Contratto collettivo nazionale di lavoro

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE TERMALI

15 giugno 1999

Addì 15 giugno 1999, in Roma,

tra

- FEDERTERME, Federazione Italiana delle Terme, rappresentata dal Presidente Costanzo Jannotti Pecci, e da una Delegazione composta dai sigg. Fausto Sensi, Coordinatore, Lino Gilioli, Pierfrancesco Bernacchi, Luciano Fedeli, Silvio Valtorta, Aurelio Crudeli, Direttore di FEDERTERME, Carmine Barba, Walter Bignami, Patrizio De Angelis, Silvano Favetti, Evandro Fontana, Fosco Paolucci, e con l'assistenza tecnico-legale dell'avv. Alessandra Giovannetti

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

e

- FEDERAZIONE Italiana Lavoratori Commercio, Alberghi Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario generale Ivano Corraini, dal Vice Segretario vicario Pietro Ruffolo, dai Segretari nazionali M. Antonietta Franceschini, Bruno Perin, Claudio Treves, dal Presidente del Comitato direttivo Bruno Rastelli e dai componenti il Comitato direttivo nelle persone di: Silvano Conti, Luigi Coppini, Gabriele Guglielmi, Piero Marconi, Manlio Mazziotta, Marinella Meschieri, Massimo Nozzi, Gennaro Pannozzo, Luigi Piacenti, Luisa Albanella, Livio Anelli, Dalida Angelini, Alfonso Argeni, Assunta Auricchio, Carla Balducci, Otello Belli, Alessandro Beltrami, Vincenzo Belzaino, Giovanni Benazzo, Paola Berfonzi, Marco Bertolotti, Ennio Bianchi, Virgilio Biscaro, Luigi Bittarelli, Dino Bonazza, Adriano Bonetti, Moreno Bottoni, Walter Calzavarra, Franco Capasso, Daniela Cappelli, Roberto Cappellieri, Vito Carchia, Maura Carli, Maddalena Carnevale, Giovanni Carpino, Fabio Castagnini, Monica Cavallini, Orfeo Cecchini, Elena Ceschin, Eda Ciccarelli, Canio Cioffi, Sergio Codonesu, Alessandro Collini, Eligio Conversano, Antonio Coppola, Luigi Corazzesi, Giovanni Cotzia, Santo Crescimone, Anna Cuntrò, Costanza D'Albesio, Giancarlo D'Andrea, Loredana De Checchi, Carla Della Volpe, Elio Dota, Gabriella Fanesi, Paolo Favetta, Tiziana Ferroci, Giordano Fiorani, Gastone Fiori, Cinzia Folli, Enrico Folloni, Piergiorgio Forti, Sergio Franceschini, Franco Franceschini, Gualtiero Francisconi, Corrado Franzoso, Armando Galati, Fabio Giunti, Lorenza Giuriolo, Marzio Goni, Vincenza Grasso, Angelo Guerriero, Tiziana Gusmerini, Sveva Haertter, Leandro Innocenti, Antonio Lareno, Elena Lattuada, Vincenza Limonta, Maurizia Losi, Patrizia Maestri, Luca Magnani, Gianfranco Mancini, Giuseppe Mancini, Maria Mancini, Antonio Marchese, Giancarlo Marchi,

Gabriele Marchi, Cristina Maroni, Elena Martis, Roberto Matì, Giuseppe Meini, Rosa Giulia Melidoni, Massimo Melotti, Leandro Menichelli, Adriana Merola, Cono Minnì, Carmela Minniti, Tiziana Mordeglia, Gaetano Morgese, Mario Moriconi, Silvana Morini, Antonio Moscatelli, Giusi Muchon, Luciano Nacinovich, A. Rosa Nannetti, Carmine Nesi, Antonio Palazzo, Lora Parmiani, Celeste Paulon, Giuseppe Pedrazzini, Santo Pellegrino, Sergio Pestelli, Antonello Pirastru, Rocco Pisanello, Santino Pizzamiglio, Lauro Pregnolato, Michele Presta, Giuseppe Provitina, Fausto Quattrini, Massimo Re, Pierino Ricci, Gianni Roncaccia, Patrizia Rosini, Fiorella Rossi, Marco Roverano, Vladimiro Sacco, Alessandra Salvato, Giorgio Scarinci, Anna Schiano, Giuseppe Scognamillo, Egidio Serafini, Loredana Serraglia, Giuseppe Sforza, Walter Sgargi, Fabio Sormanni, Antonio Stancampiano, Rosario Stornaiuolo, Francesco Taddei, Antonio Terenzi, Franco Tettamanti, Anna Tornari, Antonio Triglia, Gianni Trinchero, Domenico Troise, Rosa Veccia, Andrea Vitagliano, Christine Walzl, Renato Zanieri, Leonardo Zucchini, con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), rappresentata dal Segretario confederale Francesca Santoro.

- Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL) rappresentata dal Segretario generale Gianni Baratta, dai Segretari nazionali: Luciana Cirillo, Pietro Giordano, Mario Marchetti, Pierangelo Raineri, da Mario Dalmasso, Salvatore Falcone, Antonio Michelagnoli, Marco Pinna, Giovanni Pirulli, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio sindacale unitamente a una delegazione trattante composta da: Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Vittorio Armando, Riccardo Camporese, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Franco Di Liberto, Giovanni Fabrizio, Patrizio Fattorini, Francesco Ferroni, Ferruccio Fiorot, Silvano Gherbaz, Angelo Giovaniello, Pietro Ianni, Calogero Lauria, Gilberto Mangone, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Ugo Parisi, Marcello Pasquarella, Ferruccio Petri, Mario Piovesan, Simone Ponziani, Vincenzo Ramogida, Rosetta Raso, Francesco Sanfile, Rosanna Santarello, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Giancarlo Trotta, Oscar Turati, Elena Vanelli, Francesco Varagona; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario confederale Pier Paolo Baretta.

- Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS), rappresentata dal Segretario generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari nazionali: Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa, da Emilio Fargnoli, Paolo Poma e Antonio Vargiu del Dipartimento sindacale della UILTuCS; dai membri del Comitato direttivo nazionale Amari Sergio, Amoretti Carlo, Andreani Paolo, Baio Pietro, Baldini Giuliana, Belletti Pina, Bentivegna Gaetano, Bettocchi Bruno, Bove Salvatore, Callegaro Gianni, Canali Luigi, Canella Renzo, Canella Manuela, Carli Bruno, Casadei Maurizio, Castiglione Agata, Chisin Grazia, Cieri Nicola, Cioccoloni Gianluca, Colle Gianna, D'Amico Francesco, Damiano Domenico, Del Balzo Massimo, D'Angelo Mario, Della Luna Rocco, De Simone Michele, Diecidue Sergio, Fanzone Salvatore, Fiorino Gabriele, Franzoni Stefano, Fruggiero Giuseppe, Fulciniti Caterina, Gazzo Giovanni, Giannetti Giuliano, Giorgio Giovanni, Guidi Giancarlo, Gullone Luciano, Ierulli Cesare, La Torre Pietro, La Volta Cosimo, Lo Vasco Maria, Luchetti Maria

Ermelinda, Maestrelli Roberto, Maselli Nicola, Massari Gilberta, Milandri Maurizio, Monaco Antonio, Morandi Ivano, Musu Roberta, Napoletano Antonio, Neri Roberto, Nomade Raffaella, Ortelli Francesco, Pace Leonardo, Parisi Giulio, Paolini Pierluigi, Pellegrini Aurelio, Pezzetta Giannantonio, Rabà Gioia, Regazzoni Maurizio, Rocchi Cristina, Rodilosso Giovanni, Sama Carlo, Sagliocco Giuseppe, Sastri Pasquale, Scardaone Luigi, Scarpellini Virgilio, Servadio Remigio, Servidei Fabio, Sorgia Elisabetta, Veronese Ivana, Vurruso Angelo, Zanghi Domenico, Zarfati Angelo e con la partecipazione dell'Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona della Segretaria confederale Donatella Vercesi.

si è stipulato il presente CCNL per i dipendenti delle Terme, in sostituzione di quello stipulato il 23 maggio 1995.

(*) Per le precedenti clausole, relative al rinnovo biennale della parte economica, vedi Protocollo 18.3.97 in allegato.

PREMESSA

Le parti, nello stipulare il presente CCNL, 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 23.7.93, confermato l'1.2.99, 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 e il rilancio dell'occupazione nel settore.

A questi fini - nel rispetto delle rispettive autonomie e delle diverse responsabilità e funzioni - s'impegnano a realizzare iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione al fine di favorire la salvaguardia e il rilancio del settore, attraverso un'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 d'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 e 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, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e 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, e alla salvaguardia e miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Nell'ottica indicata, le Associazioni imprenditoriali e le OO.SS. nazionali suddette - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori - concordano sull'opportunità di costituire un Osservatorio nazionale composto da 6 membri designati dalle associazioni imprenditoriali e da 6 membri designati da FILCAMS-CGIL, da FISASCAT-CISL e da UILTuCS-UIL. Tale Osservatorio avrà la funzione di effettuare l'esame delle problematiche generali del settore al fine di esprimere valutazioni e orientamenti finalizzati all'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 sarà insediato entro 4 mesi dalla data di stipula del presente contratto e, in occasione della 1a riunione, avvierà la programmazione della propria attività, individuando le più opportune iniziative per realizzare i propri compiti.

In particolare saranno oggetto d'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 e 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 del mercato del lavoro, con particolare riferimento all'andamento dell'occupazione giovanile e delle cosiddette categorie deboli e all'utilizzo delle tipologie di contratto anche non a tempo indeterminato previste dalla legge e dagli accordi interconfederali;
- le eventuali problematiche applicative del D.lgs. n. 626/94 e del D.lgs. n. 624/96;
- le problematiche attinenti la certificazione di qualità.

L'Osservatorio inoltre per assecondare il progresso e lo sviluppo del settore e realizzare una migliore qualificazione del servizio all'utenza, nonché al fine d'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, aree che verranno individuate in occasione dell'insediamento dell'Osservatorio nazionale.

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 da FILCAMS-CGIL, da FISASCAT-CISL e da UILTuCS-UIL territoriali.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale durante la vigenza del presente CCNL opererà un apposito gruppo di lavoro paritetico composto da 6 membri (3 designati dalla FEDERTERME e 3 designati dalle OO.SS. firmatarie) al quale è affidato il compito di monitorare l'andamento del mercato del

lavoro con riferimento alle particolari tipologie di contratto con lo specifico scopo di salvaguardare ove possibile il lavoro stagionale in relazione alle altre tipologie di rapporto.

A tale scopo l'Osservatorio, avvalendosi delle indicazioni fornite dalle imprese, potrà formulare delle proposte di carattere indicativo in ordine alle suddette finalità.

