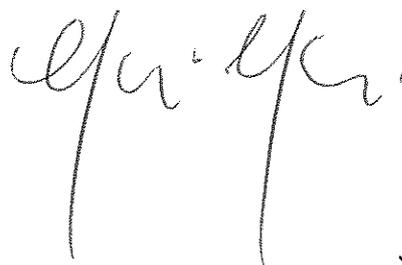


VERBALE DI ACCORDO

Roma, 22 luglio 2008

Tra

FEDERTERME

e 

FILCAMS – CGIL rappresentata da

FISASCAT – CISL rappresentata da

UILTUCS – UIL rappresentata da

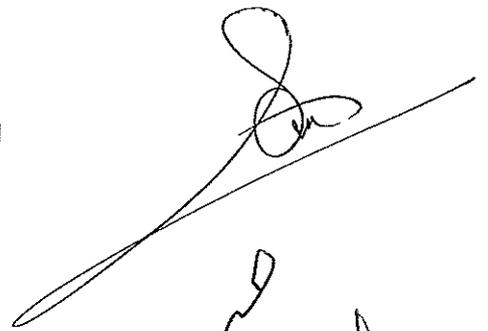
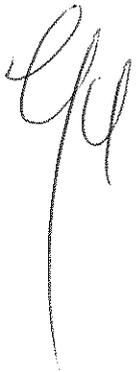
Assistiti da una delegazione di strutture territoriali ed RSU

si è stipulata la seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 23 luglio 2004 per i lavoratori dipendenti delle aziende termali



Sostituire l'ultimo periodo della costituzione delle parti con il seguente:

"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 23 luglio 2004."



Art. 1 - Relazioni Industriali.

Alla lettera A), eliminare i comma 2 e 4

Alla lettera A), comma 5, 7° alinea, sostituire la frase da "del D.Lgs 626/94" a "624/96" con la seguente:

"della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro"

Alla lettera B) – "*Sistema di informazione*", al punto n. 4, dopo le parole "Saranno inoltre forniti elementi conoscitivi" eliminare le parole:

"sugli interventi in tema di formazione professionale".

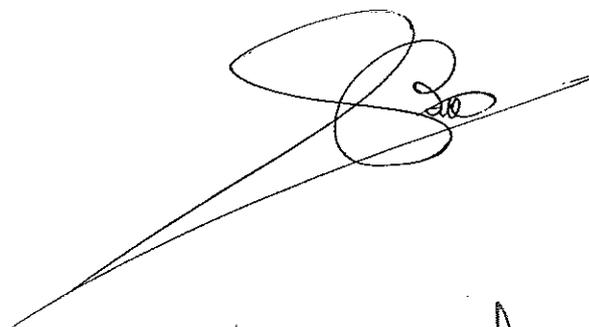
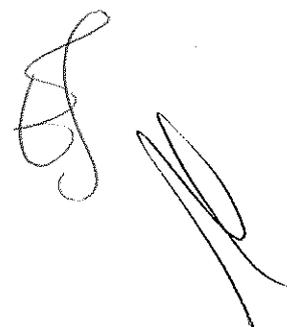
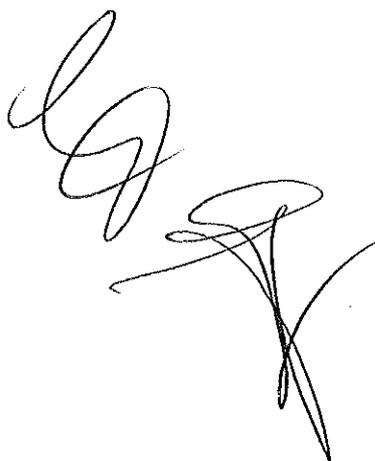
Al paragrafo "Pari opportunità", dopo il primo comma, inserire il seguente:

"Al fine di consentire il miglior perseguimento delle finalità sopra elencate, le Aziende trasmetteranno all'EBITERME – Ente Bilaterale Nazionale Terme - copia del rapporto sulla situazione aziendale redatto ai sensi della Legge 125/91"

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. One signature on the right side includes the number '3' written below it.

Art. 2 – Appalti e decentramento produttivo.

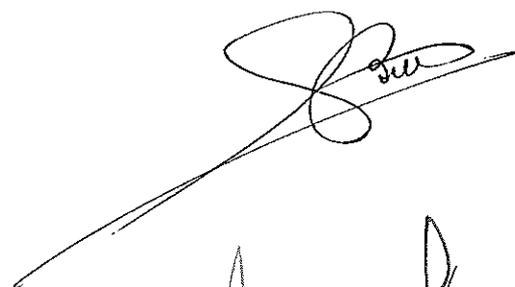
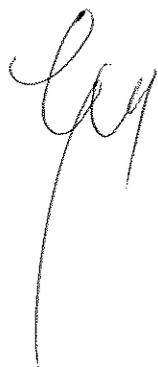
Al terzo comma, dopo la parola "occupazione", eliminare la frase che va da "assunte" fino a "art. 1".



Art. 3 – Formazione professionale.

Al termine dell'articolo aggiungere il seguente ultimo comma:

"Fatte salve particolari esigenze aziendali di natura tecnica e/o organizzativa, la formazione è, di norma, svolta nel corso del normale orario di lavoro."



