicati:
1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore,
di norma, entro le seguenti fasce:
a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, da 24
a 30 ore;
b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, da 48 a
120 ore;
c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, da 400 a
1.300 ore;

3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità
all'entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:
a) volontarietà di entrambe le parti;
b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in
relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le
mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle
parti;
c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei
lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le
stesse mansioni;
d) possibilità di effettuazione di prestazioni eccedenti l'orario normale
definito. Il superamento dell'orario di lavoro è ammesso per specifiche
esigenze organizzative, sempre con la normale retribuzione, nel limite di
60 ore annuali per ciascun lavoratore. Il superamento delle 8 ore
giornaliere, ove non verifcatosi in attuazione di quanto previsto dal 2°
capoverso del punto 3) dell'art. 18 (orario di lavoro), determina il
compenso per lavoro straordinario;
e) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibile
con la natura del rapporto stesso.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Le parti si impegnano ad apportare i necessari
adeguamenti della normativa contrattuale non appena entreranno in vigore le
norme di legge sulla materia stessa, nonché quelle relative alla riforma
previdenziale con particolare riferimento alla eventuale riduzione da 24 a
18 ore dell'orario minimo.

Art. 21 - Contratto a termine

Ferma restando la possibilità di ricorso ai contratti di lavoro a tempo
determinato in tutti gli altri casi previsti dalla legge, ai sensi del

primo comma dell'articolo 23 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56, è
consentita l'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro
anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:
a) esecuzione di opere e/o servizi definiti e predeterminati nel tempo;
b) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse
da quelle già previste dall'articolo 1, lettera b), Legge n. 230/62.
Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi della
precedente lettera a) non potrà superare, in ciascuna impresa, il 15% dei
dipendenti occupati a tempo indeterminato. E comunque consentita
l'assunzione di almeno 8 lavoratori.
La base di computo per il calcolo della percentuale di cui al comma
precedente è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo
indeterminato all'atto dell'assunzione dei lavoratori a tempo determinato.
Le frazioni di unità si computano per intero.
L'Azienda comunicherà entro un mese alle R.S.U. o, in assenza, alle
Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni
stipulanti, le fattispecie di ricorso al contratto a tempo determinato in
applicazione del presente articolo e il numero dei lavoratori interessati.
Ulteriori ipotesi di applicazione del primo comma dell'articolo 23 della
Legge n. 56/87 e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal
presente contratto potranno essere pattuite a livello aziendale.
La regolamentazione di cui al presente articolo è diretta a rispondere ad
esigenze diverse ed aggiuntive rispetto a quelle cui si fa fronte con il
ricorso al lavoro stagionale proprio dell'attività termale.

Art. 22 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Per lavoro straordinario, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni
di legge in materia, nonché dal punto 3) dell'art. 18, ai fini del computo

della relativa maggiorazione, si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario di cui al precedente art. 18.
Nessun lavoratore potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.
Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, si richiamano le disposizioni di legge in materia.
Ai fini del computo del lavoro straordinario, non sono da considerare le ore di prestazione effettuate oltre le 40 ore con riposo compensativo di cui al 2° capoverso del punto 3) dell'art. 18 - orario di lavoro - che pertanto verranno retribuite come prestazione ordinaria.
Ferma restando la normativa di cui ai precedenti commi del presente articolo, il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite massimo di 175 ore annuali per ciascun lavoratore.
In relazione a quanto sopra, trimestralmente, le Aziende informeranno le Rappresentanze Sindacali Unitarie sulle ore di lavoro straordinario effettuate.
Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6.
Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successivo alle 6 antimeridiane saranno retribuite come straordinario notturno.
Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale.
Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica da lavoratori che godono del riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge. A tali lavoratori sarà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.
Il lavoro straordinario, notturno e festivo, dovrà essere preventivamente

autorizzato dalla Direzione.

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI

	Operai e Int.	Impiegati
1) Lavoro straordinario diurno	40%	40%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
3) Lavoro straordinario festivo oltre le 8 ore	65%	90%
4) Lavoro straordinario nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turno	45%	50%
6) Lavoro straordinario notturno	55%	65%
7) Lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore)	100%	100%
8) Lavoro a turni notturni	15%	15%
9) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	50%

Le suddette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria della retribuzione mensile, ottenuta dividendo per 173,33 detta retribuzione mensile (e cioè minimo tabellare, eventuale superminimo, eventuali scatti di anzianità ed eventuale terzo elemento) più la contingenza.
Le predette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

Art. 23 - Riposo per i pasti.

Nelle Aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 18, viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti. Ai lavoratori che effettuano l'orario continuativo, è concesso di consumare i pasti sul luogo di lavoro.
Per le donne ed i minori che lavorino a squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22 o con orario di lavoro continuativo ai sensi della legge 26

aprile 1934, n. 653 e della legge 17 ottobre 1967, n. 977 il riposo intermedio è di mezza ora. A detto personale verrà corrisposta una maggiorazione del 6,50% sulla retribuzione.
La suddetta percentuale sarà corrisposta anche agli uomini che effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro tanto in turni avvicendati con orario continuativo quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre con orario continuativo.
Tale maggiorazione assorbe fino alla concorrenza qualsiasi altro compenso od indennità già corrisposta eventualmente in sede aziendale al personale di cui sopra.

Art. 24 - Interruzione del lavoro.

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà del lavoratore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora l'Azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Art. 25 - Recuperi.

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 26 - Sospensione del lavoro.

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro,

non interrompe
l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.
In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo
eventuale accordo tra le Organizzazioni periferiche per il prolungamento di
tale termine, il lavoratore può chiedere il licenziamento con diritto a
tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 27 - Riposo settimanale.

Il riposo settimanale è regolato dalle norme di legge.

Art. 28 - Giorni festivi, festività infrasettimanali e nazionali.