(*) Per le precedenti clausole, relative al rinnovo biennale della parte economica, vedi Protocollo 18.3.97 in allegato.

PARI OPPORTUNITÀ

Nel quadro della riaffermata attenzione verso le tematiche concernenti l'occupazione femminile e in armonia con quanto previsto dalla legge n. 125/91 e dalla legislazione in tema di parità uomo-donna, si conviene sull'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 un'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 un'opportuna sensibilizzazione negli ambienti di lavoro.

In tale logica, durante la vigenza del presente CCNL, 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 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 OO.SS. dei lavoratori, nel convenire sulla necessità di promuovere - nell'ambito dei rispettivi ruoli - una politica finalizzata a 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 1° semestre di ciascun anno solare, le associazioni imprenditoriali firmatarie forniranno a FILCAMS-CGIL, a FISASCAT-CISL e a

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 a livello nazionale, europeo ed internazionale, 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 1° semestre, le associazioni imprenditoriali competenti forniranno alle OO.SS. 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 1° quadrimestre, i gruppi industriali - individuabili nei complessi termali con più stabilimenti situati nel territorio nazionale, aventi rilevante influenza nel settore - forniranno alle OO.SS. 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 1) 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 e 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 d'età nonché dei lavoratori extracomunitari e dei portatori di handicap, sull'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi (azioni positive) volti a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici e in linea con le normative UE e nazionali e con le risultanze dei lavori dell'apposito gruppo di lavoro costituito in seno all'Osservatorio;

4) annualmente, di norma nel 1° 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 80 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 Rappresentanze Sindacali Unitarie

(RSU) e alle OO.SS. 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 e 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 classe d'età nonché dei lavoratori extracomunitari e dei portatori di handicap, sull'andamento dell'occupazione femminile, in relazione ai possibili interventi (azioni positive) volti a promuovere condizioni di effettiva parità per le lavoratrici e in linea con le normative UE e nazionali e con le risultanze dei lavori dell'apposito gruppo di lavoro costituito in seno all'Osservatorio.

C) RELAZIONI A LIVELLO AZIENDALE

1) Annualmente, di norma nel 1° quadrimestre, le imprese forniranno alle RSU/OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. dei lavoratori stipulanti, 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.
In tale occasione, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Osservatorio nazionale, le parti formuleranno autonome valutazioni finalizzate alla salvaguardia dei lavoratori stagionali assunti nella stagione precedente in relazione alle altre tipologie di rapporto.

2) In coerenza con quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, confermato l'1.2.99, le cui disposizioni in materia di assetti contrattuali s'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. 39;
b) gli accordi in materia di diritto allo studio previsti dall'art. 48, commi 4, 5 e 7;
c) l'attuazione della distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni

nel periodo 1° novembre - 30 aprile di cui ai commi 1 e 2, punto 3), art. 18;

d) gli accordi di cui al penultimo comma dell'art. 22 sui contratti a termine;

e) gli accordi sul trattamento del personale viaggiante di cui alla dichiarazione a verbale sub art. 40;

f) gli accordi in tema di lavoro a tempo parziale previsti dall'art. 20;

g) gli accordi in tema d'apprendistato di cui all'art. 13;

h) eventuali accordi in tema di azioni positive sulla base delle indicazioni fornite dal gruppo di lavoro costituito in seno all'Osservatorio;

i) gli accordi in tema di fruizioni delle riduzioni d'orario di cui al punto 4), ultimo comma dell'art. 18 del CCNL.

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 RSU e dall'altro l'azienda e l'OO.SS. 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 s'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 de 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 RSU, 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 10 giorni, durante i quali dovrà svolgersi un tentativo di conciliazione con l'assistenza delle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori territorialmente competenti.

Per le precedenti clausole, relative al rinnovo biennale della parte economica, vedi Protocollo 18.3.97 in allegato.

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 d'attività produttive aventi riflessi sull'occupazione assunte dalle aziende di cui al punto 4), lett. B) dell'art. 1, ne sarà data comunicazione preventiva alle RSU 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 all'esigenza di fornire un'adeguata risposta ai mutamenti tecnologici e organizzativi.

In questo quadro le aziende di cui all'art. 1, lett. 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 nell'interpretazione e nell'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 OO.SS. nazionali.

Viene costituita una Commissione paritetica che entro il termine di 6 mesi fornirà indicazioni alle parti - tenendo conto delle intese che potranno essere raggiunte dalle rispettive confederazioni ma anche dell'esigenza di salvaguardare il ruolo delle parti stipulanti nella rappresentanza di categoria - in merito all'armonizzazione delle disposizioni contrattuali concernenti le controversie individuali e collettive - con riferimento a conciliazione e arbitrato - (artt. 4 e 1, lett. c), punto 4) con le norme del D.lgs n. 80/98 (e successive modifiche).

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 l'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 e il livello a cui viene assegnato;
3) il trattamento economico iniziale;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
5) gli altri eventuali dati previsti dalla legge.

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 comma 2, art. 25, legge n. 223/91, 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, 1, 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 i documenti richiesti per legge.

È 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 3 giorni.

Art. 9 - Visita medica.

Per quanto riguarda le visite mediche in costanza di rapporto si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 5, legge 20.5.70 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. 44 (malattia e 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 5.3.77 n. 54 così come modificata dal DPR 28.12.85 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 l'idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro 1 anno dall'avvenuto decesso.

