A I C A FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTuCS-UIL

IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL AICA

16 ottobre 2003

FORME DI CONTRATTO DI LAVORO

Per quanto attiene le diverse forme di contratto di lavoro disciplinate nel CCNL 10.2.1999 le parti stipulanti confermano, in relazione all'evoluzione del quadro legislativo, le normative contrattuali esistenti ad eccezione di quelle di cui al presente accordo.

Al fine di garantire alle imprese la possibilità di sviluppare efficacemente la competitività in un quadro di miglioramento della qualità dei servizi prestati e di adeguata salvaguardia e sviluppo dei livelli occupazionali, sulla scorta di quanto comunemente condiviso tra le Parti Sociali nel recente accordo interconfederale 19 giugno 2003 "*Per lo sviluppo, l'occupazione e la competitività del sistema economico nazionale*", le Parti convengono sull'opportunità di insediare una Commissione Paritetica che, con cadenza quadrimestrale, si incontri con l'obiettivo di verificare anche l'efficacia dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento.
L'insediamento della predetta Commissione avrà luogo entro e non oltre la fine del mese di febbraio 2004.

ART…….. LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Le Parti - nell'affermare che i contratti a tempo determinato rappresentano per il settore delle Catene Alberghiere una caratteristica dell'impiego atta a soddisfare le esigenze strutturali di flessibilità – convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale:

A) Che nei contratti di lavoro a tempo determinato rientrano quelli per esigenze di carattere temporaneo o contingente quali:

- per far fronte, in periodi di bassa stagione, a improvvisi e temporanei incrementi dell'attività per flussi di clientela non ordinari e/o non programmabili;
- per l'impiego di professionalità non presenti tra quelle occupate;
- per prestazioni connesse alla sperimentazione o implementazione di procedure informatiche e/o di certificazione (ad es. qualità, ambientale, sociale) dei processi e/o servizi;
- per l'esecuzione di particolari lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
- per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività di cui alla successiva lettera B);

Per ciascuna unità produttiva tali contratti di lavoro subordinato sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo nelle misure di cui alla tabella sotto indicata o, per le unità produttive con oltre 50 dipendenti, nella misura del 20 % in media annua dei lavoratori occupati con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, computandosi per intero le frazioni di unità.

Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato	Lavoratori Assumibili
Da 5 a 9	6 unità
Da 10 a 25	7 unità
Da 26 a 35	9 unità
Da 36 a 50	12 unità

Le aziende che vi ricorrono comunicheranno, quadrimestralmente, alle RSU/RSA, ovvero in loro assenza alle organizzazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, il numero e le ragioni di tali contratti stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, e la qualifica dei lavoratori interessati.

La contrattazione di secondo livello potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente e ampliare i numeri e la percentuale dei lavoratori assumibili.

B) I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale per l'intera prima stagione per le imprese a carattere stagionale e, comunque, non eccedente i 12 mesi. Il limite di 12 mesi può essere elevato sino a 24 dalla contrattazione di secondo livello.

C) L'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori è consentita in tutti i casi di assenza retribuita, di aspettativa e di risoluzione del rapporto di lavoro limitatamente ai casi di dimissioni.
Per quanto attiene l'affiancamento – tale periodo, precedente quello dell'effettiva sostituzione – non avrà una durata superiore alla metà del periodo inizialmente previsto per la sostituzione stessa.
In particolare, nel caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

D) In coerenza con lo spirito del presente CCNL e con i compiti attribuiti all'EBIT ed all'Anagrafe in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa - ad eccezione di quelle a carattere stagionale – che assume con la causale: contratti a tempo determinato per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno quali:
   - periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale,
   - periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
   - periodi connessi a festività religiose e civili sia nazionali che estere:
   - periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali:

   comunica, con cadenza quadrimestrale, alle RSU/RSA, ovvero in loro assenza alle organizzazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL che possono domiciliarsi presso l'EBIT o le sue articolazioni territoriali, il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, e la qualifica dei lavoratori interessati.

Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere, come i lavoratori assunti a tempo indeterminato, una informazione/formazione riferita alla tipologia dell'attività oggetto del contratto atta a prevenire i rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

A tal fine le parti individuano nell'EBIT, e nelle sue declinazioni territoriali, lo strumento attraverso il quale possono essere realizzate tutte quelle iniziative che consentano, ai lavoratori a tempo determinato, di cogliere le opportunità di una formazione adeguata finalizzata ad aumentarne la qualificazione, promuoverne lo sviluppo e migliorarne la mobilità occupazionale.

Inoltre le Parti individuano nell'Anagrafe, istituita presso l' EBIT, lo strumento atto a fornire ai lavoratori a tempo determinato informazioni circa le possibilità di impiego a tempo indeterminato che si rendessero disponibili presso le imprese.

In caso di assunzioni a tempo indeterminato, le imprese considereranno prioritariamente eventuali domande presentate da lavoratori in forza con contratto a tempo determinato.

ART…….LAVORO EXTRA

Nei settori dell'Industria Turistica e delle Catene Alberghiere sono speciali servizi - per ciascuno dei quali è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni – quelli di banquetting, meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi, nonché eventi similari.

Ulteriori casi ed ipotesi possono essere individuate dalla contrattazione di secondo livello.

Tale personale, assunto in aggiunta ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, potrà essere adibito a tali speciali servizi nell'ambito delle posizioni di cui alla successiva tabella, a condizione che tali posizioni impattino sugli eventi di cui al primo comma.

La definizione della retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

In mancanza di tale disciplina, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di 4 ore è fissato, per il periodo di vigenza contrattuale, nelle misure di cui alla seguente tabella:

TABELLA Decorrenza e valore dei compensi orari lordi				
Livello	Novembre 2003	Dicembre 2003	Settembre 2004	Luglio 2005
4°	10,39	10,66	10,94	11,10
5°	9,90	10,16	10,43	10,58
6s	9,47	9,72	9,97	10,12
6°	9,35	9,60	9,85	10,00
7°	8,76	8,99	9,22	9,36

Le Parti si danno atto che il compenso orario sopra definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per Contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di 13^{a} e 14^{a} mensilità nonché di Tfr.

Le imprese comunicheranno alle R.S.U./R.S.A., ovvero in loro assenza alle organizzazioni territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL - quadrimestralmente - gli elenchi nominativi e le qualifiche delle assunzioni di tali lavoratori.

Le prestazioni del personale adibito ai servizi speciali dovranno risultare da un separato libro paga e matricola – anche meccanografico – come previsto dal T.U. 20 giugno 1965, n. 1124.

Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data, comunque, precedenza ai lavoratori del settore non occupati.

ART. …… AZIENDE A CARATTERE STAGIONALE

Le parti convengono che per le aziende a carattere stagionale - intendendosi per tali quelle individuate dal DPR 11.7.1995 n. 378 che ha così modificato il Numero 48 dell'elenco approvato con DPR 7.10.1963 n. 1525 in materia di attività lavorativa a carattere stagionale: *"48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle Aziende Turistiche, che abbiano, nell'anno solare un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 giorni non continuativi"* – l'intero organico può essere assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, le Parti convengono che va comunque considerata "*azienda a carattere stagionale*" ciascuna unità produttiva che rientri nella fattispecie sopra indicata; in particolare andranno considerate "*azienda a carattere stagionale*" anche le singole unità produttive che siano entità autonome dal punto di vista organizzativo-produttivo.

Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico di cui all'articolo 77 del CCNL AICA 10.02.99, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

I congedi di conguaglio di cui all'articolo 73 del CCNL AICA 10.02.99 nonché i permessi non goduti di cui all'articolo 72 del CCNL AICA 10.02.99 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.

È comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Per i lavoratori dipendenti da aziende di stagione, il limite di cui all'Art. 77 del CCNL AICA 10 febbraio 1999, è fissato in 3 (tre) ore giornaliere.