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo
compensativo di cui all'art. 22;

b) le festività nazionali del:
1) Anniversario della Liberazione 25 aprile
2) Festa del lavoro 1 maggio

c) le seguenti festività infrasettimanali:
1) Capodanno 1 gennaio
2) Epifania 6 gennaio
3) Lunedì di Pasqua mobile
4) SS. Pietro e Paolo per il Comune di Roma
(giorno del Santo Patrono) 29 giugno
5) Assunzione 15 agosto
6) Ognissanti 1 novembre
7) Immacolata Concezione 8 dicembre
8) Natale 25 dicembre
9) Santo Stefano 26 dicembre

Per il trattamento delle festività di cui alle lettere b) e c) valgono le
norme di legge e/o interconfederali;

d) il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo
stabilimento, fatto salvo il n. 4 del punto c).
Le parti convengono di estendere alla festività di cui sopra il trattamento
previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90.
Nei casi di assenza dal lavoro, dovuta a malattia od infortunio, gravidanza
o puerperio, nel giorno festivo del S. Patrono l'Azienda

integrerà il
trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la
retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato
assente.
Nel solo caso in cui una delle giornate festive sopra indicate cada di
domenica, ai lavoratori è dovuto in aggiunta al normale trattamento
economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di
fatto. Il predetto importo sarà determinato sulla base di 1/26 della
retribuzione mensile fissa.
Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una
delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge,
lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro
giorno della settimana, fermo restando che agli stessi non è dovuto alcun
compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo
compensativo.
Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento,
vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello
stabilimento stesso.

Art. 29 - Ferie.

Il lavoratore non in prova ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un
periodo di riposo retribuito nella misura di 4 settimane di calendario
(pari a 160 ore).
Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie
danno luogo al relativo trattamento economico di cui all'art. 28 senza
prolungamento del periodo feriale.
Le ferie sono frazionabili a mese. Al lavoratore spetteranno tanti
dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.
Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; l'epoca sarà
stabilita di comune accordo secondo le esigenze del lavoro.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 38.
La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.
Il periodo di servizio superiore a 15 giorni verrà considerato, a questo fine, come mese intero.
L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Restano fermi i trattamenti individuali di miglior favore già acquisiti dal personale dipendente, conformemente a quanto previsto nei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 30 - Trattamento delle festività soppresse.

Fermo restando che il trattamento per quanto concerne le giornate ex festive del 2 giugno e del 4 novembre è quello previsto per le festività che coincidono con la domenica, per le residue 4 ex festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, a fronte della sussistenza del rapporto di lavoro con diritto alla retribuzione nelle suddette giornate, il lavoratore avrà il diritto ad usufruire di corrispondenti giornate di riposo compensativo in aggiunta alle ferie, oppure di permessi giornalieri retribuiti per esigenze individuali, che dovranno essere goduti, d'intesa con le Aziende, compatibilmente con le necessità tecnico-produttive ed organizzative. Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui

e di semplice attesa o custodia di cui all'art. 19 con orario settimanale
superiore a 40 ore, i permessi individuali retribuiti di cui al precedente
comma, si intendono riferiti all'orario giornaliero contrattuale ad essi
assegnato.

NOTA A VERBALE - Il diritto alla maturazione dei permessi di cui al
presente articolo sussisterà anche durante i giorni di carenza per
malattia.

Art. 31 - Congedo matrimoniale.

Ai lavoratori non in prova sarà concesso un permesso di giorni 15
consecutivi di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre
matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie
annuali né potrà coincidere con il periodo di preavviso in caso di
risoluzione del rapporto di lavoro.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un
preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.
Per quanto non previsto nel presente articolo valgono le norme di legge e
l'accordo interconfederale, vigenti in materia.
Si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il
periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando
l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi per giustificato motivo
sospeso od assente.
Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto alla
lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Le parti non hanno inteso trasferire alle Aziende
l'onere dell'assegno di congedo matrimoniale liquidato dall' I.N.P.S.

Art. 32 - Chiamata per obblighi di leva e richiamo alle armi.

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, nonché dalla legge 15 dicembre 1972, n. 772, per cui il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore non in prova ha il diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.
Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.
Ove il lavoratore all'atto della chiamata o del richiamo alle armi richieda la liquidazione, l'Azienda corrisponderà al lavoratore stesso un trattamento pari a quello che gli sarebbe spettato in caso di risoluzione del rapporto di lavoro escluso il preavviso.
Il lavoratore che, salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'Azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Art. 33 - Modalità di corresponsione della retribuzione.

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'Azienda, mediante busta o altri stampati individuali sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute con l'indicazione del periodo di paga al quale si riferiscono.
Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.
Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione.
In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, al lavoratore sarà corrisposta

la parte di
retribuzione non contestata.
Qualora l'Azienda ne ritardi di oltre 10 giorni l'erogazione rispetto al
normale periodo di paga decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella
misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla
scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di
risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione delle indennità di
anzianità e di mancato preavvìso.

Mensilizzazione
(criteri adottati per la trasformazione della paga oraria degli operai)

La trasformazione contabile della paga oraria in mensile per gli operai
sarà effettuata senza oneri o vantaggi per l'Azienda o i lavoratori, in
base ai seguenti criteri:
1) il minimo di paga base oraria moltiplicato per 173,33;
2) le misure giornaliere confederali dell'indennità di contingenza verranno
moltiplicate per 26;
3) eventuali emolumenti diversi dalla paga base e dalla indennità di
contingenza, qualora lo consentano la loro natura e le loro
caratteristiche, potranno essere mensilizzati, in ogni caso, fermo
restando il principio di cui in premessa;
4) la gratifica natalizia degli operai viene trasformata in tredicesima
mensilità (173,33 ore);
5) le festività cadenti in giorno lavorativo sono comprese nella
retribuzione mensile, mentre quelle coincidenti con la domenica, saranno
compensate in base ad 1/26 della retribuzione mensile.

La retribuzione normale ai lavoratori sarà corrisposta in misura mensile
sulla base delle tabelle allegate ed eventuali elementi retributivi
accessori. Al riguardo, pertanto, in base ai giorni di effettiva
prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore lavorate, valgono
le seguenti norme:

a) ai lavoratori che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro e che si saranno assentati soltanto per ferie, festività o per altre cause che comportino il diritto all'intera retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.

