federterme

Contratto collettivo

nazionale di lavoro

per i lavoratori dipendenti

dalle aziende termali

23 LUGLIO 2004

Addì 23 luglio 2004, in Roma,

tra

- La *FEDERTERME, Federazione Italiana delle Industrie Termali e delle Acque Curative,* rappresentata dal Presidente Costanzo Jannotti Pecci, e da una Delegazione composta dai Signori Fausto Sensi, Coordinatore, Lino Gilioli, Filippo Maria Fernè, Aldo Ferruzzi, Gianni Gottardo, Aurelio Crudeli, Direttore di Federterme, Carmine Barba, Patrizia Bianchi, Walter Bignami, Bernardino Bosio, Walter Bucelli, Patrizio De Angelis, Giuseppe Di Costanzo, Silvano Favetti, Marco Gottardo, Stefano Menegazzi, Fosco Paolucci, e con l'assistenza tecnico-legale dell'Avv. Alessandra Giovanetti e della Dott.ssa Evelin Masini.

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

e

La *Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS-CGIL),* rappresentata dal Segretario Generale Ivano Corraini, dal responsabile del settore Segretario Nazionale Carmelo Romeo, dai Segretari Nazionali Carmelo Caravella, Flora Carlini, Marinella Meschieri, Bruno Perin, Maurizio Scarpa, dal Presidente del C.D. Luigi Coppini, e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Abbonizio Marzia, Acconci Angela, Agassini Silvia, Albanella Luisa, Alberti Donatella, Angelini Dalida, Anile Lucia, Antonioli Maura, Baini Giuliana,

Balestrieri Francesca, Bandelloni Walter, Banella Ivo, Belli Otello, Besenzoni Gianfranco, Bianchi Ennio, Bigazzi Sabina, Biscaro Vigilio, Bortolami Adriano, Botta Danila, Bracone Sonia, Brogi Barbara, Broglia Miriam, Calo' Luigina, Camellini Elisa, Campari Ramona, Canepa Piero, Capponi Fabio, Caridi Samantha, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Casagranda Ezio, Castagnini Fabio, Castellani Cristina, Cattaneo Federica, Cetti Pierluigi, Ciarlo Giovanni, Ciavarella Maria, Ciman Rosella, Cioffi Canio, Codonesu Sergio, Consolini Alessandra, Corazzesi Luigi, Cuntro' Anna, Dameli' Nadia, Dangiolillo Marina, De Filippo Antonio, De Rocco Elena, Debbi Teresa, Decicco Tonino, Del Caro Paolo, Del Papa Loretta, Della Volpe Carla, Di Meglio Enzo, Di Pietro Claudio, Dragone Lucia, Ez Zaaf Abdelaziz, Erbante Anna Pia, Esposito Rosa, Fabbri Ario, Fassina Sergio, Fattini Romano, Ferrari Stefania, Ferrini Marcello, Filandetti Antonella, Francavilla Cosimo, Franceschini M.Antonia, Franceschini Sergio, Franceschini Franco, Galati Armando, Galati Mario, Ghiaroni Patrizia, Giannessi Laura, Giupponi Zaverio, Govoni Marzio, Grimaldi Antonella, Guerriero Angelo, Guglielmi Gabriele, Ioris Marisa, Landini Alda, Lazzari Alberto, Libri Aldo, Lorusso Giuseppe, Losio Renato, Mafezzoli Dora, Maggio Maria, Magnani Luca, Mancini Giuseppe, Mangili Mario, Manneschi Corrado, Manocchio Maria, Marconi Piero, Margheritta Danilo, Marieschi Cristiano, Marsili Marsilio, Marianucci Daniela, Martinelli Gianbattista, Masotti Maura, Mazziotta Manlio, Melillo Giuseppe, Melotti Massimo, Merlo Lucia, Merola Adriana, Minni' Cono, Minniti Carmela, Montanini Giusi, Morgese Gaetano, Morini Silvana, Moriconi Mauro, Moscagiuri Antonio, Muchon Giusi, Nesi Carmine, Nozzi Massimo, Orsi Michele, Palazzo Antonio, Papagna Mario, Pedretti Marco, Pes Daniela, Pestelli Sergio, Pinna Salvatore, Pizzamiglio Santino, Poli Silvia, Ponti Licia, Pontiggia Riccardo, Rastelli Bruno, Ricci Loretto, Roncaccia Gianni, Rossi Mauro, Sardyko Wioletta, Serafini Egidio, Sforza Giuseppe, Sgargi Walter, Scarnati Luigi, Scattolin Italia, Schiavone Vito, Silvestro Giuseppe, Simula Stefano, Soavi Rossella, Speriani Giovanni, Stancampiano Antonio, Stornaiuolo Rosario, Susini Cristiana, Talenti Enrico, Taratufolo Manuela, Tempesta Pasquale, Terenzi Antonio, Valenti Assunta, Vanoli Giorgio, Veirana Fulvia, Vitagliano Andrea, Walzl Christine, Zanardi

Guido, Zapparoli Roberto, Zerlotti Caterina, Zucchini Leonardo, con l'intervento della *Confederazione Generale Italiana Lavoratori (Cgil)* rappresentata dalla Segretaria Confederale Nicoletta Rocchi.

La *Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT/CISL)* rappresentata dal Segretario Generale Gianni Baratta, dai Segretari Nazionali, Pierangelo Raineri, Pietro Giordano, Mario Piovesan Giovanni Pirulli, da: Antonio Michelagnoli, Elisabetta Falcone, Salvatore Falcone, Marcello Pasquarella, Roberto Ricciardi, Daniela Rondinelli, dell'Ufficio Sindacale unitamente ad una delegazione trattante composta da: Giovanni Agostini, Annalisa Albertazzi, Antonio Albiniano, Cecilia Andriolo, Patrizia Antonini, Antonio Bacci, Giuliana Baretti, Matteo Barrella, Dario Battuello, Alberto Bizzocchi, Luciana Bommassar, Claudio Bosio, Agostino Bottani, Paola Botti, Domenico Bove, Lidia Brachelente, Rita Brandalise, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Camillo Buffa, Roberta Cabrelle, Renato Calì, Giuseppe Calzaghe, Dario Campeotto, Gianluca Campolongo, Riccardo Camporese, Felice Cappa, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Piero Caredda, Sergio Carminati, Elmina Castiglioni, Antonio Castrignano, Giovanna Catizzone, Alfredo Cattaruzza, Silvio Cauzzi, Alberto Cavalloni, Mirco Ceotto, Milena Cesca, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Antonio Cinosi, Bruno Cordiano, Roberto Corona, Carlo Costantini, Patrizio Cusano, Amelio Custodi, Mario Dal Soler, Giovanni D'Angelo, Carla De Stefanis, Adriano Degioanni, Marco Demurtas, Ester Di Domenico, Ermanno Di Gennaro, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Ulrike Egger, Guido Fabiano Battistino, Antonio Falotico, Quinto Fantini, Domenico Ferrigni, Francesco Ferroni, Antonio Fiorenza, Ferruccio Fiorot, Ilda Fittipaldi, Giuseppe Foti, Loredana Franco, Andrea Gaggetta, Manfred Camper, Adriano Giacomazzi, Giovanni Giudice, Rocco Golino, Erminio Gomiero, Daniele Greco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Aldo Guardone, Pietro Ianni, Alessandro Ingrosso, Angela Kalaydijan, Fabio Laritonda, Angela Lazzaro, Carmela Licenziato, Rosario Lo Proto, Luca Maestripieri, Alfredo Magnifico, Tila Mair, Iride Manca, Gilberto Mangone, Danilo Manini, Riccardo Mantovani, Aldo Mancini,

Fabio Marcatili, Luca Marcazzan, Maurizio Marcolin, Giovanni Marini, Viviana Masi, Tiziana Mastrangelo, Gianfranco Mazza, Renata Mazzacco, Amedeo Meniconi, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Raffaella Moretto, Bice Musocchi, Erika Naretto, Nicola Nesticò, Rosa Palmieri, Silvano Pandolfo, Ugo Parisi, Sabrina Parutta, Paolo Perazzoli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piccinno, Antonio Pirozzi, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Luigi Polinesi, Rosetta Raso, Vincenzo Riglietta, Maurizia Rizzo, Tina Saglia, Daniele Salvador, Francesco Sanfile, Luciano Santigli, Bruno Sassi, Santo Schiappacasse, Rolando Sirni, Lorena Soffritti, Selena Soleggiati, Francesco Spanò, Mario Testoni, Giuseppe Tirelli, Giuseppe Tognacca, Giuseppe Tognarini, Fernando Toma, Oscar Turati, Mauro Urli, Costantino Vaidanis, Elena Vanelli, Francesco Varagona, Floriana Vissà, Giovanni Zimbelli; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Giorgio Santini.