ART. …… DIRITTO DI PRECEDENZA

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle aziende a carattere stagionale, o per ragioni di intensificazione dell'attività produttiva in particolari periodi dell'anno in aziende non a carattere stagionale come da art…. di pag. 4 lettera D) del presente testo, hanno diritto di precedenza nell'assunzione, con la medesima qualifica, presso la stessa azienda, a condizione che manifestino, all'azienda stessa, tale volontà a mezzo comunicazione scritta entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro. In assenza di tale comunicazione, e comunque trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, il diritto si estingue.

Il diritto di precedenza di cui al presente articolo non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia ed ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

NOTA A VERBALE

Le Parti identificano, come norma transitoria, la previsione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 della Legge 196/97, che la percentuale di utilizzazione della fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo sia consentita nella misura massima dell'8% rispetto alla popolazione dei dipendenti a tempo indeterminato.

Vengono abrogati gli Artt. 60, 61, 62 del CCNL AICA 10 febbraio 1999

E.B.I.T.

E’ istituita una Commissione Paritetica incaricata di esaminare le problematiche concernenti la bilateralità e di proporre alle Parti le relative soluzioni entro il 31 dicembre 2003.

In tale ambito sarà elaborata una proposta di nuovo Statuto tipo dell’E.B.I.T. e per il funzionamento del sostegno al reddito.

La Commissione elaborerà proposte per il confronto con le Istituzioni in merito al sostegno al reddito e alla regolamentazione degli appalti.

I contributi dovuti all’E.B.I.T. saranno riscossi per il tramite dell’INPS, ai sensi di una specifica convenzione da stipularsi tra l’Istituto e le Parti stipulanti il presente contratto, ai sensi e per gli effetti della Legge 311/73.

ART…… ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

E' istituito, per tutti i dipendenti del settore, un Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale, in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.

In considerazione di quanto sopra le Parti, tenuto conto della particolare complessità della materia, convengono di dare mandato ad una apposita Commissione, composta dai rappresentanti delle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, al fine di predisporre entro il 31 gennaio 2004 un progetto di Statuto e Regolamento per la costituzione di un apposito Fondo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa a favore dei dipendenti dell'Industria Turistica e delle Catene Alberghiere.

In data successiva al 31 gennaio 2004 le Parti si incontreranno per dare formale avvio al Fondo che dovrà prevedere i seguenti tempi di attivazione:

- a decorrere dal 1° luglio 2004 verranno iscritti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno. All'atto dell'iscrizione sarà dovuta al Fondo una quota Una Tantum pari a 18 € per ciascun iscritto di cui 15 € a carico dell'azienda e 3 € a carico del lavoratore.
- A decorrere dal 1° luglio 2005 verranno iscritti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale. All'atto dell'iscrizione sarà dovuta al Fondo una quota Una Tantum pari a 10 € per ciascun iscritto di cui 8 € a carico dell'azienda e 2 € a carico del lavoratore.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto, per ciascun iscritto, un contributo così determinato:

- dal 1° gennaio 2005 10 € mensili per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno di cui 7 € a carico dell'azienda e 3 € a carico del lavoratore;
- dal 1° gennaio 2006 7 € mensili per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo parziale di cui 5 € a carico dell'azienda e 2 € a carico del lavoratore.

I contributi saranno versati al Fondo con le periodicità e le modalità stabilite nel Regolamento.

E' consentita l'iscrizione al Fondo di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.
L'ammontare dei contributi e della quota di iscrizione è determinato ai sensi di quanto previsto ai punti precedenti per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno o a tempo parziale.

Le Parti auspicano la possibilità di individuare forme di collaborazione e sinergia tra i diversi Fondi per l'Assistenza Sanitaria Integrativa presenti nel Settore Turismo, al fine di consentire che i dipendenti, nell'ambito della loro eventuale mobilità tra aziende, non abbiano alcun periodo nel quale, in costanza di rapporto di lavoro, siano privati della possibilità di usufruire dell'Assistenza Sanitaria Integrativa.