In tal modo si intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e festività di cui all'art. 28;

b) le quote relative alle ore normali non lavorate o comunque non retribuibili nell'ambito dell'orario contrattuale saranno calcolate dividendo per 173,33 la retribuzione mensile e da questa detratte.

Art. 34 - Aumenti periodici di anzianità.

1) A decorrere dal 1° gennaio 1980 i lavoratori hanno diritto alla maturazione di 5 scatti biennali in cifra fissa ai seguenti valori:

1° livello super (A e B) 35.000
1° livello 31.000
2° livello 26.500
3° livello 23.500
4° S e 4° livello 22.500
5° livello 22.000
6° livello 20.500

2) In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. 11 lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per il nuovo livello di appartenenza, fino al raggiungimento dell'importo massimo previsto per il nuovo livello, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello verrà considerata utile agli effetti della maturazione

del successivo aumento periodico.
3) In caso di passaggio - che non comporti novazione del rapporto di lavoro - da mansioni di operaio a quelle di intermedio o di impiegato, il numero degli aumenti periodici di anzianità è 5, compresi quelli già maturati nella qualifica di provenienza. Ai fini della rivalutazione conseguente all'attribuzione del nuovo livello di inquadramento, si applicherà quanto previsto al punto 3).

NORME TRANSITORIE - A) Gli impiegati e gli intermedi in forza alla data del 31 dicembre 1979, conformemente agli indirizzi concordati in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro in data 23 giugno 1979, manterranno in cifra gli importi degli scatti già maturati alla stessa data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dalla tabella di cui al precedente punto 1) e nei limiti di un numero complessivo (ivi compresi gli scatti corrispondenti all'importo congelato) pari a 13 scatti se impiegati, 10 scatti se intermedi.
B) Gli operai in forza alla data del 31 dicembre 1979, conformemente agli indirizzi concordati in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro in data 23 giugno 1979, manterranno in cifra gli importi degli scatti già maturati alla stessa data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali, secondo gli importi previsti dalla tabella di cui al precedente punto 1) e nel limite di un numero complessivo pari a sei scatti e dell'importo massimo previsto per il proprio livello di appartenenza.
C) Al fine di determinare il numero degli aumenti periodici da computare come già maturati, l'importo percepito a tale titolo dall'operaio, intermedio e impiegato alla data del 31 dicembre 1979 verrà diviso per il nuovo valore unitario previsto dalla tabella

di cui al punto
1), con riferimento al corrispondente livello di inquadramento. L'eventuale
frazione di scatto, necessaria per raggiungere l'importo massimo previsto
per il livello di appartenenza, sarà attribuita al lavoratore al compimento
del biennio successivo alla data di completamento dei sei aumenti periodici
di anzianità se operaio, 10 se intermedio, 13 se impiegato.
Per i lavoratori che alla data del 31 dicembre 1979, in base alla normativa
prevista per gli aumenti periodici di anzianità dal CCNL 23 luglio 1975
avessero già maturato da più di due anni il numero massimo di scatti
stabilito per la qualifica di appartenenza, la data di erogazione
dell'eventuale scatto o frazione di esso derivante dal computo di cui sopra
è il 1° gennaio 1980.
Per i lavoratori per i quali, invece, sempre alla data del 31 dicembre 1979
fosse trascorso un periodo di tempo inferiore ad un biennio dalla data di
maturazione del numero di scatti previsti per la qualifica di appartenenza
dal CCNL 23 luglio 1975, la data di acquisizione dell'eventuale scatto, o
frazione di esso, derivante dal computo di cui sopra, sarà quella del
compimento del 24° mese.

Art. 35 - 13a e 14a mensilità.

In occasione del Natale l'Azienda erogherà a tutti i lavoratori una 13a
mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore
(173,33 ore). Salvo diversa pattuizione a livello aziendale, con la
retribuzione del mese di giugno l'Azienda erogherà altresì una 14a
mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto (173,33 ore) percepita
dal lavoratore.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso
dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della 13a e 14a
mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso

l'Azienda. La
frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti
come mese intero.
Per i lavoratori stagionali i ratei di 13a e 14a mensilità verranno erogati
unitamente alle spettanze da corrispondere alla scadenza del termine. La
frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti
come mese intero, cumulandosi, a questi fini, le frazioni relative ai mesi
di inizio e cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 36 - Premio di fine stagione.

Le parti, nel riconfermare il rilievo essenziale che il rapporto di lavoro
a tempo determinato, così come disciplinato nel vigente quadro legislativo,
riveste per lo svolgimento dell'attività termale, caratterizzata da un
andamento tipicamente stagionale, convengono quanto segue.
Ai lavoratori assunti a tempo determinato in relazione alla stagione
termale viene corrisposto, contestualmente al trattamento di fine rapporto,
un importo commisurato come segue:

- 1°, 2° e 3° livello: L. 16.500 per ogni mese di durata del rapporto di lavoro.
- 4°S, 4°, 5° e 6° livello: L. 11.000 per ogni mese di durata
del rapporto di lavoro.

A tali fini si considera mese intero la frazione di mese superiore a 15
giorni.
L'importo come sopra determinato verrà suddiviso in quote giornaliere e
corrisposto in relazione alle giornate di effettivo lavoro prestato.
Il predetto importo non sarà considerato utile ai fini della determinazione
dei vari istituti legali e contrattuali né del trattamento di fine
rapporto.

NOTA A VERBALE - Il trattamento sopra previsto è assorbito fino a
concorrenza dai benefici derivanti al personale stagione, a qualsiasi

titolo, in forza di accordi aziendali in atto.

Art. 37 - Premio di risultato.