L'*Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL)* rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Emilio Fargnoli, Caterina Fulciniti, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; da Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Sergio Amari, Paolo Andreani, Antonio Andrisano, Cristiano Ardau, Sergio Ariodante, Pietro Baio, Giuliana Baldini, Giuseppe Ballato, Enzo Bardi, Giuseppina Belletti, Gaetano Bentivegna, Bruno Bettocchi, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Roberto Broglia, Gianni Callegaro, Osvaldo Cappadona, Giovanni Casa, Maurizio Casadei, Grazia Chisin, Nicola Cieri, Gianluca Cioccoloni, Rosario Cusi, Mario D'Angelo, Luigi Pugno De Mitri, Rocco Della Luna, Del Zotto Sergio, Michele De Simone, Sergio Decidue, Alessandro Fanzone, Salvatore Fanzone, Gabriele Fiorino, Marianna Flauto, Stefano Franzoni, Giovanni Gazzo, Cataldo Fiammella, Giovanni Giorgio, Marcello Gregorio, Giancarlo Guidi, Luciano Gullone, Cesare Ierulli, Antonino Iarda, Pietro La Torre, Cosimo La Volta, Ermelinda Luchetti, Roberto Maestrelli, Massimo Marchetti, Gilberta Massari, Maurizio Milandri, Ivano Morandi, Milva Moretta, Roberta Musu,

Antonio Napoletano, Raffaella Nomade, Francesco Ortelli, Leonardo Pace, Aurelio Pellegrini, Antonio Petrelli, Giannantonio Pezzetta, Arianna Pitorri, Paolo Proietti, Maurizio Regazzoni, Ennio Rovatti, Carlo Sama, Giuseppe Sagliocco, Pasquale Sastri, Fabio Scapinelli, Luigi Scardaone, Luciano Sciascia, Riccardo Serri, Remigio Servadio, Fabio Servidei, Giuserppe Silvestro; Elisabetta Sorgia, Genaro Strazzullo, Michele Tamburelli, Ivana Veronese, Antonio Verrino, Angelo Vurruso, Giuseppe Zimmari, Angelo Zarfati; e con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL) nella persona del Segretario Confederale Lamberto Santini.

si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle Aziende Termali e dei centri benessere termali delle stesse Aziende, in sostituzione di quello stipulato il 15 giugno 1999.

Premessa

Le parti, nello stipulare il presente contratto collettivo di lavoro, hanno assunto come riferimento il "Protocollo sulla politica dei redditi e sull'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, confermato l'1.2.1999, cui hanno inteso dare attuazione per le parti di loro competenza, con specifico riferimento all'assetto contrattuale e al metodo partecipativo, nonché alla rilevanza che le parti attribuiscono all'esigenza di utilizzare tutti gli strumenti atti a prevenire il conflitto.

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

A questi fini - nel rispetto delle rispettive autonomie e delle diverse responsabilità e funzioni - si impegnano a realizzare iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione al fine di favorire la salvaguardia ed il rilancio del settore, attraverso una adeguata politica nei confronti del termalismo, da considerare come un importante aspetto della politica sanitaria e da valutare per il consistente indotto che produce in settori limitrofi, assumendo rilevanza cruciale per le realtà locali in cui le imprese termali insistono.

In tale contesto le parti confermano la validità degli strumenti di relazioni industriali elaborati, che si articolano nell'Osservatorio nazionale e, nel suo ambito,

nella Commissione pari opportunità, nonché negli istituti previsti dal sistema di informazione, e ritengono che questi vadano valorizzati, utilizzando le risultanze dell'attività dell'Osservatorio per valutare l'opportunità di iniziative, autonome o congiunte, tese al rilancio del settore ed al superamento dei suoi problemi.

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

Art. 1 - Relazioni Industriali

A) Osservatorio Nazionale

Le Associazioni imprenditoriali, la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltucs-Uil manifestano l'interesse a sviluppare un modello di relazioni industriali che favorisca un confronto periodico sui principali problemi del settore e che sia finalizzato alla realizzazione di condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività del termalismo italiano, particolarmente nella situazione di maggior concorrenza conseguente all'unificazione ed all'ampliamento dei mercati europei, ed alla salvaguardia e miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

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

sviluppo del settore termale e delle soluzioni atte a favorirle, nonché dei punti di debolezza e delle possibilità di superamento degli stessi.

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

L'Osservatorio sarà insediato entro 4 mesi dalla data di stipula del presente contratto e, in occasione della prima riunione, avvierà la programmazione della propria attività, individuando le più opportune iniziative per realizzare i propri compiti.

In particolare saranno oggetto di esame:

- le prospettive e gli orientamenti del settore termale;
- le problematiche connesse alla politica nazionale, anche nell'ottica di un maggior coordinamento delle politiche regionali, nonché le problematiche internazionali del settore;
- l'andamento del mercato nazionale ed internazionale con particolare riferimento ai riflessi derivanti dall'apertura del mercato unico europeo;
- l'andamento e la composizione qualitativa dell'occupazione nel settore, anche con riferimento alle problematiche della stagionalità;
- le ricadute occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche;
- l'evoluzione del mercato del lavoro, con particolare riferimento all'andamento dell'occupazione giovanile e delle c.d. categorie deboli ed 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. 626/94 e del D. Lgs. 624/96;
- le problematiche attinenti la certificazione di qualità.
- le problematiche attinenti la formazione e la riqualificazione professionale, con particolare riferimento ai fabbisogni formativi, ai nuovi profili professionali che l'evoluzione dei cicli produttivi di settore necessita e richiede.

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

Per meglio aderire alle specifiche problematiche di natura locale, in via sperimentale potranno essere realizzate articolazioni a livello regionale-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 dalla Filcams-Cgil, dalla Fisascat-Cisl e dalla Uiltucs-Uil territoriali.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale durante la vigenza del presente contratto collettivo opererà un apposito gruppo di lavoro paritetico composto da 6 membri (3 designati dalla Federterme e 3 designati dalle Organizzazioni sindacali 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.

DICHIARAZIONE TRA LE PARTI

La Federterme e le OO.SS. si impegnano a finanziare pariteticamente l'Osservatorio Nazionale di cui al presente punto attraverso quote mensili versate da tutte le Aziende e dai loro dipendenti, la cui misura è stabilita nello 0,20% di paga base e contingenza, di cui lo 0,10% a carico del lavoratore e lo 0,10% a carico del datore di lavoro con effetti economici a decorrere dal 31/01/2005.

Le modalità di finanziamento di cui al comma precedente e quelle di utilizzo di tali risorse raccolte sono stabilite da apposito regolamento che le parti si impegnano a redigere entro 3 mesi dalla data di stipula del presente accordo.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. in considerazione del valore strategico che assume la bilateralità riproporranno la necessità di dotare il settore termale di forme di bilateralità anche in collegamento con Enti già esistenti in settori analoghi.

Pari opportunità

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

In tale logica, durante la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale opererà un apposito gruppo di lavoro composto da 6 membri (3 designati dalle Associazioni imprenditoriali e 3 designati dalle Segreterie Nazionali di Filcams-Cgil, di Fisascat-Cisl e di Uiltucs-Uil) al quale è affidato il compito di:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore;
- seguire lo sviluppo della legislazione nazionale comunitaria in materia;
- esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali.

B) Sistema di informazione

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

1) annualmente, in uno specifico incontro da effettuarsi di norma nel primo semestre di ciascun anno solare, le Associazioni imprenditoriali firmatarie forniranno alla Filcams-Cgil, alla Fisascat-Cisl e alla Uiltucs-Uil - tenuto anche conto delle risultanze dei lavori dell'Osservatorio - informazioni in ordine alle prospettive di sviluppo e ai problemi del termalismo, agli orientamenti generali in termini di politica del settore 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 primo semestre, le Associazioni imprenditoriali competenti forniranno alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni stipulanti - tenuto anche conto delle risultanze dei lavori dell'Osservatorio - informazioni in ordine alle prospettive di sviluppo, ai problemi e agli orientamenti generali di cui al punto 1), riferiti al territorio, nonché alle prospettive degli investimenti e loro localizzazioni, ampliamenti, ristrutturazioni, diversificazioni produttive, per i riflessi su occupazione, stagionalità, ambiente e mobilità esterna. Verranno inoltre forniti elementi conoscitivi sugli interventi in tema di formazione professionale, sul grado di utilizzazione nel territorio dei contratti a termine e a part-time, sull'andamento dell'occupazione femminile nonché dei lavoratori extracomunitari e dei portatori di handicap.

Per le zone di scarsa concentrazione di stabilimenti termali, le Associazioni nazionali individueranno consensualmente, nel corso dell'incontro di cui al punto 1), aree interprovinciali;

3) annualmente, di norma nel primo quadrimestre, i gruppi industriali - individuabili nei complessi termali con più stabilimenti situati nel territorio nazionale, aventi rilevante influenza nel settore - forniranno alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di categoria stipulanti, su loro richiesta, e nel quadro delle prospettive e

degli orientamenti di politica del settore di cui ai precedenti punti 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 ed ambiente, nonché elementi conoscitivi sugli interventi in tema di formazione professionale, sul grado di utilizzazione nel territorio dei contratti a termine e a part-time, sull'andamento dell'occupazione per sesso e per classi di 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 primo quadrimestre, le imprese titolari di un solo stabilimento che abbiano notevole peso produttivo e significative incidenze nell'ambito del settore - intendendosi per tali quelle che occupano mediamente più di 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 R.S.U./R.S.A e alle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni stipulanti informazioni previsionali e a consuntivo relative agli investimenti per nuovi insediamenti e loro localizzazione, ampliamenti e ristrutturazioni per gli eventuali riflessi su occupazione, stagionalità ed ambiente. Saranno inoltre forniti elementi conoscitivi sugli interventi in tema di formazione professionale, sul grado di utilizzazione dei contratti a termine e a part-time, sull'andamento dell'occupazione per sesso e per classe di 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 primo quadrimestre, le imprese forniranno alle R.S.U/R.S.A o, in assenza alle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni sindacali 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 del 23 luglio 1993, confermato l'1.2.1999, le cui disposizioni in materia di assetti contrattuali si intendono integralmente richiamate, il presente contratto fissa l'ambito di contrattazione a livello aziendale. Esso, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce l'esigenza per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva sulla base di elementi predeterminati per la durata del presente contratto e degli accordi integrativi stipulati in attuazione delle sue norme.