ART …….. INFORTUNIO

All’art. 111 del CCNL AICA 10 febbraio 1999 vanno aggiunti i seguenti commi:

L’azienda corrisponderà ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, nel caso di infortunio sul lavoro, a titolo di anticipazione, l’importo dell’indennità per inabilità temporanea assoluta erogata dall’INAIL chiedendone, nel contesto, il rimborso all’Istituto assicuratore.

Tali importi verranno erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

Al fine di recuperare la somma erogata a titolo di anticipazione dell’indennità per inabilità temporanea assoluta, l’azienda comunicherà all’INAIL, nel contesto della denuncia di infortunio, che intende avvalersi di quanto previsto all’art.70 del DPR 30 giugno 1965, n. 1124.

Nel caso in cui l’INAIL non dovesse riconoscere al dipendente il diritto a percepire l’indennità per inabilità temporanea assoluta, o non la dovesse rimborsare all’azienda, l’importo anticipato verrà recuperato ratealmente.
Nel caso in cui in tale periodo intervenisse la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare verranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

ART …… MALATTIA

L’art.34 del CCNL AICA va sostituito dal seguente:

Durante il periodo di malattia previsto dall’art.110, l’apprendista avrà diritto, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione di anno: per i primi dieci giorni di malattia ad un’indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

In caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all’art.112, l’apprendista avrà diritto ad una indennità a carico del datore di lavoro pari al 75% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall’inizio del rapporto di lavoro.

ART…… MATERNITA’

Dopo il 9° comma dell’art. 114 del CCNL AICA 10.02.1999 va inserito il seguente comma:

A decorrere dai periodi di astensione obbligatoria che abbiano inizio successivamente al 1° novembre 2003, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad una integrazione dell’indennità a carico dell’INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro a proprio carico, in modo tale che la lavoratrice raggiunga complessivamente, in tale periodo di astensione obbligatoria, la misura del 100% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

ART …….. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

AICA – nel ribadire che considera essenziale ridefinire l'attuale classificazione del personale in modo più consono alle peculiarità ed alle caratteristiche delle imprese ad essa associate, e nella consapevolezza che tale delicata tematica richiede, per la migliore definizione, appropriati ed idonei tempi di confronto/dibattito tra le Parti; considerato però che è primario interesse per le Parti definire in tempi estremamente rapidi l'accordo per il rinnovo del CCNL, e considerato ulteriormente che le tempistiche per una coincidente definizione delle diverse tematiche non rendono compatibile il contemporaneo conseguimento di tutti gli obiettivi – propone che:

- la Commissione Tecnica congiunta – recentemente insediata tra le Parti, e che ha avviato una prima fase di discussione partendo dal riesame di un documento frutto di una precedente attività giudicata propedeutica al conseguimento del risultato atteso – si trasformi in Commissione Tecnica Paritetica Permanente;
- il documento di cui sopra venga ritrasmesso ai componenti la Commissione che, tenuto anche conto del tempo trascorso da quando il documento fu predisposto, decideranno se utilizzarlo o meno in tutto o in parte;
- i lavori della Commissione si concludano entro il 30 giugno 2005;
- le Parti, sulla base del lavoro della Commissione, si impegnano a definire, in uno specifico accordo da raggiungere prima della naturale scadenza del presente CCNL, la nuova Classificazione del Personale e la nuova Scala Parametrale a valere specificatamente per il CCNL AICA;
- nell'ambito dell'accordo di cui al precedente punto sia previsto che l'entrata in vigore della nuova Classificazione del Personale decorra dal giorno successivo alla naturale scadenza del presente CCNL, e che gli eventuali effetti economici, derivanti dall'applicazione della nuova Scala Parametrale, siano opportunamente stabiliti tenendo conto anche delle compatibilità economiche relative al prossimo rinnovo contrattuale in modo da non gravare eccessivamente sulla sua definizione.