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, il cui testo si intende integralmente trascritto, tenuto conto dell' andamento economico dell'impresa e della sua redditività, è prevista una contrattazione aziendale a contenuto economico, indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione. Tale contrattazione dovrà avere esclusivamente le seguenti caratteristiche.
Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente all'avvio della contrattazione stessa, nel corso di un apposito incontro, le condizioni dell'impresa e del lavoro e le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.
In coerenza con le strategie dell'impresa, le erogazioni saranno direttamente e sistematicamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali, concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di qualità, di competitività, di redditività.
I dati riferiti ai fattori presi in considerazione per la determinazione delle nuove erogazioni saranno comunicati alla R.S.U.
In relazione allo stato di attuazione dei citati programmi potranno essere effettuate verifiche tecniche sui parametri di riferimento.
Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui sopra, data la loro caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori, non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.
Le erogazioni di cui sopra dovranno avere caratteristiche tali da

consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto
dalla normativa di legge che verrà emanata in attuazione del Protocollo 23
luglio 1993.
L'accordo per il premio avrà durata quadriennale e la contrattazione
avverrà nell'osservanza delle procedure di cui al presente articolo. La
contrattazione non potrà essere avviata prima del 1° settembre 1996;
dall'avvio di tale prima contrattazione decorreranno i due mesi di
normalità sindacale di cui al comma seguente.
Una volta iniziata la procedura negoziale verranno garantite condizioni di
assoluta normalità sindacale per un periodo di due mesi dalla presentazione
della piattaforma rivendicativa e, comunque, fino a tutto il mese
successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

I premi di produzione definiti in attuazione dei precedenti contratti
nazionali o istituti retributivi analoghi eventualmente esistenti a livello
aziendale restano in vigore fino all'istituzione delle eventuali nuove
erogazioni e saranno ricondotti nell'ambito di queste per la parte
variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra.
La titolarità della contrattazione a livello di azienda viene esercitata
dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie congiuntamene alle strutture
sindacali territoriali o nazionali di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-
UIL.

Art. 38 - Trasferte.

Ai lavoratori temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori
della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale
sono in forza, sarà corrisposta la normale retribuzione per le ore di
servizio effettivamente prestato e sarà rimborsato l'importo delle spese di
viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in
base a nota documentata; salvo, su richiesta del

lavoratore, accordi
forfettari fra le parti interessate.
Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione
fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le
otto ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.
Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in
giorni diversi.
L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere
anticipato dal datore di lavoro al lavoratore salvo conguaglio alla fine
della trasferta.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Il presente articolo non si applica al personale
viaggiante addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti il cui
trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 39 - Trasferimenti.

Fermo restando quanto stabilito dalla legislazione vigente in materia, in
particolare dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore che venga
trasferito dall'Azienda ad altra sede di lavoro conserva il trattamento
economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e
competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari
prestazioni richiestegli presso la sede di origine e che non ricorrano
nella nuova destinazione.
Al lavoratore trasferito, sempre che il trasferimento comporti l'effettivo
cambio di residenza e di stabile dimora, sarà corrisposto il rimborso delle
spese di viaggio, con i mezzi normali, per sé e per le persone che
compongono normalmente la sua famiglia, nonché il rimborso delle spese di
trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ
opportuni accordi da prendersi con l'Azienda.
Inoltre al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari ad una
mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e

mezza mensilità se
non avente carichi di famiglia.
Nel caso che l'Azienda metta a disposizione del lavoratore un alloggio
nella nuova sede di lavoro tali indennita' sono ridotte alla metà.
Il lavoratore che, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un
indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di locazione, luce, gas
ed altri analoghi, regolarmente registrati o notificati all'Azienda in
epoca precedente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al
rimborso di tale indennizzo.
Il lavoratore che non accetti il trasferimento e che venga licenziato avrà
diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, e alla
indennità di anzianità, oltre ai ratei degli altri eventuali diritti
maturati e non goduti.
Qualora all'atto dell'assunzione sia stata espressamente pattuita la
facoltà dell'Azienda di disporre il trasferimento del lavoratore e questo
non accetti il trasferimento stesso, la mancata accettazione sarà
considerata come dimissioni.
Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato tempestivamente e
per iscritto al lavoratore.
Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non spetta il trattamento
previsto nel presente articolo.

Art. 40 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dopo superato il periodo di
prova, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso
salvo il caso di cui all'art. 62.
La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei previsti termini di
preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo
della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al

lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.
Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.
E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.
Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.
I termini di preavviso sia per il caso di licenziamento che dimissioni sono stabiliti come segue:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti
1° livello super (A e B) mesi 2
1° livello mesi 2
2° e 3° livello mesi 1
4°S, 4° e 5° livello giorni 20
6° livello giorni 15

b) oltre 5 anni di servizio compiuti
1° livello super mesi 3
1° livello mesi 3
2° e 3° livello mesi 1 e mezzo
4° S, 4° e 5° livello mesi 1
6° livello giorni 20

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Art. 41 - Trattamento di fine rapporto.

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29

maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile (sub 1 della legge n. 297/1982), esclusivamente dai seguenti elementi:
- minimo tabellare;
- indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- eventuali aumenti periodici di anzianità;
- eventuali superminimi;
- eventuali aumenti di merito;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- premio di produzione in atto al 23 maggio 1995;
- maggiorazione per lavoro di 8 ore continuative di cui all'art. 21;
- eventuali altri elementi aziendali per i quali sia espressamente prevista la computabilità.

NORMA TRANSITORIA - Ai sensi del 4° comma dell'art. 5 della legge 29 maggio 1982, n. 297, relativamente al personale inquadrato nelle qualifiche di intermedi ed operai il Trattamento di fine rapporto viene calcolato in base alle seguenti misure:
- fino al 31 dicembre 1983 = 25/30
- dal 1° gennaio 1984 = 26/30
- dal 1° gennaio 1985 = 27/30
- dal 1° gennaio 1986 = 28/30
- dal 1° gennaio 1987 = 30/30

Art. 42 - Malattia ed infortunio non sul lavoro.