3) La contrattazione a livello aziendale verrà pertanto svolta solo per le materie per le quali nel presente contratto è prevista tale possibilità di regolamentazione nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate. Tali materie sono:

a) il premio di risultato di cui all'art. 39;

b) gli accordi in materia di diritto allo studio previsti dall'art. 48 4°, 5° e 7° comma.

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° del punto 3) dell'art. 18;

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

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

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

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

h) gli accordi in tema di fruizioni delle riduzioni di orario di cui al punto 4) 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 R.S.U./R.S.A. e dall'altro l'Azienda e l'Organizzazione sindacale territoriale industriale, salvo le ipotesi previste per l'intervento delle Organizzazioni nazionali.

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

Le parti si danno atto che, in particolare nell'attuale situazione, che vede le Aziende termali interessate a profondi processi di risanamento, anche in relazione alle esigenze di recuperare competitività ed efficienza gestionale nonché alla necessità di limitare i disagi alla particolare clientela destinataria delle cure termali, è indispensabile consolidare un sistema di relazioni industriali idoneo a salvaguardare il normale svolgimento dell'attività aziendale e il perseguimento degli obiettivi prefissati.

In relazione a ciò, è comune impegno delle parti operare, ciascuna nel rispetto del proprio ruolo, per favorire una puntuale attuazione delle normative contrattuali esistenti e delle procedure di conciliazione delle controversie individuali e collettive.

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

A tale riguardo le parti daranno luogo ad appositi incontri per ciascuna Azienda per individuare criteri e modalità idonei a:

- canalizzare le controversie individuali e collettive nell'ambito di correnti e idonei rapporti tra le Rappresentanze Sindacali Unitarie, e le corrispondenti strutture aziendali;

- evitare il ricorso intempestivo ad azioni dirette, sotto qualsiasi forma poste in essere;

- prevedere istanze successive, a livello territoriale e/o nazionale, per la definizione in tempi brevi delle controversie non risolte in sede aziendale.

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

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

Art. 2 - Appalti e decentramento produttivo.

Per la disciplina degli appalti di opere e servizi si richiamano le norme di legge in materia.

Le Aziende appaltanti devono esigere dalle Aziende appaltatrici, inserendo nei contratti apposita clausola, il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico, a cui appartengono le Aziende appaltatrici stesse, e quello delle norme previdenziali e antinfortunistiche.

Nel caso di iniziative di decentramento a terzi con carattere continuativo di attività produttive aventi riflessi sull'occupazione assunte dalle Aziende di cui al punto 4), lettera B) dell'art. 1, ne sarà data comunicazione preventiva alle Rappresentanze

Sindacali Unitarie per gli aspetti qualitativi e quantitativi, in apposito incontro nel corso del quale le stesse potranno fare le opportune valutazioni sui predetti riflessi.

Art. 3 - Formazione professionale.

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

Pertanto le Parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze delle aziende termali derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

In questo quadro le Aziende forniranno alle RSU/RSA o, in assenza, alle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, 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.

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

1. al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in azienda;
2. alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento;
3. al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze/professionalità;
4. alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art.10 del presente contratto.

Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua (FONDIMPRESA).

A tale riguardo, Federterme si impegna ad intervenire presso le Aziende termali associate al fine di favorirne la più ampia adesione a Fondimpresa .

L'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 1 lett. a) individuerà, nell'ambito dei criteri di cui al presente articolo, le più idonee iniziative formative da attuare con le risorse finanziarie rivenienti dalla quota dello 0,30 % versato all'INPS.

Art. 4 Interventi di sostegno per la formazione continua prevista dalle norme che regolano l'educazione continua in Medicina (E.C.M.)

Atteso che la legge prevede per i dipendenti del settore termale l'acquisizione di crediti formativi correlati all' E.C.M., le parti convengono sull'istituzione di strumenti di sostegno a tale percorso formativo.

A tal fine le parti concordano quanto segue:

A) l'Azienda Termale rimborsa, anche attraverso anticipazioni, ai soggetti organizzatori dei corsi E.C.M validamente certificati – sempre a fronte dell'effettiva partecipazione ai corsi medesimi ed a seguito di certificazione debitamente documentata ai fini fiscali – i seguenti importi massimi per ogni dipendente inviato dall'azienda:

per l'anno 2004 Euro 50,00

per l'anno 2005 Euro 60,00

per l'anno 2006 Euro 70,00

Attesa la natura non retributiva di tale importo, esso non concorre, a nessun titolo, alla determinazione di ogni forma di retribuzione indiretta e differita.

B) L'Azienda Termale riconosce, altresì, a ciascun dipendente tenuto a frequentare corsi per l'E.C.M., permessi retribuiti per le ore effettive di corso sostenute e debitamente documentate.

Art. 5 - Reclami e controversie.

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

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 alla

armonizzazione delle disposizioni contrattuali concernenti le controversie individuali e collettive (art 1, lett.c), punto 4) e art. 5) con le norme del D. Lgs n. 80 del 1998 (e successive modifiche) con riferimento a conciliazione ed arbitrato.

Art. 6 - Affissione del contratto.

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

Art. 7 - Assunzioni.

Per le assunzioni valgono le norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, normalmente, per iscritto:

1) la data dell'assunzione;
2) la qualifica ed il livello a cui viene assegnato;
3) il trattamento economico iniziale;
4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
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. 8 - Documenti.

All'atto dell'entrata in servizio, il lavoratore deve presentare i documenti richiesti per legge.

E' inoltre in facoltà dell'Azienda di richiedere al lavoratore altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato, nonché la dichiarazione o certificazione agli effetti fiscali.

Il lavoratore dovrà pure dichiarare alla Direzione dell'Azienda il suo domicilio e sarà tenuto, altresì, a segnalare gli eventuali cambiamenti entro tre giorni.

Art. 9 - Visita medica.

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

Art. 10 – Trattamento in caso di maternità e congedi parentali. Permessi per eventi e cause particolari, decessi e gravi infermità.

La maternità e i congedi parentali sono regolati dalle norme di legge attualmente in vigore.

Trascorso il periodo di congedo di maternità, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino con un limite complessivo massimo di 10 mesi retribuiti ai sensi di legge.

Nell'ambito del predetto limite, tale diritto compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 qualora eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. In quest'ultimo caso, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di

lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

I permessi per eventi e cause particolari sono regolati dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive disposizioni di attuazione.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per le modalità di fruizione del permesso da parte del lavoratore si richiamano le norme di legge in materia.

Art. 11 - Assenze e permessi.

Fermo restando quanto previsto all'art. 44 (malattia ed infortunio non sul lavoro) e salvo casi di giustificato impedimento, le assenze debbono essere immediatamente comunicate all'Azienda e giustificate non oltre il giorno successivo.

Il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta, per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti - comunque di durata non superiore a 3 giorni - senza interruzione dell'anzianità.

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

Art. 12 - Precedenze.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie o ai figli del lavoratore deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità familiari e sempre che questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

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

Le Aziende termali, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge sul collocamento, daranno la precedenza nelle assunzioni del personale necessario per il maggior lavoro nei periodi stagionali, a quei lavoratori che abbiano prestato la propria opera alle dipendenze della medesima azienda per un maggior numero di stagioni e nelle qualifiche occorrenti, tenendo anche conto della durata delle prestazioni, purché ne facciano richiesta scritta entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro .

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati per giusta causa o per giustificato motivo.

DICHIARAZIONE A VERBALE:

Le parti convengono che per "personale necessario per il maggior lavoro nei periodi stagionali" si intendono i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato per ragioni di stagionalità e per ragioni di intensificazione dell'attività produttiva in particolari periodi dell'anno.

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 di apprendistato i giovani di 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 luglio

1993 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di 2 anni;

2. la durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alle qualifiche da conseguire con le seguenti modalità:

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

3. la contrattazione di secondo 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 ed 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 di formazione
scuola dell'obbligo	120
attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	100
diploma universitario e 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 cinque stagioni;
13. durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto al trattamento economico previsto all'art.44 ed alle condizioni da tale articolo previste nelle seguenti fattispecie:
    a) per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a tre 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 della parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, il lavoratore ha diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestati, ai ratei di 13^ e 14^ mensilità, al TFR ed alle ferie maturate ove spettanti.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

I periodi di prova di cui al primo comma del presente articolo si applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi. Per i contratti di durata inferiore a 12 mesi il periodo di prova è pari al 50% della durata del periodo di prova prevista per le assunzioni a tempo indeterminato.

Saranno esenti dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato presso la stessa Azienda e per le stesse mansioni nel triennio precedente.

Art. 15 - Classificazione del personale.

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria di 7 livelli e 9 parametri retributivi. L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le qualifiche, declaratorie generali e profili professionali laddove espressamente indicati.

La classificazione unica determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale ma non modifica l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che siano previsti differenziati per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai da disposizioni di legge, di regolamenti, di accordo interconfederale e di contratto collettivo di lavoro che si intendono qui riconfermate in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

1° livello super

Declaratoria:

- Appartengono a questo livello i lavoratori che, avendo ampia discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa, svolgono, con carattere di continuità, funzioni direttive, di maggior rilievo rispetto a quelle previste per il livello 1° e particolarmente importanti ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione di risorse.

L'appartenenza a questo livello è, inoltre, caratterizzata dalla capacità di fornire, con specifica autonomia e assunzione di responsabilità, contributi di particolare originalità e creatività per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, dalla capacità di organizzare, integrare e sovraintendere le risorse affidate e dalla capacità di attivare e gestire rapporti di considerevole rilievo con terzi.