Le aziende termali, compatibilmente con le esigenze organizzative 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, legge n. 56/87, 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 (punti) che seguono:

1) possono essere assunti con contratto d'apprendistato i giovani d'età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 anni nelle aree di cui agli obiettivi n. 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del Consiglio del 20.7.93 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti d'età di cui al presente comma sono elevati di 2 anni;
2) la durata del rapporto d'apprendistato è graduata in relazione alle qualifiche da conseguire con le seguenti modalità:

livello inquadramento	durata in mesi
3	36
4 e 4 super	30
5	24
6	18

3) la contrattazione di 2° livello può stabilire una durata maggiore;

4) per gli apprendisti assunti prima della data di stipula del presente accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata;

5) in relazione alla possibilità di svolgere l'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate al 3° livello, si precisa che gli apprendisti interessati non potranno essere destinati a svolgere funzioni di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;

6) per le qualifiche inquadrate nel 6° livello è escluso l'apprendistato per le mansioni di addetto alle attività di manovalanza, fattorino, usciere e inserviente.

7) l'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione all'eventuale possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere, con le seguenti modalità, da riproporzionare, per gli apprendisti stagionali, in base ai mesi effettivamente lavorati:

titolo di studio	ore formazione
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	100
Diploma universitario diploma di laurea	80

8) viene costituita una Commissione paritetica nazionale con il compito di suggerire alle aziende modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna. La contrattazione integrativa può stabilire un impegno formativo differente da quello di cui sopra e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna;

9) le attività formative svolte da più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi;

10) la retribuzione per gli apprendisti è determinata mediante scatti semestrali sulla base delle seguenti aliquote percentuali da calcolarsi sulla retribuzione del livello corrispondente anche per quanto concerne l'indennità di contingenza:

- 1° semestre 65%
- 2° semestre 70%
- 3° semestre 75%
- 4° semestre 80%
- 5° semestre 85%
- 6° semestre 90%

11) il datore di lavoro informa per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a 6 mesi; qualora l'apprendista sia minorenne, l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà sul minore;

12) è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro, non oltre le 5 stagioni;

13) durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto al trattamento economico previsto all'art. 44 e alle condizioni da tale articolo previste nelle seguenti fattispecie:

a) per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a 3 eventi morbosi in ragione d'anno;
b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso.

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 d'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 s'intenderà confermato in servizio e 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 stese 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 s'intendono qui riconfermate in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

(*) Per le precedenti clausole relative al rinnovo biennale della parte economica vedi Protocollo 18.3.97 in allegato.

1° LIVELLO SUPER

DECLARATORIA:

Appartengono a questo livello i lavoratori che, avendo ampia discrezionalità di poteri e facoltà d'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 d'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 sovrintendere 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 lett. 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 d'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 un'adeguata esperienza clinica e organizzativa, funge da responsabile sanitario d'azienda con unico stabilimento termale o il medico che, con le caratteristiche professionali di cui sopra, sovrintende, 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, sovrintende, coordina e controlla le branche in cui si articola il settore del personale (relazioni industriali, gestione e sviluppo, formazione e 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, sovrintende, 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. È, 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 e attrezzature complesse nonché sovrintende, 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 e 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 un'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 d'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 principi, norme e procedure valevoli per il settore in cui operano.
- Appartengono a questo livello i lavoratori che negli impianti di produzione, nelle officine e 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 e un certo potere d'iniziativa in rapporto ai risultati della lavorazione.

PROFILI:

- lavoratori tecnici e amministrativi che svolgono compiti di controllo e di coordinamento nell'ambito dei servizi, con particolare specifica competenza;
- analista-programmatore CED;
- 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 un'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 e operazioni di rilevante difficoltà, svolti con l'ausilio di operai anche specializzati.
- Appartengono a questo livello gli operai che compiono lavori e 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 e 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 d'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 e 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 2 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 all'igiene e balneoterapia 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 e 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 d'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 e 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 2 delle prestazioni specialistiche erogate nella stazione termale (*);
- 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 di 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 d'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 e in ferro - aggiustatore meccanico - elettricista lattoniere - compressorista;
- falegname, che esegue lavori su serramenti e di riquadratura;
- saldatore elettrico e 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 basealle 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.

(*)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 i 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 (vedi nota in calce al 5° livello);
- 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;

- 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 2a categoria avrà la durata massima di 2 anni, trascorsi i quali avverrà senz'altro l'assegnazione alla 1° categoria.

QUADRI

La qualifica di "Quadro", introdotta nel nostro ordinamento dalla legge n. 190/85, si colloca in una posizione intermedia tra la struttura dirigenziale sovrastante e il restante personale dell'azienda e s'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'art. 6, legge 13.5.85 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. 190/85.

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 all'attribuzione del relativo parametro - rispetto alla declaratoria e ai profili tassativamente previsti dall'art. 15 - verranno direttamente sottoposte alle competenti OO.SS. nazionali.

Nota a verbale.

In relazione a quanto previsto dal comma 1 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 d'assunzione e delle eventuali successive comunicazioni in caso di passaggio di qualifica.

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA

Le parti convengono che la Commissione paritetica nazionale per lo studio della classificazione dei lavoratori, già prevista dal CCNL del 23.5.95, inizi i lavori entro il mese di luglio 1999.