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata entro 24 ore; a tale comunicazione farà seguito, entro 3 giorni, l'invio del certificato medico, che è prescritto anche per assenza di durata inferiore ai 3 giorni. In mancanza di ciascuno dei predetti adempimenti, sia in caso di inizio che di prosecuzione dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della Legge n. 300/1970 nonché quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia, l'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore non appena ne abbia avuto comunicazione.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00 ovvero nelle diverse fasce orarie che dovessero essere stabilite dai decreti emanati in attuazione dell'art. 5 Legge n. 638/1983 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo.
Il lavoratore che - per visite, prestazioni, accertamenti specialistici o altro giustificato motivo - non possa osservare tali fasce orarie dovrà preventivamente comunicarlo all'Azienda e comprovarlo.
Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito nel domicilio noto al datore di lavoro, decade dal diritto al trattamento economico contrattuale di malattia per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo ed è passibile di sanzioni disciplinari.
Quanto previsto dal comma precedente si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge.

1) Conservazione del posto.
Il lavoratore non in prova che debba interrompere il servizio a causa di malattia od infortunio non sul lavoro avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo di 10 mesi.
Cesseranno per l'Azienda gli obblighi della conservazione del posto qualora il dipendente raggiunga, in complesso, nell'arco di un

biennio, anche in caso di diverse malattie, il limite massimo di 10 mesi. Eguale diritto spetterà al dipendente nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.
Alla scadenza del termine sopra indicato l'Azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.
Qualora la prosecuzione della malattia oltre il termine suddetto non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

2) Trattamento economico.
Il lavoratore ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione fino a 6 mesi.
Agli effetti del trattamento economico l'Azienda su documentazione redatta su moduli INPS integrerà, l'indennità corrisposta dall'INPS in modo da raggiungere il 100% della retribuzione netta, nei limiti di cui al comma precedente.
L'Azienda corrisponderà, altresì, anticipazioni sulle indennità spettanti al lavoratore da parte degli Istituti assicurativi o previdenziali fino alla realizzazione degli impegni di cui all'allegato al presente articolo.
Fatte salve le condizioni di miglior favore, qualora la durata della malattia superi i dieci giorni verrà corrisposto ai lavoratori il 30% della retribuzione normale netta per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza).
Per il trattamento spettante al lavoratore in caso di t.b.c. valgono le

specifiche norme di legge.
E' fatto divieto al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul
lavoro di svolgere attività lavorativa. La violazione di tale divieto
costituisce grave inadempimento contrattuale.

NOTA A VERBALE - La conservazione del posto per i lavoratori assunti con
contratto a tempo determinato non potrà eccedere il 50% della durata dello
stesso contratto, nel limite massimo di 4 mesi e comunque non potrà
superare la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.
Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul
lavoro sono cumulabili nell' anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).
Ai lavoratori di cui sopra la integrazione aziendale sarà effettuata
tenendo conto di quanto l'INPS corrisponderà complessivamente per l'intera
durata della malattia e comunque nell'ambito di quanto previsto dalle
normative di legge in vigore.

ALLEGATO

- Anticipazioni da parte delle Aziende dell'indennità di malattia e
infortunio a carico degli Enti competenti.
L'Azienda, nel caso in cui il lavoratore cada ammalato o infortunato per un
periodo superiore a 3 giorni, corrisponderà sotto forma di anticipo il 100%
di quanto al lavoratore stesso spetta dagli Istituti competenti a titolo di
indennità di malattia o di infortunio.
Tale disponibilità è comunque subordinata al verificarsi, inscindibilmente,
di tutte le seguenti condizioni:
- rilascio da parte di tutti i lavoratori operai di deleghe individuali,
redatte per l'INPS sul modello annesso e per l'INAIL secondo le modalità
che saranno indicate dall'Istituto stesso, che autorizzino i citati Enti a
corrispondere direttamente all'Azienda le somme spettanti ai suddetti
lavoratori a titolo di indennità di malattia o di infortunio;

- esenzione dall'assoggettamento a contributi previdenziali di quanto anticipato dall'Azienda per conto degli Istituti previdenziali;
- impegno da parte degli Istituti previdenziali a versare all'Azienda l'ammontare delle indennità a loro carico per tutti i casi per i quali sia già intervenuta la chiusura della pratica.

Resta comunque inteso che, ove si verifichino le condizioni di cui sopra, l'inizio delle suddette anticipazioni è subordinato al perfezionamento formale degli accordi con gli Istituti previdenziali, nonché ai tempi tecnici occorrenti all'Azienda per il rifacimento dei programmi di elaborazione e agli Istituti previdenziali per l'attuazione della nuova procedura.

Nel caso si dia corso all'anticipazione, l'Azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore delle quote anticipate per conto degli Istituti sopracitati, qualora le erogazioni da parte degli Istituti stessi vengano a mancare per qualsiasi motivo dovuto a inadempienza del lavoratore medesimo.

Per quanto riguarda il personale assunto con contratto di lavoro a termine (stagionale) l'Azienda si rivarrà, nei confronti dei lavoratori, delle quote anticipate per conto degli Istituti sopra citati sull'ammontare complessivo delle indennità di fine rapporto di lavoro ove la malattia non fosse riconosciuta dagli stessi Istituti.

Art. 43 - Aspettativa per riabilitazione.

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro e non oltre i termini del rapporto di lavoro, concederà un periodo di aspettativa non retribuita al lavoratore che ne faccia richiesta in quanto in condizioni di tossicodipendenza per documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso strutture specialistiche riconosciute dalle istituzioni o ancora presso

sedi o comunità terapeutiche individuate dalla Legge 26 giugno 1990, n.
162.

Art.44 - Infortuni sul lavoro.