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

A)

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

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

- *Responsabile del servizio amministrativo,* intendendosi per tale il lavoratore che, con le caratteristiche di cui alla declaratoria e sulla base di adeguata esperienza, sovraintende, coordina e controlla tutte le branche amministrative (finanziaria, tributaria, contabile, CED incluso) della Società, intrattenendo rapporti anche con gli Istituti di credito e gli Enti della Pubblica Amministrazione. E', inoltre, responsabile della redazione del budget e del bilancio dell'Azienda.

- *Responsabile del settore tecnico*, intendendosi per tale il lavoratore che, con le caratteristiche di cui alla declaratoria e sulla base di adeguata esperienza, avvalendosi anche delle tecnologie d'avanguardia esistenti sul mercato, progetta e realizza nuovi impianti ed attrezzature complesse nonché sovraintende, coordina e

controlla la conduzione e la manutenzione di quelli esistenti con programmazione della sequenza temporale degli interventi e dell'utilizzo delle risorse anche umane con la responsabilità della determinazione e gestione del budget di settore.

B)

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

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

- *Responsabile del servizio affari generali e relazioni esterne*, intendendosi per tale il lavoratore che, con le caratteristiche di cui alla declaratoria e sulla base di adeguata esperienza, è responsabile oltre che dell'istruzione e della redazione di contratti, convenzioni, pratiche legali, ecc. intrattenendo i necessari rapporti con gli Enti di Pubblica Amministrazione, anche dei servizi ausiliari dell'Azienda.

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

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

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

1° livello

Declaratoria:

- Appartengono a questo livello lavoratori (amministrativi e tecnici) con funzioni direttive e che abbiano discrezionalità di poteri con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali nell'ambito delle direttive generali impartite dai dirigenti dell'Azienda o dai titolari della medesima.

Profili:

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

2° livello

Declaratoria:

- Appartengono a questo livello i lavoratori che con specifica preparazione, conoscenza ed esperienza, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da limitata discrezionalità e da autonomia operativa nei limiti delle direttive impartite dai superiori, dei princìpi, norme e procedure valevoli per il settore in cui operano.

- Appartengono a questo livello i lavoratori che negli impianti di produzione, nelle officine ed altri servizi aziendali svolgono mansioni di particolare responsabilità che si esplicano nella guida, nel controllo e coordinamento di un gruppo di altri lavoratori, anche specializzati, con apporto di competenza tecnico-pratica ed un certo potere di iniziativa in rapporto ai risultati della lavorazione.

Profili:

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

3° livello

Declaratoria:

- Appartengono a questo livello i lavoratori amministrativi e tecnici che, alle dipendenze di altri di livello superiore, svolgono negli uffici mansioni richiedenti una particolare e specifica conoscenza tecnica e amministrativa, nonché una adeguata pratica ed esperienza.

- Appartengono a questo livello i lavoratori che, nei reparti di lavorazione, compiono, normalmente con l'applicazione di particolare personale competenza, lavori ed operazioni di rilevante difficoltà, svolti con l'ausilio di operai anche specializzati.

- Appartengono a questo livello gli operai che compiono lavori ed operazioni che richiedono capacità tecnico-pratiche in più di un campo specifico al livello dello specializzato.

Profili:

- impiegati addetti a servizi tecnici per operazioni richiedenti rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza teorica e mediante esperienza di lavoro, disegni costruttivi di impianti, attrezzature ed opere edili;
- impiegati addetti ad uffici amministrativi o commerciali che, nel rispetto di procedure prestabilite, compiono operazioni ricorrenti contabili, di acquisto e/o vendita relative a forniture di normale rilevanza e/o ripetitive;
- operatore CED che esegue, controlla e rettifica da consolle i vari cicli di elaborazione;
- lavoratori che guidano, controllano e coordinano con limitata autonomia nell'ambito delle proprie funzioni squadre di operai;
- operai addetti di norma ad importanti lavori di installazione, costruzione e riparazione di notevole complessità e che richiedono cognizioni tecnico-pratiche multiple adeguate o cognizioni specifiche elevate;
- lavoratori che, in possesso dei richiesti diplomi professionali, svolgono attività nel loro campo specifico (es. ostetrica, infermiere professionale, tecnico radiologo, tecnico di laboratorio e di indagini cliniche, terapista della riabilitazione, tecnico di audiometria);
- cuoco unico;
- maitre;
- informatore scientifico.

4° livello

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, svolge attività di massofisioterapia.

4° livello

Declaratoria:

- Appartengono a questo livello lavoratori con mansioni d'ordine sia tecniche che amministrative che richiedono una specifica preparazione professionale e particolare esperienza di lavoro.

- Appartengono a questo livello i lavoratori che esplicano mansioni di particolare rilievo ed importanza, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Profili:

- operatore su calcolatori elettronici;
- addetto di segreteria con conoscenza di stenodattilografia;
- addetto informazioni alla clientela con adeguata conoscenza di almeno due lingue estere;
- addetto alla fatturazione;
- addetto alle registrazioni contabili;
- lavoratore che, in possesso del previsto diploma professionale svolge la propria attività nel campo specifico (infermiere generico – massaggiatore - estetista);
- addetto alla 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;
- operatore termale ex art. 9 della legge 24 ottobre 2000, n. 323;
- aiuto analista di laboratorio chimico;
- addetto al gabinetto di ricerche scientifiche;
- magazziniere;
- giardiniere specializzato (con mansioni di potatura, di coltivazione, di selezione delle piante e di predisposizione delle aiuole);

- autista meccanico;
- conduttore di caldaie per le quali è richiesta la patente di 1° e 2° grado;
- muratore, decoratore, verniciatore a mano specializzati;
- aggiustatore meccanico di precisione - tornitore e fresatore di precisione - elettricista installatore, bobinatore, elettrauto, quadrista e radiotecnico specializzati - aggiustatori specializzati di contatori di acqua e gas - carpentiere in legno e ferro specializzato;
- falegname specializzato;
- saldatore elettrico ed autogeno, idraulico tubista specializzati;
- tappezziere di mobili specializzato;
- portiere di stabilimento con conoscenza adeguata di lingue estere;
- guardarobiere unico consegnatario responsabile della tenuta e riparazione di tutta la biancheria dell'Azienda e quindi della quantità e livello qualitativo della stessa;
- aiuto cuoco;
- barman;
- capocameriere.

5° livello

Declaratoria:

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

Profili:

- operatori addetti ai videoterminali e/o a funzioni di dattilografia;
- centralinisti telefonici;

- personale incaricato con compiti di particolare fiducia al controllo ingresso dipendenti ed ospiti o alla distribuzione di documenti negli uffici;

- bagnino-fanghino, intendendosi per tale colui che provvede alle cure balneolutoterapiche e che svolge almeno una delle prestazioni specialistiche erogate nella stazione termale;

- bagnino, intendendosi per tale colui che provvede, con professionalità compiuta, acquisita attraverso adeguato tirocinio nello svolgimento della mansione, alle cure balneoterapiche e ad almeno due delle prestazioni specialistiche erogate nella stazione termale [(1)] ;

- addetto alla ventilazione polmonare, intendendosi per tale il lavoratore che, in possesso di prolungata e adeguata esperienza nelle cure inalatorie, svolge la propria attività, su prescrizione e sotto controllo medico, predisponendo e regolando l'apparecchiatura esistente per la somministrazione di ventilazione polmonare, sia a base di sola acqua termale che con addizionamento 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 di imbottigliamento effettuando i necessari interventi di regolazione e messa a punto sulle varie stazioni che lo compongono;

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

- 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 ed autogeno idraulico tubista;
- tappezziere;
- autista e/o trattorista;
- incaricato del funzionamento delle macchine lavatrici di lavanderia;
- addetto al ricamo, al rammendo e sartoria semplice;
- addetto alla stiratura a mano;
- guardarobiere di Stabilimento, intendendosi per tale il lavoratore che, in base alle esigenze dei vari reparti e dei tempi di approvvigionamento, determina l'entità della biancheria che deve avere a disposizione essendone responsabile della distribuzione ai reparti e del relativo recupero per l'inoltro alla lavanderia;
- guardarobiere con responsabilità di consegna;
- barista;
- cameriere.

6° livello

Declaratoria:

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

Profili:

- addetto alle macchine di lavanderia;
- addetto a mansioni semplici e di pulizia nei laboratori di analisi, in gabinetti clinici e simili;
- addetto alla mescita;
- addetto alle cure inalatorie;
- addetto alle comuni pratiche balneoterapiche (*)
- preparatore del fango (cioè colui che mescola le argille con i fanghi naturali salsobromoiodici per renderli idonei alle successive applicazioni curative, comprendendo in esso anche coloro che sono addetti al riscaldamento del fango stesso);
- addetto alle attività di manovalanza;
- addetto al controllo ingressi degli stabilimenti;
- fattorino - usciere;
- addetto al mangano e alla stiratura con apparecchi automatici;
- addetto ai forni di riscaldamento della biancheria;
- addetto a lavori di pulizia e semplice manovalanza come carico e scarico a mano, trasporto a mano, anche se compiuto nei reparti di produzione;
- inservienti di cucina, sala e piano.

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

(*) Vedi nota in calce al 5° livello.

QUADRI

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

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

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

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

In base a quanto previsto dall'articolo 6 della Legge 13 maggio 1985 n. 190, in caso di svolgimento delle mansioni proprie delle figure professionali tassativamente indicate per l'inquadramento nel 1° livello Super (parametri A e B) che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente per motivi che diano diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione a tale livello e l'attribuzione della qualifica di quadro saranno effettuate trascorso un periodo ininterrotto di 6 mesi.

Le parti si danno atto che con quanto sopra è stata data attuazione al disposto della Legge n. 190/1985.