Dopo l'art 11 del CCNL AICA 10.02.1999 va inserito il seguente articolo:

Le imprese aderenti ad AICA, previo accordo tra le Parti nell'ambito della contrattazione di secondo livello, potranno individuare soluzioni atte a superare situazioni di crisi aziendale tramite l'individuazione di adeguate misure, anche in deroga a quanto contrattualmente previsto, quali, in via non esaustiva, modalità di gestione della riduzione dell'orario di lavoro e flessibilità.

ART. ……. ORARIO DI LAVORO

Dopo il 2° comma dell'Art 77 del CCNL AICA 10.02.1999 va inserito il seguente comma:

Il limite di cui ai commi 3 e 4 del D.Lgs. n.66/2003 è fissato in 6 mesi, elevabile sino a 12 mesi in sede di negoziazione di secondo livello, a fronte di esigenze produttive, tecniche od organizzative

Dopo l'art.80 del CCNL AICA 10.02.1999 va inserito il seguente comma:

Ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell'Art.17 del Decreto n. 66 dell'8 aprile 2003, nelle attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanali, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.

La dichiarazione a verbale inserita dopo l'art.73 del CCNL AICA 10.02.1999 è sostituita dalla seguente:

Le Parti - al fine di condurre una verifica dei contenuti del Decreto n. 66 dell'8 aprile 2003 in materia di orario di lavoro, e quanto normativamente previsto nel presente CCNL - convengono circa l'opportunità di avviare tale ricognizione non oltre marzo 2004.

ART. ……. DOVERI DEL LAVORATORE

Dopo la lettera *g)* dell'art. 87 del CCNL AICA 10.02.1999 va inserito quanto segue:

h) nei confronti di colleghi, clienti e terzi, i lavoratori dovranno attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto. Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, opereranno per impedire i comportamenti di cui sopra. Al riguardo le parti stipulanti convengono di effettuare nel corso della vigenza del presente CCNL una specifica verifica congiunta al fine di valutare le ricadute nella normativa contrattuale di eventuali provvedimenti legislativi in materia.

Alla fine dell'art.1 del CCNL AICA 10 febbraio 1999 va inserito quanto segue:

Le Parti promuoveranno altresì, in tale ambito, una Commissione Paritetica che avrà l'obiettivo di definire un concreto sistema di relazioni sindacali volto a ricercare comunque nel confronto sistematico la sede più idonea per condurre a soluzione le eventuali controversie che dovessero insorgere nell'ambito delle imprese associate ad AICA.

Tale Commissione si insedierà a partire dal prossimo febbraio 2004.

ART …… CALCOLO DEI RATEI

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, i giorni lavorati – determinati in 26mi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi.

Resta fermo quanto stabilito dal CCNL AICA 1999 agli articoli 107 comma 4, 108 comma 6, 82 comma 12, 66 ultimo comma.

ART…..… PERMESSI E CONGEDI PER MOTIVI FAMILIARI

L’art.84 del CCNL AICA 10.02.1999 viene sostituito dal seguente:

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, figli, nipoti,genitori, nonni,fratelli, sorelle, suoceri,nuore, generi e cognati, nonché nei casi di gravi calamità il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di cinque giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori tre giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.
Ai sensi e per gli effetti dell'art.4, primo comma, della legge 8 marzo 2002, n. 53 e del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di 3 giorni all'anno dei cinque sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.
La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.
In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

ART …….. VITTO E ALLOGGIO

A decorrere dal mese di novembre 2003 verranno aggiornati gli importi di cui all'ALLEGATO 2 del CCNL AICA 10 febbraio 1999 nella seguente misura:

gli importi di cui al punto d) diventano:

- un pranzo € 0,50
- una prima colazione € 0,10
- pernottamento € 0,60

Il primo comma della nota a verbale dell'Allegato 2 del CCNL AICA 10.02.1999 va così modificato:

a decorrere dal 1° novembre 2003, eventuali valori di vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di € 0,09 per un pranzo, di € 0,01 per una prima colazione, e di 0,12 per un pernottamento.