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera dovrà essere denunciato
immediatamente dal lavoratore al proprio capo diretto, il quale provvederà
affinché sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.
Durante l'assenza dal servizio causata da infortunio sul lavoro il
lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto fino alla
guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico
definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.
Il lavoratore infortunato avrà diritto all'intera retribuzione per la
giornata nella quale è avvenuto l'infortunio. Inoltre l'Azienda, per
infortuni che insorgeranno dal 1° novembre 1972, corrisponderà al
lavoratore una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di
disposizioni legislative e/o di altre norme in modo da raggiungere il 100%
del trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe
percepito se avesse lavorato, fino alla cessazione della indennità di
invalidità erogata dall'Istituto assicuratore.
Circa le modalità di erogazione dei predetti trattamenti si fa riferimento
a quanto previsto nell'allegato all'art. 42.
Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto nonché il
trattamento economico di cui sopra saranno esclusi per i lavoratori non
ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.
Il trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di
quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli Istituti
previdenziali e assistenziali oppure per atti di previdenza compiuti
dall'Azienda.
Il lavoratore che entro tre giorni dal rilascio del certificato di
guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato

dimissionario.
Nel caso in cui il lavoratore infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'Azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso il lavoratore conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.
I lavoratori infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

CHIARIMENTO A VERBALE - La conservazione del posto per i lavoratori stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di quattro mesi. Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell' anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).

Art. 45 - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.
Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.
I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere

prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per
tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni
lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero
la sessione negli altri casi.
I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano
stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.
A richiesta dell'Azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le
certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente
articolo.
Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi
aziendali.

Art. 46 - Diritto allo studio.

I lavoratori con contratto a tempo indeterminato che, al fine di migliorare
la propria cultura, anche in relazione all'attività dell'Azienda, intendono
frequentare, presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, corsi di
studio, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di
usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte di ore triennale
messo a disposizione di tutti i dipendenti.
Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili
anche in un solo anno.
All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione
dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore
dieci annue per tre e per il numero totale dei dipendenti occupati
nell'Azienda nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli
successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti.
I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda o
dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno
superare il due per cento del totale della forza occupata; dovrà essere

comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva,
mediante accordi con le R.S.U.
I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 90 ore
pro-capite per triennio utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il
corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di
ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il
lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'Azienda nei
termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali
termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
Oltre ai destinatari della presente norma, così come individuati al 1°
comma, potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al 5° comma,
ferme restando tutte le altre disposizioni, i lavoratori che frequentino i
corsi di recupero della scuola dell'obbligo. Per tali lavoratori le ore di
permesso retribuito sono elevate fino ad un massimo di 150 ore in un
triennio, usufruibili anche in un solo anno.
Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del
monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con
le condizioni di cui al quarto comma, la Direzione e le R.S.U.
stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine
alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei
beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al quarto comma,
quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.
Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari
requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi
precedenti.
I lavoratori dovranno fornire all'Azienda un certificato di iscrizione al
corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle
ore relative.
Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni

specificate dal
presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra Direzione e R.S.U.
Le Aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili
conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando
che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle
condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza
dell'intero corso.

NOTA A VERBALE - Potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al
presente articolo anche i lavoratori con contratto di lavoro a tempo
determinato superiore a 6 mesi. Il numero di tali lavoratori, comunque, non
concorrerà alla determinazione del monte ore triennale.

Art. 47 - Indennità maneggio denaro - Cauzione.

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro, per
pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria,
ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di
stipendio della categoria di appartenenza e delle indennità di contingenza.
Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione
dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito
presso un Istituto di credito.
I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 48 - Alloggio.

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività
non esistano possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di
trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il
perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'Azienda
che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato
indennizzo.

Art. 49 - Spogliatoi.

Nell'Azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.
Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le Aziende,
ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a
disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi
potranno conservare, chiusi con i loro mezzi, gli effetti.

Art. 50 - Indennità mezzi di trasporto.

Il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore che, su richiesta
dell'Azienda, usa il proprio mezzo di trasporto per servizio dell'Azienda
stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente tra le parti
interessate.

Art. 51 - Indennità di istruzione figli.

Qualora il lavoratore capo-famiglia avente almeno un anno di anzianità,
debba risiedere per ragioni di lavoro, in località dove non esistono
scuole, e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le
scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento
dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per
servizi automobilistici, sempreché questi offrano abbonamenti del tipo
scolastico.
Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto
per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del
datore di lavoro, corrisponderà al 50% della spesa dell'abbonamento
normale.
Il trattamento di cui ai precedenti commi cessa in ogni caso col compimento
del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno
sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la
promozione alla classe superiore salvo che ciò sia dipeso da cause di

malattia.
Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di
abbonamento.

Art. 52 - Mense aziendali.

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di
fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la
sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la
partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 53 - Cessione, trasformazione e trapasso di Azienda.

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda
non risolvono di diritto il?rapporti di lavoro ed in tal caso il personale
conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli
obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.
In caso di fallimento, seguito da licenziamento del lavoratore, o di
cessazione dell'Azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della
gestione liquidatrice, il diritto al preavviso e al trattamento di fine
rapporto nonché alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente
contratto.

Art. 54 - Certificato di lavoro.

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a
registrare sul libretto di lavoro del dipendente gli estremi del rapporto
intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un
certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato,
delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è
stato inquadrato.

Art. 55 - Tutela igienica dei lavoratori.

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge in vigore.

Art. 56 - Istruzione professionale.

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.
Quanto sopra per realizzare da un lato l'obiettivo di una migliore qualificazione del servizio all'utenza, dall'altro per dare risposta alle esigenze di efficienza professionale dei lavoratori.

Art. 57 - Utensili di lavoro.

L'operaio riceverà dall'Azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile di quelli che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.
Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'Azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 58 - Norme di comportamento.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'Azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto e che pertanto rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme in ogni caso, saranno portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo ben visibile.
L'eventuale regolamento interno non potrà contenere norme in deroga ed in contrasto con gli articoli del presente contratto e della

legge 20 maggio
1970, n. 300.