DICHIARAZIONE A VERBALE - A parziale deroga di quanto previsto dall'art. 5, le parti convengono che eventuali controversie in ordine all'individuazione dei quadri e alla attribuzione del relativo parametro - rispetto alla declaratoria e ai profili tassativamente previsti dall'art. 15 - verranno direttamente sottoposte alle competenti Organizzazioni sindacali nazionali.

NOTA A VERBALE - In relazione a quanto previsto dal 1° comma del presente articolo resta confermato che per il collegamento tra le declaratorie con i relativi profili esemplificativi - salvo quanto previsto ai successivi punti a) e d) - e le diverse qualifiche vale quanto segue:

a) qualifica di quadro:
   declaratoria del livello 1° Super e relativi profili tassativi concernenti i parametri A) e B);
b) qualifica impiegatizia:
   declaratoria del livello 1°; declaratoria dei livelli 2°, 3°, 4° e 5°, primo alinea;
c) qualifica categoria speciale:
   declaratoria dei livelli 2° e 3°, secondo alinea;
d) qualifica operaia:
   declaratoria del livello 3°, terzo alinea; declaratoria dei livelli 4° e 5°, secondo alinea e profilo tassativo del parametro superiore del livello 4°; declaratoria del livello 6°.

Ai fini anzidetti l'appartenenza alle qualifiche operaia, intermedia, impiegatizia e di quadro viene identificata sulla base di quanto comunicato a norma dell'art. 7 nella lettera di assunzione e delle eventuali successive comunicazioni in caso di passaggio di qualifica.

Commissione tecnico - paritetica per lo studio della classificazione dei lavoratori

Le parti convengono che la Commissione Paritetica Nazionale per lo studio di una nuova classificazione dei lavoratori, già prevista dal CCNL del 15.6.1999, inizi i lavori entro il mese di ottobre 2004 per formulare delle proposte, anche alla luce delle nuove normative in corso di emanazione, da sottoporre alle parti stipulanti il presente CCNL per le conseguenti decisioni.

La commissione è composta da 12 componenti di cui 6 in rappresentanza di Federterme e 2 per ciascuna delle OO.SS. stipulanti.

La commissione completerà i lavori entro marzo 2005.

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

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

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione minima tabellare percepita e quella massima del predetto livello superiore.

Fatto salvo quanto specificamente previsto dal 5° comma dell'articolato contrattuale relativo ai quadri di cui al precedente art. 15, trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di 1° e 2° livello e di un mese e mezzo nel disimpegno di quello di altri livelli avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, nel livello superiore salvo che si tratti di sostituzione di altri lavoratori assenti per motivi che diano diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, ferie, ecc.), nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di livello.

Agli effetti del passaggio di livello previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di livello superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio al primo livello e di mesi 6 per il passaggio agli altri livelli.

Il lavoratore che sia assegnato temporaneamente e in maniera non ricorrente a mansioni di livello inferiore conserverà la retribuzione del livello al quale appartiene.

Per quanto non previsto dal presente articolo, vengono richiamate le norme di legge in materia.

Art. 17 - Cumulo di mansioni.

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

Art. 18 - Orario di lavoro.

1) La durata normale 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, su 6 giorni anziché su 5 anche in periodo diverso da quello previsto al punto 2).

L'attuazione di quanto sopra sarà determinata dall'Azienda previa intesa con la R.S.U/R.S.A. o, in assenza, con le Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti.

Fermo restando quanto previsto al punto 1) della lettera C) dell'articolo 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 ed il personale interessato saranno oggetto di esame

congiunto con la R.S.U./R.S.A. o, in assenza, con le Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti. Le date di effettuazione della flessibilità, inoltre, saranno preventivamente portate a conoscenza della R.S.U./R.S.A. o, in assenza, delle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti.

4) Le riduzioni dell'orario di lavoro definite con Protocolli d'intesa a partire dal 22 gennaio 1983 fino al 1 gennaio 1994, pari a un totale di 64 ore annue, verranno godute dai lavoratori mediante riposi individuali retribuiti pari a giornate intere, mezze giornate o gruppi di ore.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, il lavoratore usufruirà di un dodicesimo dei riposi di cui al presente punto per ogni mese intero di servizio prestato.

I riposi di cui sopra non matureranno per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto a retribuzione.

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

Le suddette riduzioni potranno essere usufruite anche collettivamente, previi accordi aziendali.

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

6) Per gli addetti ai lavori discontinui l'orario medio complessivo su base annua non potrà superare le 45 ore settimanali.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE :

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

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

3) Le riduzioni di cui al punto 4) del presente articolo vengono assorbite fino a concorrenza dagli orari inferiori e/o da particolari trattamenti del regime di orario eventualmente esistenti a livello aziendale.

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, si 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.

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

Comunque per tali mansioni e per quelle di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.

Le predette mansioni sono limitate come segue:

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 di acqua.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nella norma di cui al

punto 1) dell'art. 18. La norma di cui sopra non si applica al caso occasionale o sporadico.

Per i lavoratori discontinui o addetti a mansioni di semplice custodia di cui sopra, le ore prestate fino al loro orario di lavoro contrattuale (45 ore settimanali) saranno compensate con quote orarie di retribuzione normale. Le ore prestate oltre le 45 ore settimanali 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 ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità. La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore entro le seguenti fasce:

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, da 18 a 30 ore;

b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, da 48 a 120 ore;

c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, da 400 a 1.300 ore;

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

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato 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 lettere a), b), e c); limiti superiori a quello di cui alla lettera 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.

E' 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 due 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, si impegnano ad esaminarne gli aspetti in occasione del rinnovo del ccnl.

Art. 22 - Contratto a termine.

Ferme restando le ragioni per le quali è consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, il numero dei lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare complessivamente il 20% annuo dei dipendenti occupati a tempo indeterminato in ciascuna unità produttiva.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi per la fase di avvio di nuove attività, per ragioni di carattere sostitutivo con diritto alla conservazione del posto di lavoro, per ragioni di stagionalità, per far fronte all'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati

periodi dell'anno, per l'esecuzione di opere e/o servizi definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario e occasionale.

Per fase di avvio di nuove attività, si intende un periodo di tempo comunque non superiore a 12 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per le ipotesi di cui al comma 1, nelle singole unità produttive, è consentita in ogni caso l'assunzione a termine di almeno 8 lavoratori.

La base di computo per il calcolo della percentuale di cui al comma 1 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 bimestralmente alle R.S.U./R.S.A. o, in assenza, alle Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, le fattispecie di ricorso al contratto a tempo determinato in applicazione del presente articolo e il numero dei lavoratori interessati."

Art. 23 Riforma del mercato del lavoro

Le parti convengono di incontrarsi con cadenza trimestrale dal 1.9.2004, con l'obiettivo di verificare l'evoluzione del quadro normativo anche alla luce degli accordi interconfederali in tema di mercato del lavoro.

Le parti si danno atto che le norme contrattuali vigenti in materia di mercato di lavoro, hanno validità sino alla individuazione di nuove intese in materia e che ulteriori istituti contrattuali diversi da quelli contenuti nel vigente CCNL saranno utilizzati previa intesa tra le parti.

Art. 24 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario di cui all'art. 18, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia, nonché dal punto 3) dell'art. 18, ai fini del computo della relativa maggiorazione.

Nessun lavoratore potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi di impedimento individuali o di legge.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, si richiamano le disposizioni di legge in materia.

Ai fini del computo del lavoro straordinario, non sono da considerare le ore di prestazione effettuate oltre le 40 ore con riposo compensativo di cui al 3° 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 R.S.U/R.S.A. o, in assenza, le Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, sulle ore di lavoro straordinario effettuate.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6.

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successivo alle 6 antimeridiane saranno retribuite come straordinario notturno.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica da lavoratori che godono del riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge. A tali lavoratori sarà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI

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

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

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

Art. 25 - Riposo per i pasti.

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 18, viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti. Ai lavoratori che effettuano l'orario continuativo, è concesso di consumare i pasti sul luogo di lavoro.

Per le donne ed i minori che lavorino a squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22 o con orario di lavoro continuativo ai sensi della legge 26 aprile 1934, n. 653 e della legge 17 ottobre 1967, n. 977 il riposo intermedio è di mezza ora. A detto personale verrà corrisposta una maggiorazione del 6,50% sulla retribuzione.

La suddetta percentuale sarà corrisposta anche agli uomini che effettuano tra le ore 6 e le ore 22 lavoro tanto in turni avvicendati con orario continuativo quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre con orario continuativo.

Tale maggiorazione assorbe fino alla concorrenza qualsiasi altro compenso od indennità già corrisposta eventualmente in sede aziendale al personale di cui sopra.

Art. 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.

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

Art. 28 - Sospensione del lavoro.

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività, quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni periferiche per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 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
3) Festa della Repubblica 2 giugno

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno 1 gennaio
2) Epifania 6 gennaio
3) Lunedì di Pasqua mobile
4) SS. Pietro e Paolo per il Comune di Roma (giorno del Santo Patrono) 29 giugno
5) Assunzione 15 agosto
6) Ognissanti 1 novembre
7) Immacolata Concezione 8 dicembre

8) Natale 25 dicembre

9) Santo Stefano 26 dicembre

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

d) il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento, fatto salvo il n. 4 del punto c).

Le parti convengono di estendere alla festività di cui sopra il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90.

Nei casi di assenza dal lavoro, dovuta a malattia od infortunio, gravidanza o puerperio, nel giorno festivo del S. Patrono l'Azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Nel solo caso in cui una delle giornate festive sopra indicate cada di domenica, ai lavoratori è dovuto in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto. Il predetto importo sarà determinato sulla base di 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che agli stessi non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento, vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento stesso.