Ciò al fine di portare all'attenzione delle parti stipulanti entro il 31.12.00 le eventuali nuove figure professionali individuate di comune accordo, anche alla luce della nuova normativa in corso di emanazione, per una valutazione delle parti medesime circa l'opportunità di aggiornare la classificazione, già in occasione del rinnovo biennale previsto dal Protocollo 23.7.93.

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 comma 5 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 1 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 1° 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 1° 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 RSU.
Fermo restando quanto previsto al punto 1), lett. C), art. 1 - 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 e il personale interessato saranno oggetto d'esame congiunto con la RSU. Le date di effettuazione della flessibilità, inoltre, saranno preventivamente portate a conoscenza della RSU.

4) In applicazione del Protocollo d'intesa 22.1.83 l'orario di lavoro viene ridotto di 20 ore su base annua dall'1.7.84 e di ulteriori 20 ore su base annua dall'1.1.85.
Inoltre, l'orario viene ridotto, sempre su base annua, di ore 12, di cui 6 ore dall'1.1.89 e 6 ore dall'1.1.90, 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 1/12 dei riposi di cui al presente punto per ogni mese intero di servizio prestato.
I riposi di cui sopra non matureranno per i periodi d'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.
Le suddette riduzioni potranno essere usufruite anche collettivamente, previ accordi aziendali.

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 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 d'orario eventualmente esistenti a livello aziendale,
Nella circostanza del rinnovo del presente CCNL, che ha previsto ulteriori riduzioni della prestazione lavorativa annua, le parti ribadiscono l'impegno a consentire l'effettiva realizzazione di quanto previsto al punto 3) del presente articolo, già pattuito in occasione della stipula del CCNL 5.7.83.
4) Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle parti sociali, le parti concordano che, in caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, s'incontreranno per convenire eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche ai fini di evitare alterazioni agli equilibri complessivi determinati con il presente accordo.

Art. 19 - Lavoratori discontinui.

È da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15.3.23 n. 692.

Le predette mansioni sono limitate come segue:

1) 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 d'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. 24.

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 e 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 s'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 d'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 entro le seguenti fasce:

a) nel caso d'orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, da 18 a 30 ore;
b) nel caso d'orario ridotto rispetto al normale orario mensile, da 49 a 120 ore;
c) nel caso d'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 dai seguenti principi:

a) volontarietà di entrambi 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 verificatosi 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.

La contrattazione aziendale potrà prevedere: limiti minimi inferiori e limiti massimi superiori a quelli di cui alle lett. a), b), e c); limiti superiori a quello di cui alla lett. d); modalità di programmazione flessibile dell'orario che si concretizzino nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione delle prestazioni lavorative; modalità di consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa per almeno 12 mesi; effettuazione della prestazione in turni unici.

È comunque fatto salvo quanto eventualmente previsto dalla contrattazione aziendale esistente alla data dell'1.7.99.

Art. 21 - Lavoro ripartito.

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale 2 o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto stipulato in forma scritta deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Dichiarazione a verbale.

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, s'impegnano ad esaminarne gli aspetti in occasione del rinnovo del CCNL.

Art. 22 - 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 comma 1, art. 23, legge 28.2.87 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'art. 1, lett. b), legge n. 230/62.

Il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi della precedente lett. a) non potrà superare, in ciascuna impresa, il 15% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato. È 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 1 mese alle RSU o, in assenza, alle OO.SS. 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 d'applicazione del comma 1, art. 23, 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 e aggiuntive rispetto a quelle cui si fa fronte con il ricorso al lavoro stagionale proprio dell'attività termale.

Art. 23 - Lavoro temporaneo.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24.6.97 n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dal comma 2, art. 1, lett. b) e c) della legge stessa, anche nelle seguenti

fattispecie:

a) esecuzione di opere e/o servizi - anche di breve durata - definiti e predeterminati nel tempo;
b) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b), legge n. 230/62;
c) sostituzione in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso per un periodo massimo di 2 mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione;
d) intensificazioni temporanee delle attività dovute a flussi non ordinari e/o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico.

I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie individuate dalle parti alle lett. a), c) e d) del presente accordo, non potranno superare in media trimestrale l'8%.

La base di computo per il calcolo di tale percentuale è costituita dal numero di lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero di lavoratori assunti con contratto formazione e lavoro (CFL) all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo; le frazioni di unità si computano per intero. Nelle imprese stagionali, attesa la loro particolarità, la base di computo è, in via convenzionale, costituita dal numero dei lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo.

In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro da considerare nella base del computo.

Ai sensi e per gli effetti del comma 4, art. 1, legge n. 196/97 è consentito lo svolgimento di lavoro temporaneo per le qualifiche inquadrate ai livelli 5° e superiori della classificazione del personale.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro intermedio sono quelle inquadrate nel 6° livello.

L'azienda utilizzatrice comunica alle RSU la decisione di ricorrere al lavoro temporaneo.

Art. 24 - 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, s'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 d'impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi d'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 RSU sulle ore di lavoro straordinario effettuate.

Per lavoro notturno s'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 s'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 un'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 50% 50%
iniziato alle 22

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 d'anzianità ed eventuale 3° elemento) più la contingenza.

Le predette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

Art. 25 - Riposo per i pasti.

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 18, viene effettuato in 2 riprese, dovrà essere concessa non meno di 1 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 e i minori che lavorino a squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22 o con orario di lavoro continuativo ai sensi della legge 26.4.34 n. 653 e della legge 17.10.67 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 o indennità già corrisposta eventualmente in sede aziendale al personale di cui sopra.