Art. 59 - Disciplina aziendale

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai
superiori, come previsto dall'organizzazione sindacale.
Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e
verso i superiori, i cui ordini è tenuto ad osservare.
In armonia con la dignità personale del lavoratore i superiori
improntеranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di
urbanità.
L'Azienda dovrà curare di mettere i lavoratori in condizioni di evitare
possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore
diretto, ciascun operaio è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di
necessità.
Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti
all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte
dall'Azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni
assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché
le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda, non trarre
profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue
funzioni nell'Azienda, né svolgere attività contraria agli interessi
della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale
dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il
servizio, fermo restando quanto disposto dall'Art. 2125 cod. civ.

4) aver cura dei locali, dei mobili, macchinari e

strumenti a lui affidati.

Art. 60 - Provvedimenti disciplinari.

Le mancanze dei lavoratori saranno punite a seconda della loro gravità e
della loro recidività.
I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente
contratto o alle altre norme di cui all'Art. 58 o alle disposizioni di
volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;
b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;
c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni di
effettivo lavoro;
d) licenziamento ai sensi dell'Art. 62.

Art. 61 - Ammonizione, multa, sospensione.

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei
casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei
casi di recidiva di mancanza già punita con la multa nei mesi precedenti.
Quando tuttavia le mancanze rivestano carattere di maggiore gravità, anche
in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la
sospensione anche in caso di prima mancanza.
In via esemplificativa incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della
multa o della sospensione, il lavoratore:
1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od
abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza
autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;
2) che non sia reperito nel domicilio noto al datore di lavoro durante le
fasce orarie di cui al comma 3° dell'Art. 42 (Malattia e infortunio non
sul lavoro), o non si presenti alle visite collegiali eventualmente
previste da norme di legge;
3) che ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la
cessazione.

4) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
5) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;
6) che sia trovato addormentato;
7) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
8) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;
9) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;
10) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;
11) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;
12) che occulti scarti di lavorazione;
13) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'Azienda;
14) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'Azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizioni più gravi in relazione alla entità e alla gravità o alla abituale recidiva dell'infrazione.
L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale e, in mancanza di queste, all'INPS.
L'applicazione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere a), b) e

c) dell'Art. 60 dovrà essere effettuata nel rispetto delle norme di cui
all'Art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 62 - Licenziamento per cause disciplinari.

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la
perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze
più gravi e, in via esemplificativa, nei seguenti casi:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi;
3) lavorazioni o costruzioni nell'interno dello stabilimento, senza
autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto
di terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;
4) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;
5) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due
sospensioni nei 12 mesi antecedenti;
6) furto;
7) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano e
del custode dell'Azienda;
8) danneggiamento volontario di impianti o di materiale;
9) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o
riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di
lavorazione;
10) atti implicanti dolo o colpa grave con danno della Azienda;
11) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;
12) concorrenza sleale;
13) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa
provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;
14) insubordinazione grave verso i Superiori.

CHIARIMENTO A VERBALE - Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 13
dell'Art. 61 e 3 dell'Art. 62 riguardano la consumazione di prodotti o
merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente
che commetta mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte dei dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia dei prodotti stessi, rientra invece nella disposizione di cui al punto 6 dell'Art. 62.

Art. 63 - Restituzione documenti di lavoro.

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente Art. 54 e, appena possibile, ogni altro documento di pertinenza dell' interessato.

Art. 64 - Prestiti.

Quando il lavoratore si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'Azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso. Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 65 - Visita di inventario e visite personali.

L'Azienda può disporre visite di inventario per la verifica del materiale e degli strumenti affidati ai lavoratori.
Per le visite personali si fa riferimento all'Art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 66 - Patronati.

Fermo restando quanto previsto dall'Art. 12 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno diritto di

svolgere, su di un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'Art. 1, del D.L.C.P.S. 29 Luglio 1947 n. 804, mediante propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle Aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività, che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.

Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'Azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo.

I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi Albi messi a disposizione dalle Aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

I Patronati esonereranno le Aziende da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con la eventuale utilizzazione dei locali e comunque conseguenti alle attività richiamate nel presente articolo.

Art. 67 - Rappresentanze Sindacali Unitarie.

In attuazione dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 cui si fa pieno ed integrale riferimento, per quanto concerne le modalità di costituzione e funzionamento e la disciplina della elezione, la R.S.U. subentra alla R.S.A. di cui all'Art. 19 della Legge n. 300/1970 per la titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali, tutela e modalità di esercizio nonché compiti e funzioni previsti dal presente contratto.

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, candidati nelle liste di cui al punto 4, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 3 mesi. Ferma restando la durata triennale della R.S.U. i lavoratori stagionali eletti mantengono la carica negli anni successivi, ove riassunti, senza aver dato luogo a sostituzione, purché abbiano anzianità di servizio nella stagione precedente e siano confermati dalla competente struttura territoriale sindacale con comunicazione scritta indirizzata alla corrispondente Associazione imprenditoriale.

Art. 68 - Ambiente di lavoro.

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie:
- possono promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione a norma dell'Art. 9 della legge n. 300/1970, di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore nell'ambiente di lavoro;
- concordano con la Direzione aziendale la scelta di Istituti specializzati di Diritto Pubblico, ogni qualvolta se ne ravvisi

congiuntamente l'esigenza, cui ricorrere per indagini ed accertamenti
sull'ambiente di lavoro.
I medici ed i tecnici appartenenti agli Istituti predetti sono
vincolati al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui
possono venire a conoscenza nello svolgimento
dell'incarico loro affidato.
Gli oneri relativi alle indagini come sopra concordate saranno a carico
dell' Azienda.

Art. 69 - Permessi sindacali.