Art. 31 - Ferie.

Il lavoratore non in prova ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito nella misura di 4 settimane di calendario (pari a 160 ore).

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie danno luogo al relativo trattamento economico di cui all'art. 30 senza prolungamento del periodo feriale.

Le ferie sono frazionabili a mese. Al lavoratore spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; l'epoca sarà stabilita di comune accordo secondo le esigenze del lavoro.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 38.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

Il periodo di servizio superiore a 15 giorni verrà considerato, a questo fine, come mese intero.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

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

Art. 32 - Trattamento delle festività soppresse.

Fermo restando che il trattamento per quanto concerne la giornata ex festiva del 4 novembre è quello previsto per le festività che coincidono con la domenica, per le residue 4 ex festività infrasettimanali abolite dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificata dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, a fronte della sussistenza del rapporto di lavoro con diritto alla retribuzione nelle suddette giornate, il lavoratore avrà il diritto ad usufruire di corrispondenti giornate di riposo compensativo in

aggiunta alle ferie, oppure di permessi giornalieri retribuiti per esigenze individuali, che dovranno essere goduti, d'intesa con le Aziende, compatibilmente con le necessità tenico-produttive ed organizzative. Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui e di semplice attesa o custodia di cui all'art. 19 con orario settimanale superiore a 40 ore, i permessi individuali retribuiti di cui al precedente comma, si intendono riferiti all'orario giornaliero contrattuale ad essi assegnato.

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

Art. 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.

I lavoratori assunti con contratto di lavoro a termine della durata non inferiore a 6 mesi potranno fruire del congedo matrimoniale la cui durata dovrà essere proporzionale alla durata del contratto stesso calcolato su base annua.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Per quanto non previsto nel presente articolo valgono le norme di legge e l'accordo interconfederale, vigenti in materia.

Si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi per giustificato motivo sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

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

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

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Ove il lavoratore all'atto della chiamata o del richiamo alle armi richieda la liquidazione, l'Azienda corrisponderà al lavoratore stesso un trattamento pari a quello che gli sarebbe spettato in caso di risoluzione del rapporto di lavoro escluso il preavviso.

Il lavoratore che, salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'Azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Art. 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 l'indicazione del periodo di paga al quale si riferiscono.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, al lavoratore sarà corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualora l'Azienda ne ritardi di oltre 10 giorni l'erogazione rispetto al normale periodo di paga decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma

precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione delle indennità di anzianità e di mancato 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 dalla indennità di contingenza, qualora lo consentano la loro natura e le loro caratteristiche, potranno essere mensilizzati, in ogni caso, fermo restando il principio di cui in premessa;

4) la gratifica natalizia degli operai viene trasformata in tredicesima mensilità (173,33 ore);

5) le festività cadenti in giorno lavorativo sono comprese nella retribuzione mensile, mentre quelle coincidenti con la domenica, saranno compensate in base ad 1/26 della retribuzione mensile.

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

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

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

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

1° livello super (A e B)	euro	18,07
1° livello	euro	16, 01
2° livello	euro	13, 68
3° livello	euro	12,13
4° S e 4° livello	euro	11,62
5° livello	euro	11,36
6° livello	euro	10,58

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 di appartenenza, fino al raggiungimento dell'importo massimo previsto per il nuovo livello, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

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

NORME TRANSITORIE - A) Gli impiegati e gli intermedi in forza alla data del 31 dicembre 1979, conformemente agli indirizzi concordati in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro in data 23 giugno 1979, manterranno in cifra

gli importi degli scatti già maturati alla stessa data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali secondo gli importi previsti dalla tabella di cui al precedente punto 1) e nei limiti di un numero complessivo (ivi compresi gli scatti corrispondenti all'importo congelato) pari a 13 scatti se impiegati, 10 scatti se intermedi.

B) Gli operai in forza alla data del 31 dicembre 1979, conformemente agli indirizzi concordati in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro in data 23 giugno 1979, manterranno in cifra gli importi degli scatti già maturati alla stessa data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori scatti biennali, secondo gli importi previsti dalla tabella di cui al precedente punto 1) e nel limite di un numero complessivo pari a sei scatti e dell'importo massimo previsto per il proprio livello di appartenenza.

C) Al fine di determinare il numero degli aumenti periodici da computare come già maturati, l'importo percepito a tale titolo dall'operaio, intermedio e impiegato alla data del 31 dicembre 1979 verrà diviso per il nuovo valore unitario previsto dalla tabella di cui al punto 1), con riferimento al corrispondente livello di inquadramento. L'eventuale frazione di scatto, necessaria per raggiungere l'importo massimo previsto per il livello di appartenenza, sarà attribuita al lavoratore al compimento del biennio successivo alla data di completamento dei sei aumenti periodici di anzianità se operaio, 10 se intermedio, 13 se impiegato.

Per i lavoratori che alla data del 31 dicembre 1979, in base alla normativa prevista per gli aumenti periodici di anzianità dal CCNL 23 luglio 1975 avessero già maturato da più di due anni il numero massimo di scatti stabilito per la qualifica di appartenenza, la data di erogazione dell'eventuale scatto o frazione di esso derivante dal computo di cui sopra è il 1° gennaio 1980.

Per i lavoratori per i quali, invece, sempre alla data del 31 dicembre 1979 fosse trascorso un periodo di tempo inferiore ad un biennio dalla data di maturazione del numero di scatti previsti per la qualifica di appartenenza dal CCNL 23 luglio 1975, la data di acquisizione dell'eventuale scatto, o frazione di esso, derivante dal computo di cui sopra, sarà quella del compimento del 24° mese.

Art. 37 - 13ª e 14ª mensilità.

In occasione del Natale l'Azienda erogherà a tutti i lavoratori una 13ª mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dal lavoratore (173,33 ore). Salvo diversa pattuizione a livello aziendale, con la retribuzione del mese di giugno l'Azienda erogherà altresì una 14ª mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto (173,33 ore) percepita dal lavoratore.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della 13ª e 14ª mensilità quanti sono i mesi interi 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 (13^ e 14^), limitatamente ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, per la determinazione della 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, un importo commisurato come segue:

- 1°, 2° e 3° livello: Euro 8,52 per ogni mese di durata del rapporto di lavoro.

- 4° S, 4°, 5° e 6° livello: Euro 5,68 per ogni mese di durata del rapporto di lavoro.

Quando si debba determinare il premio spettante in frazione di mese, si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (26 esimi) rapportate alla presenza effettiva.

Il predetto importo non sarà considerato utile ai fini della determinazione dei vari istituti legali e contrattuali né del trattamento di fine rapporto.

NOTA A VERBALE - Il trattamento sopra previsto è assorbito fino a concorrenza dai benefici derivanti al personale stagione, a qualsiasi titolo, in forza di accordi aziendali in atto.

(*) Articolo così rettificato d'intesa delle Parti stipulanti, in data 19 gennaio 2001

Art. 39 - Premio di risultato.

In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, confermato l'1.2.1999, il cui testo si intende integralmente trascritto, tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa e della sua redditività, è prevista una contrattazione aziendale a contenuto economico, indirizzata al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione. Tale contrattazione dovrà avere esclusivamente le seguenti caratteristiche.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente all'avvio della contrattazione stessa, nel corso di un apposito incontro, le condizioni dell'impresa e del lavoro e le sue prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

In coerenza con le strategie dell'impresa, le erogazioni saranno direttamente e sistematicamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali, concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di qualità, di competitività, di redditività.

I dati riferiti ai fattori presi in considerazione per la determinazione delle nuove erogazioni saranno comunicati alla R.S.U./R.S.A.

In relazione allo stato di attuazione dei citati programmi potranno essere effettuate verifiche tecniche sui parametri di riferimento.

Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui sopra, data la loro caratteristica di variabilità e non determinabilità a priori, non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

Le erogazioni di cui sopra dovranno avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge che verrà emanata in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993, confermato l' 1.2.1999.

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 di 18 mesi dalla data di decorrenza del presente contratto; dall'avvio decorreranno i due mesi di normalità sindacale di cui al comma seguente.

Una volta iniziata la procedura negoziale verranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e, comunque, fino a tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

I premi di produzione definiti in attuazione dei precedenti contratti nazionali o istituti retributivi analoghi eventualmente esistenti a livello aziendale restano in vigore fino all'istituzione delle eventuali nuove erogazioni e saranno ricondotti nell'ambito di queste per la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra.

La titolarità della contrattazione a livello di azienda viene esercitata dalle Rappresentanze Sindacali Unitarie 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 forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le otto ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro al lavoratore salvo conguaglio alla fine della trasferta.

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

Art. 41 - Trasferimenti.

Fermo restando quanto stabilito dalla legislazione vigente in materia, in particolare dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore che venga trasferito dall'Azienda ad altra sede di lavoro conserva il trattamento economico goduto nella sede di provenienza, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni richiestegli presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Al lavoratore trasferito, sempre che il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza e di stabile dimora, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, con i mezzi normali, per sé e per le persone che compongono normalmente la sua famiglia, nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'Azienda.

Inoltre al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari ad una mensilità di retribuzione se avente familiari a carico e mezza mensilità se non avente carichi di famiglia.

Nel caso che l'Azienda metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova sede di lavoro tali 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 ed altri analoghi, regolarmente registrati o notificati all'Azienda in epoca precedente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e che venga licenziato avrà diritto al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, e alla indennità di anzianità, oltre ai ratei degli altri eventuali diritti maturati e non goduti.