Art. 26 - 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. 27 - Recuperi.

È 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 1 ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 28 - Sospensione del lavoro.

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione d'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. 29 - Riposo settimanale.

Il riposo settimanale è regolato dalle norme di legge.

Art. 30 - 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 S. Patrono): 29 giugno;

5) Assunzione: 15 agosto;
6) Ognissanti: 1 novembre:
7) Immacolata Concezione: 8 dicembre;
8) Natale: 25 dicembre;
9) S. Stefano: 26 dicembre.

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

d) il giorno del S. 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 31.3.54 n. 90.

Nei casi d'assenza dal lavoro, dovuta a malattia o 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 a 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. 31 - Ferie.

Il lavoratore non in prova ha diritto, per ogni anno di servizio, a 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. 30 senza prolungamento del periodo feriale.

Le ferie sono frazionabili a mese. Al lavoratore spetteranno tanti

dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi d'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 CCNL.

Art. 32 - 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 5.3.77 n. 54, così come modificata dal DPR 28.12.85 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 e 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, s'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. 33 - 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 6 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 o 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'INPS.

Art. 34 - Chiamata per obblighi di leva e richiamo alle armi.

Il caso d'interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dalle norme di legge in materia, per cui il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e il lavoratore non in prova ha il diritto alla conservazione del posto fino a 1 mese dopo la cessazione del servizio militare.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 1 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 1 mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Art. 35 - 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 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 3 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 d'anzianità e di mancato preavviso.

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 dall'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 13a 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 s'intenderanno compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, le altre assenze retribuibili e festività di cui all'art. 30;
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. 36 - Aumenti periodici d'anzianità.

1) A decorrere dall'1.1.80 i lavoratori hanno diritto alla maturazione di 5 scatti biennali in cifra fissa ai seguenti valori:

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

2) In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per il nuovo livello d'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 d'intermedio o d'impiegato, il numero degli aumenti periodici d'anzianità è 5, compresi quelli già maturati nella qualifica di provenienza. Ai fini della rivalutazione conseguente all'attribuzione del nuovo livello d'inquadramento, si applicherà quanto previsto al punto 3).

Norme transitorie .

A) Gli impiegati e gli intermedi in forza alla data del 31.12.79, conformemente agli indirizzi concordati in occasione del rinnovo del CCNL in data 23.6.79, manterranno in cifra gli importi degli scatti già maturati alla stessa data e 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 31.12.79, conformemente agli indirizzi concordati in occasione del rinnovo del CCNL in data 23.6.79, manterranno in cifra gli importi degli scatti già maturati alla stessa data e 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 6 scatti e dell'importo massimo previsto per il proprio livello d'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 31.12.79 verrà diviso per il nuovo valore unitario previsto dalla tabella di cui al punto 1), con riferimento al corrispondente livello d'inquadramento. L'eventuale frazione di scatto, necessaria per raggiungere l'importo massimo previsto per il livello d'appartenenza, sarà attribuita al lavoratore al compimento del biennio successivo alla data di completamento dei 6 aumenti periodici d'anzianità se operaio, 10 se intermedio, 13 se impiegato.

Per i lavoratori che alla data del 31.12.79, in base alla normativa prevista per gli aumenti periodici d'anzianità dal CCNL 23.7.75 avessero già maturato da più di 2 anni il numero massimo di scatti stabilito per la qualifica d'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 31.12.79 fosse trascorso un periodo di tempo inferiore a un biennio dalla data di maturazione del numero di scatti previsti per la qualifica d'appartenenza dal CCNL 23.7.75, la data d'acquisizione dell'eventuale scatto, o frazione di esso, derivante dal computo di cui sopra, sarà quella del compimento del 24° mese.

Art. 37 - Tredicesima e quattordicesima 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 d'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 le competenze relative alle retribuzioni differite (13a e 14a) dei lavoratori stagionali, quando si debba determinare la retribuzione spettante in frazione di mese, si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (26esimi) rapportate alla presenza effettiva.

Art. 38 - 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 (TFR), un importo commisurato come segue:

1°, 2° e 3°	£ 16.500 per ogni mese di durata del rapporto di lavoro
4° S, 4°, 5° e 6°	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 TFR.

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. 39 - Premio di risultato.

In applicazione del Protocollo 23.7.93, confermato l'1.2.99, il cui testo s'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 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 RSU.

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 23.7.93, confermato l'1.2.99.

L'accordo per il premio avrà durata quadriennale e la ricontrattazione del premio avverrà nell'osservanza delle procedure di cui al presente articolo. Tale contrattazione non potrà essere avviata prima dell'1.9.00; dall'avvio decorreranno i 2 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 2 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 CCNL 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 RSU congiuntamente alle strutture sindacali territoriali o nazionali di FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTuCS-UIL.

Art. 40 - 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 forfetari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino a un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 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 comma 1 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 e alle operazioni conseguenti il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 41 - Trasferimenti.

Fermo restando quanto stabilito dalla legislazione vigente in materia, in particolare dalla legge 20.5.70 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 d'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 un'indennità pari a 1 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 indennità sono ridotte alla metà.

Il lavoratore che, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di locazione, luce, gas e 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 all'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. 42 - 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 2 parti senza preavviso salvo il caso di cui all'art. 64.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei previsti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'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 TFR.

È facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo d'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° super (A e B) mesi 2
1° mesi 2
2° e 3° mesi 1
4°S, 4° e 5° giorni 20
6° giorni 15

b) oltre 5 anni di servizio compiuti

1° super mesi 3
1° mesi 3
2° e 3° mesi 1 e mezzo
4°S, 4° e 5° mesi 1
6° giorni 20

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

Art. 43 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

Il TFR è regolato dalle norme della legge 29.5.82 n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del TFR è costituita, ai sensi del comma 2, art. 2120 C.C. (sub 1 della legge n. 297/82), esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/82;

- eventuali aumenti periodici d'anzianità;
- eventuali superminimi;
- eventuali aumenti di merito;
- 13a e 14a mensilità;
- premio di produzione in atto al 23.5.95;
- maggiorazione per lavoro di 8 ore continuative di cui all'art. 25;
- eventuali altri elementi aziendali per i quali sia espressamente prevista la computabilità.

Norma transitoria.

Ai sensi del comma 4, art. 5, legge 29.5.82 n. 297, relativamente al personale inquadrato nelle qualifiche di intermedi ed operai il TFR 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. 44 - 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 d'inizio che di prosecuzione dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge n. 300/70, 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 1° giorno d'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 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, ovvero nelle diverse fasce orarie che dovessero essere stabilite dalla legge.

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 o 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 TFR 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 TFR. 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 10 giorni verrà corrisposto ai lavoratori il 30% della retribuzione normale netta per i primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza).

Per il trattamento spettante al lavoratore in caso di TBC valgono le specifiche norme di legge.

È 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 l'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 d'indennità di malattia o d'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 d'indennità di malattia o d'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. 45 - Aspettativa per riabilitazione.

L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro e non oltre i termini del rapporto di lavoro, concederà un periodo d'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 26.6.90 n. 162.

Art. 46 - 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, corrisponderà al lavoratore un'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

dell'indennità d'invalidità erogata dall'istituto assicuratore.

Circa le modalità di erogazione dei predetti trattamenti si fa riferimento a quanto previsto nell'allegato all'art. 44.

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 3 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 4 mesi. Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare (1° gennaio - 31 dicembre).

Art. 47 - 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 d'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 d'esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni d'esame (compresi quelli di settembre) e per i 2 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 2 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. 48 - 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 10 annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o 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 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le RSU.

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 comma 1, potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al comma 5, 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 1/3 del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4, la Direzione e le RSU stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per l'identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 4, 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 d'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 d'esame congiunto tra Direzione e RSU.

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 e alle condizioni indicate al comma 4, 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. 49 - Indennità maneggio denaro - Cauzione.

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro, per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziari ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di stipendio della categoria d'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. 50 - 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 km. 5, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 51 - 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 e 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. 52 - 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, un'indennità mensile da concordarsi direttamente tra le parti interessate.

Art. 53 - Indennità d'istruzione figli.

Qualora il lavoratore capo-famiglia avente almeno 1 anno d'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 ferrotranviari o per servizi automobilistici, sempreché questi offrano abbonamenti di 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 d'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. 54 - 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. 55 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda.

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di diritto il rapporto e in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente CCNL.

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 TFR nonché alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 56 - 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 de periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 57 - Tutela igienica dei lavoratori.

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle

norme di legge in vigore.

Art. 58 - 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. 59 - 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 un'indennità da concordarsi direttamente tra le parti.

Art. 60 - Norme di comportamento.

Oltre che al presente CCNL 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 e in contrasto con gli articoli del presente contratto e della legge 20.5.70 n. 300.

Art. 61 - Disciplina aziendale.

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dalla O.S.

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 e 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 e 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 C.C.;
4) aver cura dei locali, dei mobili, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 62 - 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. 60 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;
b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;
c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;
d) licenziamento ai sensi dell'art. 64.

Art. 63 - 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, art. 44 (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 dell'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 alcoliche nello stabilimento;
9) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato d'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 all'entità e alla gravità o all'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 lett. a), b) e c) dell'art. 62 dovrà essere effettuata nel rispetto delle norme di cui all'art. 7 della legge 20.5.70 n. 300.

Art. 64 - 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 3 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 2 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 dell'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, art. 63 e 3 dell'art. 64 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 a 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. 64

Art. 65 - 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. 56 e, appena possibile, ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 66 - 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. 67 - Visita d'inventario e visite personali.

L'azienda può disporre visite d'inventario per la verifica del materiale e degli strumenti affidati ai lavoratori.

Per le visite personali si fa riferimento all'art. 6, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 68 - Patronati.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12, legge n. 300 del 20.5.70, 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 OO.SS. firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1, DLCPS 29.7.47 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 e 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 l'eventuale utilizzazione dei locali e comunque conseguenti alle attività richiamate nel presente articolo.

Art. 69 - Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU).

In attuazione dell'Accordo interconfederale 20.12.93 cui si fa pieno e integrale riferimento, per quanto concerne le modalità di costituzione e funzionamento e la disciplina della elezione, la RSU subentra alla RSA di cui all'art. 19, legge n. 300/70 per la titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali, tutela e modalità d'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 II dell'Accordo interconfederale 20.12.93, possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto d'assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 3 mesi.

Ferma restando la durata triennale della RSU 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. 70 - Ambiente di lavoro.

In applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 626/94, la disciplina in merito alla costituzione e alle attribuzioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è quella di cui all'Accordo interconfederale 22.6.95 il cui testo verrà allegato al presente contratto; e ciò fermo il disposto contenuto nel D.lgs. n. 624/96.