I lavoratori chiamati a far parte di Delegazioni che conducono trattative
in sede provinciale saranno agevolati, compatibilmente con le esigenze
tecnico-aziendali, nell'espletamento di tale compito mediante la
concessione di permessi orari retribuiti.
I permessi dovranno essere richiesti espressamente dalle Organizzazioni
provinciali dei lavoratori per il tramite delle Associazioni datoriali.
Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Confederazioni sindacali,
delle Federazioni nazionali e provinciali firmatarie del presente contratto
di categoria e dei Sindacati nazionali e provinciali aderenti saranno
concessi, compatibilmente con le esigenze tecnico-aziendali, permessi orari
retribuiti per partecipare a riunioni degli organi stessi nella misura
globale di 75 ore annue.
L'assenza dal lavoro dovrà essere richiesta espressamente dalle
Organizzazioni predette per il tramite delle Associazioni datoriali.
L'appartenenza agli organi di cui sopra e le variazioni relative dovranno
essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle
Associazioni datoriali che provvederanno a comunicarle all'Azienda
interessata.
I permessi retribuiti di cui all'Art. 23 della Legge 20 maggio 1970, n. 300
saranno concessi ai componenti della R.S.U.
I permessi retribuiti di cui ai precedenti commi vengono

determinati, per l'intero periodo annuale, in un monte ore pari ad 1 ora per ogni dipendente in forza, presso l'Azienda, al 1° settembre di ogni anno. Tali permessi sono comprensivi di quelli previsti dall'Art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quelli previsti dall'Art. 12 Parte Comune del c.c.n.l. 6 agosto 1969 (Intersind) e dall'Art. 13 Parte Comune del c.c.n.l. 8 settembre 1969 (Federterme).

NOTA A VERBALE - Il monte ore di cui al 7° comma viene incrementato, a decorrere dal 1° ottobre 1990, nella misura del 10%.

Art. 70 - Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita sino alla scadenza del loro mandato. Durante il periodo di aspettativa il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.
La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali.

Art. 71 - Affissioni.

Si fa riferimento a quanto previsto dall'Art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 72 - Versamento dei contributi sindacali.

Le aziende opereranno la trattenuta per contributi sindacali, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati. Ove intervenga la revoca, l'Azienda sarà automaticamente liberata dall'obbligo della trattenuta e dei relativi versamenti. Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il numero del cartellino e il Sindacato al quale deve essere devoluto il contributo, nonché l'importo della trattenuta.

Art. 73 - Assemblea.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, fuori dell'orario di lavoro, per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro.
I lavoratori hanno anche diritto a partecipare ad assemblee durante l'orario di lavoro, fino a 10 ore all'anno. Per tali ore sarà corrisposta la normale retribuzione.
Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e dalle loro R.S.U.
La convocazione sarà comunicata alla Direzione aziendale con preavviso di almeno tre giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dall'Azienda.
Alle riunioni hanno facoltà di partecipare dirigenti dei Sindacati dei lavoratori firmatari del contratto, componenti la Segreteria o gli Organi direttivi delle Organizzazioni sindacali di categoria, i nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all' Azienda.
Lo svolgimento delle riunioni dovrà aver luogo con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti, nonché di conciliare l'esercizio del diritto di riunione per gruppi con lo svolgimento della normale attività da parte degli altri lavoratori.
Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'Art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 74 - Previdenza integrativa volontaria.

Le parti confermano la opportunità della sollecita diffusione nel Paese di formule di previdenza integrativa a capitalizzazione.

A tale riguardo, premessa la necessità di una sostanziale modifica del

decreto legislativo n.124 del 1993, le parti concordano di costituire una
Commissione paritetica di esperti che - alla luce della evoluzione del
sistema normativo e delle indicazioni che potranno emergere dal dibattito
in atto a livello intercategoriale - esamini le tematiche connesse alla
istituzione di un sistema di previdenza complementare volontaria.
Le risultanze dei lavori della Commissione saranno oggetto di esame delle
parti che assumeranno le conseguenti determinazioni.

Art. 75 - Caso di morte.

In caso di morte del lavoratore il trattamento di fine rapporto e
l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte secondo le norme
di cui all'Art. 2122 del Cod. Civ.

Art. 76 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono
correlative e inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro
trattamento.
Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non
hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che
dovranno essere mantenute "ad personam" anche se derivanti da accordi
collettivi aziendali e locali, i quali vengono sostituiti dal presente
contratto.

Art. 77 - Sostituzione degli usi.

Il presente contratto di lavoro sostituisce ed assorbe tutti gli usi e
consuetudini, anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi
pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi norma contenuta nel
contratto stesso.

Art. 78 - Norme generali.

Per quanto non espressamente previsto dal presente

contratto valgono le
norme degli accordi interconfederali.

Art. 79 - Minimi tabellari.

A decorrere dalle date successivamente indicate, i minimi tabellari mensili
sono i seguenti:

Livelli dal 1° maggio 1995 dal 1° maggio 1996
l° S A 1.363.500 1.479.500
1° S B 1.278.500 1.387.000
1° 1.159.000 1.257.500
2° 949.000 1.029.500
3° 795.500 863.000
4° S 750.000 813.500
4° 727.000 789.000
5° 647.500 702.500
6° 568.000 616.500

Art. 80 - Indennità di contingenza.

L'indennità di contingenza, per la cui disciplina valgono le norme generali
e di legge vigenti o che vigeranno per l'industria, continuerà ad essere
erogata con i criteri in atto per il settore alla data di stipulazione del
presente contratto.
In relazione all'intervenuto conglobamento nei minimi tabellari dei 103
punti di indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1975, nonché
dei 34 punti maturati dal 1° febbraio 1975 al 31 gennaio 1977, dal 1°
luglio 1983 a tutti i lavoratori viene corrisposta l'indennità di
contingenza maturata dal 1° febbraio 1977.

Art. 81 - Decorrenza e durata.

Ferme restando le previsioni dell'Accordo interconfederale 23 luglio 1993
relative alla disciplina della contrattazione nazionale, il presente
contratto decorre dal 1° ottobre 1994, salvo per quanto concerne gli
istituti di carattere economico e normativo la cui decorrenza coincide con
la data di stipula del presente accordo di rinnovo.
Il contratto avrà durata fino al 30 settembre 1998 per la parte normativa e

fino al 30 settembre 1996 per la parte retributiva; esso sarà tacitamente
rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della
scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.
In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non
sia sostituito da un successivo contratto nazionale.
Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione dei dipendenti
presso l'Amministrazione dell' Azienda.