Qualora all'atto dell'assunzione sia stata espressamente pattuita la facoltà dell'Azienda di disporre il trasferimento del lavoratore e questo non accetti il trasferimento stesso, la mancata accettazione sarà considerata come dimissioni.

Il provvedimento di trasferimento deve essere comunicato tempestivamente e per iscritto al lavoratore.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non spetta il trattamento previsto nel presente articolo.

Art. 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 due 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 una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

I termini di preavviso sia per il caso di licenziamento che dimissioni sono stabiliti come segue:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti

1° livello super (A e B)	mesi	2
1° livello	mesi	2
2° e 3° livello	mesi	1

4° S, 4° e 5° livello	giorni	20
6° livello	giorni	15

b) oltre 5 anni di servizio compiuti

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

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

Art. 43 - Trattamento di fine rapporto.

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile (sub 1 della legge n. 297/1982), esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- eventuali aumenti periodici di anzianità;
- eventuali superminimi;
- eventuali aumenti di merito;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- premio di produzione in atto al 23 maggio 1995;
- maggiorazione per lavoro di 8 ore continuative di cui all'art. 25;
- eventuali altri elementi aziendali per i quali sia espressamente prevista la computabilità.

NORMA TRANSITORIA - Ai sensi del 4° comma dell'art. 5 della legge 29 maggio 1982, n. 297, relativamente al personale inquadrato nelle qualifiche di

intermedi ed operai il Trattamento di fine rapporto viene calcolato in base alle seguenti misure:

- fino al 31 dicembre 1983 = 25/30
- dal 1° gennaio 1984 = 26/30
- dal 1° gennaio 1985 = 27/30
- dal 1° gennaio 1986 = 28/30
- dal 1° gennaio 1987 = 30/30

Art. 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 di inizio che di prosecuzione dell'assenza, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10.00 alle 12.00 e dalle ore 17.00 alle 19.00 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 od infortunio non sul lavoro avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per un periodo di 10 mesi.

Cesseranno per l'Azienda gli obblighi della conservazione del posto qualora il dipendente raggiunga, in complesso, nell'arco di un biennio, anche in caso di diverse malattie, il limite massimo di 10 mesi.

Eguale diritto spetterà al dipendente nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza del termine sopra indicato l'Azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre il termine suddetto non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

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

2) Trattamento economico.

Il lavoratore ha diritto alla corresponsione dell'intera retribuzione fino a 6 mesi.

Agli effetti del trattamento economico l'Azienda su documentazione redatta su moduli INPS integrerà, l'indennità corrisposta dall'INPS in modo da raggiungere il 100% della retribuzione netta, nei limiti di cui al comma precedente.

L'Azienda corrisponderà, altresì, anticipazioni sulle indennità spettanti al lavoratore da parte degli Istituti assicurativi o previdenziali fino alla realizzazione degli impegni di cui all'allegato al presente articolo.

Fatte salve le condizioni di miglior favore, qualora la durata della malattia superi i dieci giorni verrà corrisposto ai lavoratori il 30% della retribuzione normale netta per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza).

Per il trattamento spettante al lavoratore in caso di t.b.c. valgono le specifiche norme di legge.

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

NOTA A VERBALE - La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non potrà eccedere il 50% della durata dello stesso contratto, nel limite massimo di 4 mesi e comunque non potrà superare la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

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

Ai lavoratori di cui sopra la integrazione aziendale sarà effettuata tenendo conto di quanto l'INPS corrisponderà complessivamente per l'intera durata della malattia e comunque nell'ambito di quanto previsto dalle normative di legge in vigore.

ALLEGATO

- *Anticipazioni da parte delle Aziende dell'indennità di malattia e infortunio a carico degli Enti competenti.*

L'Azienda, nel caso in cui il lavoratore cada ammalato o infortunato per un periodo superiore a 3 giorni, corrisponderà sotto forma di anticipo il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dagli Istituti competenti a titolo di indennità di malattia o di infortunio.

Tale disponibilità è comunque subordinata al verificarsi, inscindibilmente, di tutte le seguenti condizioni:

- rilascio da parte di tutti i lavoratori operai di deleghe individuali, redatte per l'INPS sul modello annesso e per l'INAIL secondo le modalità che saranno indicate dall'Istituto stesso, che autorizzino i citati Enti a corrispondere direttamente all'Azienda le somme spettanti ai suddetti lavoratori a titolo di indennità di malattia o di infortunio;

- esenzione dall'assoggettamento a contributi previdenziali di quanto anticipato dall'Azienda per conto degli Istituti previdenziali;

- impegno da parte degli Istituti previdenziali a versare all'Azienda l'ammontare delle indennità a loro carico per tutti i casi per i quali sia già intervenuta la chiusura della pratica.

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

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

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

Art. 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 di aspettativa non retribuita al lavoratore che ne faccia richiesta in quanto in condizioni di tossicodipendenza per documentata necessità di terapie riabilitative da effettuarsi presso strutture del Servizio Sanitario Nazionale o presso

strutture specialistiche riconosciute dalle istituzioni o ancora presso sedi o comunità terapeutiche individuate dalla Legge 26 giugno 1990, n. 162.

Art. 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 una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme in modo da raggiungere il 100% del trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato, fino alla cessazione della indennità di invalidità erogata dall'Istituto assicuratore.

Circa le modalità di erogazione dei predetti trattamenti si fa riferimento a quanto previsto nell'allegato all'art. 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 tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'Azienda esaminerà

l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso il lavoratore conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

I lavoratori infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

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

Art. 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 di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame (compresi quelli di settembre) e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari, ovvero la sessione negli altri casi.

I permessi non saranno retribuiti per gli esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

A richiesta dell'Azienda il lavoratore interessato dovrà produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore stabilite da accordi aziendali.

Art. 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 dieci annue per tre 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 due per cento del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva, mediante accordi con le R.S.U./R.S.A. .

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 90 ore pro-capite per triennio utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'Azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Oltre ai destinatari della presente norma, così come individuati al 1° comma, potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al 5° comma, ferme restando tutte

le altre disposizioni, i lavoratori che frequentino i corsi di recupero della scuola dell'obbligo. Per tali lavoratori le ore di permesso retribuito sono elevate fino ad un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quarto comma, la Direzione e le R.S.U./R.S.A. stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al quarto comma, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra Direzione e R.S.U./R.S.A..

Le Aziende erogheranno durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

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

Art. 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 finanziaria,

ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e delle indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 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 5 chilometri, 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 ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con i loro mezzi, gli effetti.

Art. 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, una indennità mensile da concordarsi direttamente tra le parti interessate.

Art. 53 - Indennità di istruzione figli.

Qualora il lavoratore capo-famiglia avente almeno un anno di anzianità, debba risiedere per ragioni di lavoro, in località dove non esistono scuole, e

si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotramviari o per servizi automobilistici, sempreché questi offrano abbonamenti 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 di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore salvo che ciò sia dipeso da cause di malattia.

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

Art. 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 ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento, seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'Azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso e al trattamento di fine rapporto nonché alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 56 - Certificato di lavoro.

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

Art. 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 una indennità da concordarsi direttamente tra le parti.

Art. 60 - Norme di comportamento.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla

Direzione dell'Azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente contratto e che pertanto rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme in ogni caso, saranno portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo ben visibile.

L'eventuale regolamento interno non potrà contenere norme in deroga ed in contrasto con gli articoli del presente contratto e della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 61 - Disciplina aziendale

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione sindacale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e verso i superiori, i cui ordini è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore i superiori improntеranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'Azienda dovrà curare di mettere i lavoratori in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

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

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

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale dopo risolto il contratto d'impiego, delle

notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'Art. 2125 cod. civ..

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

Art. 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 tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 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° dell'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 della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

6) che sia trovato addormentato;

7) che fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;

8) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

9) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso il lavoratore verrà inoltre allontanato;

10) che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma carattere di rissa;

11) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, sempreché si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

12) che occulti scarti di lavorazione;

13) che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'Azienda;

14) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'Azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina sempreché gli atti relativi non debbano essere puniti con punizioni più gravi in relazione alla entità e alla gravità o alla abituale recidiva dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale e, in mancanza di queste, all'INPS.

L'applicazione dei provvedimenti disciplinari di cui alle lettere *a), b)* e *c)* dell'art. 62 dovrà essere effettuata nel rispetto delle norme di cui all'Art. 7 della legge 20 maggio 1970, 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 tre giorni consecutivi;

3) lavorazioni o costruzioni nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

4) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;

5) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei 12 mesi antecedenti;

6) furto;

7) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano e del custode dell'Azienda;

8) danneggiamento volontario di impianti o di materiale;

9) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzioni degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

10) atti implicanti dolo o colpa grave con danno della Azienda;

11) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

12) concorrenza sleale;

13) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

14) insubordinazione grave verso i Superiori.

CHIARIMENTO A VERBALE - Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 13 dell'art. 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 ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione, o la custodia dei prodotti stessi, rientra invece nella disposizione di cui al punto 6 dell'art. 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 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 di inventario e visite personali.

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

Per le visite personali si fa riferimento all'Art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 68 - Patronati.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno diritto di svolgere, su di un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere le funzioni previste dall'art. 7 e 8 della L. 152/2001, mediante propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle Aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

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

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

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

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

Art. 69 - Rappresentanze Sindacali Unitarie.

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

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, candidati nelle liste di cui al punto 4, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, possono essere eletti anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consenta, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 3 mesi.

Ferma restando la durata triennale della R.S.U. i lavoratori stagionali eletti mantengono la carica negli anni successivi, ove riassunti, senza aver dato luogo a sostituzione, purché abbiano anzianità di servizio nella stagione precedente e siano confermati dalla competente struttura territoriale sindacale con comunicazione scritta indirizzata alla corrispondente Associazione imprenditoriale.