Dopo il comma 2° del “CAMPO DI APPLICAZIONE” del CCNL AICA 10.02.1999 va inserito:

Articolo 3 del Decreto Legge 22 marzo 1993 n. 71 convertito dalla Legge 20 maggio 1993 n. 151 e successive modifiche ed integrazioni,

ART ……. PARTE ECONOMICA

L'Art. 102 del CCNL AICA 10.02.1999 viene così sostituito:

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 1° luglio 2005 con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate che tengono già conto di quanto previsto dai "verbali di incontro" del 31 luglio 2003 e 24 settembre 2003:

TABELLA "A"		Decorrenza e valore dei minimi CCNL AICA (personale qualificato)				
Livello	Parametro	Contingenza	Dal 01/11/2003	Dal 01/12/2003	Dal 01/09/2004	Dal 01/07/2005
QA	270	542,70	1074,58	1117,33	1160,08	1185,73
QB	240	537,59	959,89	999,39	1038,89	1062,59
1°	213	536,71	858,00	895,00	932,00	954,20
2°	183	531,59	743,32	777,07	810,82	831,07
3°	165	528,26	674,35	706,10	737,85	756,90
4°	148	524,94	609,65	639,65	669,65	687,65
5°	130	522,37	541,47	569,72	597,97	614,92
6s	120	520,64	502,72	529,72	556,72	572,92
6°	116	520,51	488,00	514,75	541,50	557,55
7°	100	518,45	426,78	451,78	476,78	491,78

Resta inteso che, a decorrere dal mese di novembre 2003, l'indennità di vacanza contrattuale cesserà di essere erogata unitamente a quanto previsto dal "Verbale di incontro" del 31 luglio 2003 e dal "Verbale di incontro" del 24 settembre 2003; pertanto, a decorrere dal mese di novembre 2003 i nuovi minimi contrattuali saranno quelli di cui alla precedente tabella.

In relazione al periodo 1° gennaio 2002 – 30 giugno 2003 a tutto il personale a tempo indeterminato in forza alla data di sottoscrizione del "Verbale di incontro" del 31 luglio 2003 - che forma parte integrante del presente contratto - e che abbia prestato servizio continuato per tutto il suddetto periodo, verrà erogato un importo Una Tantum così come di seguito indicato:

Livello	Importo una tantum luglio 2003 (*)	Importo da erogare con le retribuzioni di gennaio 2004
QA	190,00	210,00
QB	190,00	210,00
1	160,00	180,00
2	160,00	180,00
3	160,00	180,00
4	140,00	160,00
5	140,00	160,00
6s	110,00	130,00
6	110,00	130,00
7	110,00	130,00

(*) Importo già erogato sulla base del "Verbale di incontro" 31 luglio 2003 che rimane valido in tutte le sue parti.

Per gli apprendisti gli importi di cui alla tabella precedente, saranno proporzionalmente ridotti sulla base di quanto percentualmente indicato all'art.37 del CCNL AICA 10.02.1999.

Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale gli importi, di cui alla precedente tabella, verranno erogati proporzionalmente al loro orario di lavoro.

Per i dipendenti a tempo indeterminato che non avessero prestato servizio in modo continuato nel periodo 1° gennaio 2002 – 30 giugno 2003, gli importi di cui alla precedente tabella verranno riproporzionati in ragione di diciottesimi.

ART ……. DECORRENZA E DURATA

Le Parti, nel riconfermare la propria adesione allo spirito del Protocollo interconfederale 23 luglio 1993, con particolare riferimento a quanto dallo stesso stabilito in tema di assetti contrattuali, per effetto della particolare situazione nazionale ed internazionale convengono di adottare, in via eccezionale, una disposizione speciale in ordine alla durata del presente CCNL.

Pertanto, il presente Contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2002 e sarà valido sino al 31 dicembre 2005, sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle Parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

Il presente Contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo Accordo di rinnovo.

ALLEGATO 1:

a) protocollo ECPAT

b) protocollo sociale per la tutela dei minori e dei diritti fondamentali nel lavoro nelle imprese che operano a livello internazionale