Per quanto concerne i lavoratori stagionali, si richiama il disposto dell'ultimo comma dell'art. 69, alle medesime condizioni.

Art. 71 - 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, legge 20.5.70 n. 300 saranno concessi ai componenti della RSU.

I permessi retribuiti di cui ai precedenti commi vengono determinati, per l'intero periodo annuale, in un monte ore pari a 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, legge 20.5.70 n. 300 e di quelli previsti dall'art. 12, parte comune CCNL 6.8.69 (INTERSIND) e dall'art. 13, parte comune CCNL 8.9.69 (FEDERTERME).

Nota a verbale.

Il monte ore di cui al comma 7 viene incrementato, a decorrere dall'1.10.90, nella misura del 10%.

Art. 72 - 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 d'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. 73 - Affissioni.

Si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 25, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 74 - 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. 75 - 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 OO.SS. stipulanti il presente contratto e dalle loro RSU.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 3 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 OO.SS. di categoria, i nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all'azienda.

Lo svolgimento delle riunioni dovrà aver luogo con modalità che tengano conto dell'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, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 76 - Previdenza integrativa volontaria (*).

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

A tale riguardo, premessa la necessità di una sostanziale modifica del D.lgs. n. 124/93, le parti concordano di costituire una Commissione paritetica di esperti che - alla luce dell'evoluzione del sistema normativo e delle indicazioni che potranno emergere dal dibattito in atto a livello intercategoriale - esamini le tematiche connesse all'istituzione di un sistema di previdenza complementare volontaria.

Le risultanze dei lavori della Commissione saranno oggetto d'esame delle parti che assumeranno le conseguenti determinazioni.

Le parti stipulanti s'impegnano a garantire ai lavoratori del settore termale un sistema di previdenza complementare volontaria.

A questo scopo la Commissione di cui al presente articolo s'insedierà entro il mese di luglio 1999 ed effettuerà una ricognizione dei Fondi esistenti e di quelli che verranno costituiti, al fine di proporre alle parti, entro il 31.1.00, un quadro di opportunità che consenta alle parti medesime di far fronte all'impegno assunto anche operando d'intesa con le parti costituenti altri Fondi.

Gli elementi di costo, fatti salvi i risultati del lavoro della Commissione di cui al precedente capoverso, prevedono:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;
- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;
- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al Fondo;

- una quota 'una tantum', non utile a fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a £. 30.000 di cui £. 23.000 a carico dell'azienda e £. 7.000 a carico del lavoratore.

Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28.4.93, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al Fondo.

Al momento dell'adesione al Fondo il lavoratore può richiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Per la definizione di tali costi si terrà comunque conto delle esperienze in essere negli analoghi settori e del rapporto tra oneri e rendimenti.

Tale istituto potrà riguardare sia i lavoratori a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi.

Per le precedenti clausole, relative al rinnovo biennale della parte economica, vedi Protocollo 18.3.97 in allegato.

Art. 77 - Caso di morte.

In caso di morte del lavoratore il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte secondo le norme di cui all'art. 2122 C.C.

Art. 78 - 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 l'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. 79 - Sostituzione degli usi.

Il presente CCNL sostituisce e 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. 80 - Norme generali.

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto valgo le norme degli accordi interconfederali.

Art. 81 - Minimi tabellari (*).

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

livelli	dal 1.7.99	dal 1.7.00
1° S A	1.812.310	1.882.620
1° S B	1.698.920	1.764.840
1°	1.540.265	1.600.030
2°	1.260.925	1.309.850
3°	1.057.015	1.098.030
4° S	996.670	1.035.340
4°	966.500	1.004.000
5°	860.400	893.800
6°	755.295	784.590

(*) Per le precedenti clausole, relative al rinnovo biennale della parte economica, vedi Protocollo 18.3.97 in allegato.

Art. 82 - Indennità di contingenza.

A seguito dei protocolli tra Governo e Parti sociali del 10.12.91 e 31.7.92, con i quali le parti hanno concordemente preso atto della cessazione del sistema d'indicizzazione dei salari secondo quanto previsto dalla legge 13.7.90 n. 191, le misure dell'indennità di contingenza - ai fini della retribuzione dei lavoratori - rimangono consolidate negli importi a questo titolo erogati nel mese di novembre 1991, secondo la tabella riportata:

livello	contingenza
1° S A	1.030.015
1° S B	1.028.895
1°	1.024.269
2°	1.009.716
3°	999.937
4° S	997.207
4°	996.900
5°	993.927
6°	989.217

A decorrere dall'1.1.93, ai sensi del Protocollo 31.7.92, è corrisposta a tutti i lavoratori una somma forfetaria a titolo di EDR di £. 20.000 mensili per 13 mensilità a copertura dell'intero periodo 1992 - 1993, che resterà allo stesso titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

Art. 83 - Decorrenza a durata (*).

Ferme restando le previsioni dell'Accordo interconfederale 23.7.93, confermato da quello del 1.2.99, relative alla disciplina della contrattazione nazionale, il presente contratto decorre dall'1.7.99.

Il contratto avrà durata quadriennale per la parte normativa (fino al 30.6.03) e biennale per la parte economica (fino al 30.6.01); esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata r.r.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da un successivo CCNL.

Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione dei dipendenti presso l'Amministrazione dell'azienda. Per le precedenti clausole, relative al rinnovo biennale della parte economica, vedi Protocollo 18.3.97 in allegato.