Art. 70 - Ambiente di lavoro.

In applicazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 626 del 1994, la disciplina in merito alla costituzione ed alle attribuzioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è quella di cui all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 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 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 saranno concessi ai componenti della R.S.U.

I permessi retribuiti di cui ai precedenti commi vengono determinati, per l'intero periodo annuale, in un monte ore pari ad 1 ora per ogni dipendente in forza, presso l'Azienda, al 1° settembre di ogni anno.

Tali permessi sono comprensivi di quelli previsti dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quelli previsti dall'art. 12 Parte Comune del c.c.n.l. 6 agosto 1969 (Intersind) e dall'art. 13 Parte Comune del c.c.n.l. 8 settembre 1969 (Federterme).

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

Art. 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 di aspettativa il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali.

Art. 73 - Affissioni.

Si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 25 della legge 20 maggio 1970, 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 Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto e dalle loro R.S.U.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione aziendale con preavviso di almeno tre giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dall'Azienda.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare dirigenti dei Sindacati dei lavoratori firmatari del contratto, componenti la Segreteria o gli Organi direttivi delle Organizzazioni sindacali di categoria, i nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all'Azienda.

Lo svolgimento delle riunioni dovrà aver luogo con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti, nonché di conciliare l'esercizio del diritto di riunione per gruppi con lo svolgimento della normale attività da parte degli altri lavoratori.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento all'Art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 76 - Previdenza integrativa volontaria.

Le parti sostengono e favoriscono lo sviluppo di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione.

Al fine di garantire ai lavoratori del settore termale un sistema di previdenza complementare, le parti stipulanti, in attuazione di quanto previsto dal CCNL del 15.6.1999, hanno istituito, con Accordo del 14 Dicembre 1999, il "Fondo Pensione Complementare a capitalizzazione Marco Polo".

Gli elementi di costo 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 euro 15,50 di cui euro 12 a carico dell'Azienda e euro 3,50 a carico del lavoratore.

Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, 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.

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

Art. 77 Assistenza sanitaria integrativa

Le parti si danno atto della necessità di addivenire, anche per il settore termale, alla istituzione di un sistema di assistenza sanitaria integrativa, non appena il quadro economico e legislativo di riferimento consentirà di destinare risorse a tale sistema, evitando diseconomie e duplicazioni di oneri.

A tal fine, le parti concordano di costituire una Commissione paritetica che, alla luce delle considerazioni predette, esamini le tematiche connesse alla istituzione di un sistema di Assistenza sanitaria integrativa ed effettui una ricognizione delle forme di assistenza sanitaria integrativa esistenti.

Le risultanze dei lavori della Commissione saranno sottoposte, entro il 1° gennaio 2006, all'esame delle parti stipulanti, che assumeranno le conseguenti determinazioni.

Art. 78 - Caso di morte.

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

Art. 79 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute "ad personam" anche se derivanti da accordi collettivi aziendali e locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

Art. 80 - Sostituzione degli usi.

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

Art. 81 - Norme generali.

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

Art. 82 - Minimi tabellari. (*)

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

Livelli	dal 1° agosto 2004	dal 1° gennaio 2005	dal 1° maggio 2005
1° S A	**1.146,09**	**1.183,59**	**1.221,09**
1° S B	**1.074,37**	**1.109,53**	**1.144.68**
1°	974,07	1.005,95	1.037,82
2°	797,41	823, 50	849,59
3°	668,47	690,35	712,22
4° S	630,29	650,92	671,54
4°	611,20	631,20	651,20
5°	544,12	561,94	579,75
6°	477,62	493,25	508,87

(*) Per le precedenti clausole, relative al rinnovo biennale della parte economica, vedi Protocollo 25 luglio 2001 in allegato.

Art. 83 - Indennità di contingenza.

A seguito dei protocolli tra Governo e Parti sociali del 10 dicembre 1991 e 31 luglio 1992, con i quali le Parti hanno concordemente preso atto della cessazione del sistema di indicizzazione dei salari secondo quanto previsto dalla legge 13 luglio 1990, 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°SA	531,96
1°SB	531,38
1°	528,99
2°	521,47
3°	516,42
4°S	515,01

4°	514,86
5°	513,32
6°	510,89

A decorrere dal 1° gennaio 1993, ai sensi del protocollo 31 luglio 1992, è corrisposta a tutti i lavoratori una somma forfettaria a titolo di Elemento Distinto della Retribuzione di euro 10,32 mensili per 13 mensilità a copertura dell'intero periodo 1992 – 1993, che resterà allo stesso titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

Art. 84 - Decorrenza a durata. (*)

Ferme restando le previsioni dell'Accordo interconfederale 23 luglio 1993, confermato da quello del 1.2.1999, relative alla disciplina della contrattazione nazionale, il presente contratto decorre dal 1° luglio 2003.

Il contratto avrà durata quadriennale per la parte normativa (fino al 30.6.2007) e biennale per la parte economica (fino al 30.6.2005); esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

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

Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione dei dipendenti presso l'Amministrazione dell'Azienda.

(*) Per le precedenti clausole, relative al rinnovo biennale della parte economica, vedi Protocollo 25 luglio 2001 in allegato .

I N D I C E

PAG.

COSTITUZIONE DELLE PARTI .....

Premessa .....

Art. 1 - Relazioni industriali .....

" 2 - Appalti e decentramento produttivo .....

" 3 - Formazione professionale .....

“ 4 - Interventi di sostegno per la formazione continua prevista dalle norme che regolano l’educazione continua in Medicina (E.C.M.)…..

“ 5 - Reclami e controversie .....

“ 6 - Affissione del contratto .....

“ 7 - Assunzioni .....

“ 8 - Documenti .....

“ 9 - Visita medica .....

“ 10 Trattamento in caso di maternità e congedi parentali. Permessi per eventi e cause particolari, decessi e gravi infermità.....…….

“ 11 - Assenze e permessi .....

“ 12 - Precedenze .....

“ 13 - Disciplina dell’apprendistato .....

“ 14 - Periodo di prova .....

“ 15 - Classificazione del personale .....

“ 16 - Passaggio di livello o per mutamento di mansioni ....

“ 17 - Cumulo di mansioni .....

“ 18 - Orario di lavoro .....

“ 19 - Lavoratori discontinui .....

PAG.

Art. 20 - Lavoro a tempo parziale .....

“ 21 - Lavoro ripartito

22 - Contratto a termine .....

“ 23 - Mercato del lavoro……

24 - Lavoro straordinario, notturno e festivo .....

“ 25 - Riposo per i pasti .....

“ 26 - Interruzione del lavoro .....

“ 27 - Recuperi .....

“ 28 - Sospensione del lavoro .....
“ 29 - Riposo settimanale .....
“ 30 - Giorni festivi, festività infrasettimanali e nazionali .
“ 31 - Ferie .....
“ 32 - Trattamento delle festività soppresse .....
“ 33 - Congedo matrimoniale .....
“ 34 - Chiamata per obblighi di leva e richiamo alle armi .
“ 35 - Modalità di corresponsione della retribuzione .....
“ 36 - Aumenti periodici di anzianità .....
“ 37 - 13ª e 14ª mensilità .....
“ 38 - Premio di fine stagione .....
“ 39 - Premio di risultato .....
“ 40 - Trasferte .....
“ 41 - Trasferimenti .....
“ 42 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni .....
“ 43 - Trattamento di fine rapporto .....
“ 44 - Malattia ed infortunio non sul lavoro .....

PAG.

“ 45 - Aspettativa per riabilitazione .....
“ 46 - Infortuni sul lavoro .....

“ 47 - Facilitazioni particolari per la frequenza ai corsi
e per gli esami dei lavoratori studenti.....
“ 48 - Diritto allo studio .....
“ 49 - Indennità maneggio denaro - cauzione .....
“ 50 - Alloggio .....
“ 51 - Spogliatoi .....
“ 52 - Indennità mezzi di trasporto .....
“ 53 - Indennità di istruzione figli .....
“ 54 - Mense aziendali .....

“ 55 - Cessione, trasformazione e trapasso di azienda .....
“ 56 - Certificato di lavoro .....
“ 57 - Tutela igienica dei lavoratori .....
“ 58 - Istruzione professionale .....
“ 59 - Utensili di lavoro .....
“ 60 - Norme di comportamento .....
“ 61 - Disciplina aziendale .....
“ 62 - Provvedimenti disciplinari .....
“ 63 - Ammonizione, multa, sospensione .....
“ 64 - Licenziamento per cause disciplinari .....
“ 65 - Restituzione documenti di lavoro .....
“ 66 - Prestiti .....

PAG

“ 67 - Visita di inventario e visite personali .....
“ 68 - Patronati .....
“ 69 - Rappresentanze Sindacali Unitarie .....
“ 70 - Ambiente di lavoro .....
“ 71 - Permessi sindacali .....
“ 72 - Aspettativa per cariche sindacali e pubbliche .....
“ 73 - Affissioni .....
“ 74 - Versamento dei contributi sindacali .....
“ 75 - Assemblea .....
“ 76 - Previdenza integrativa volontaria .....
“ 77 - Assistenza sanitaria integrativa…….
“ 78 - Caso di morte .....
“ 79 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto .....
“ 80 - Sostituzione degli usi .....
“ 81 - Norme generali .....
“ 82 - Minimi tabellari .....

“ 83 - Indennità di contingenza .....

“ 84 - Decorrenza e durata .....

ALLEGATO

Accordo Interconfederale per la costituzione

delle Rappresentanze Sindacali Unitarie .....