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

Al secondo comma, alla lettera a), sostituire gli importi massimi con i seguenti:

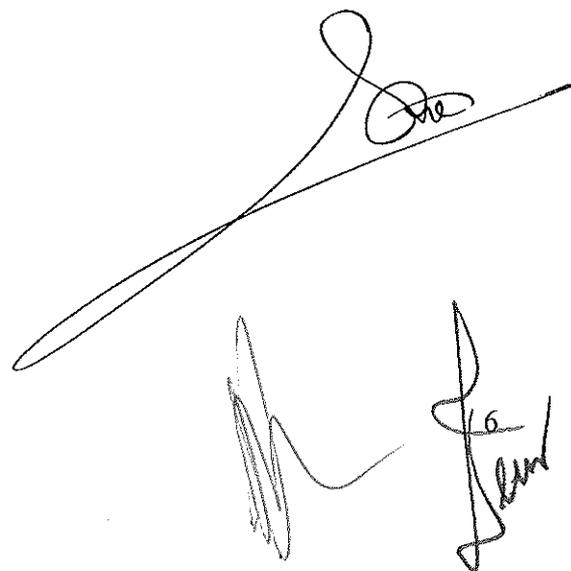
“per l'anno 2008 Euro 75,00

per l'anno 2009 Euro 80,00

per l'anno 2010 Euro 85,00”

alla lettera b), dopo le parole “sostenute”, inserire le seguenti:

“in orario di lavoro”



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

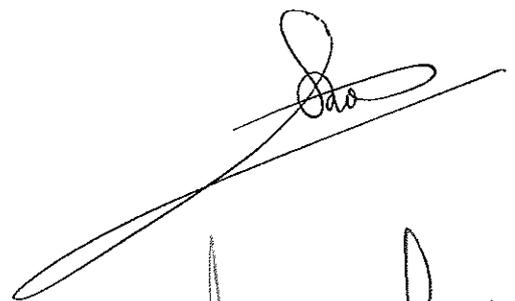
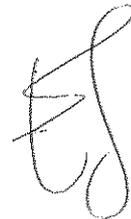
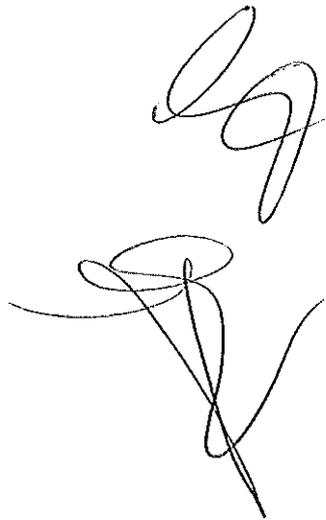
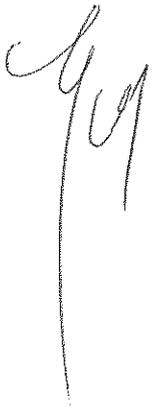
Al penultimo comma, dopo le parole "secondo grado", aggiungere una virgola.

Alla fine del penultimo comma, dopo le parole "o del lavoratore medesimi", inserire la seguente frase:

"nonché delle persone disabili, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi."

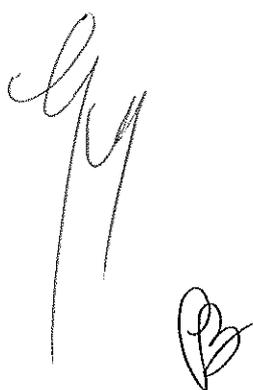
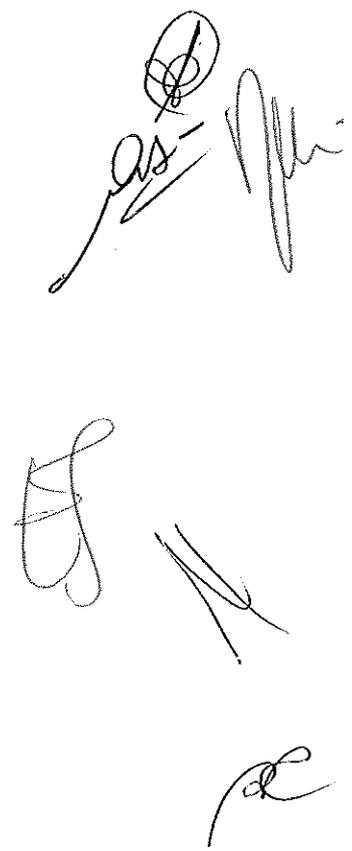
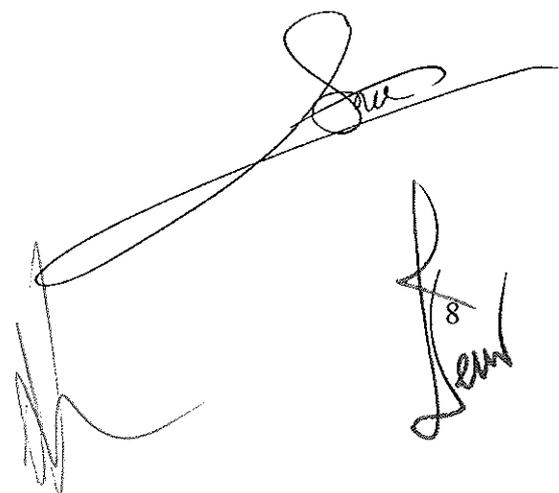
Aggiungere la seguente dichiarazione delle parti:

"La Federterme dichiara la propria disponibilità a fornire indicazioni alle aziende associate al fine di favorire la soluzione di problematiche specifiche in materia, riguardanti i lavoratori stagionali".



Art. 12 – Precedenze

All'ultimo comma, dopo le parole "requisiti pensionistici" e prima di "e ai lavoratori che" eliminare "di vecchiaia".

A handwritten signature consisting of a large, stylized 'G' or 'Gy' followed by a smaller, more complex scribble.A handwritten signature featuring a large, looped 'S' or 'G' shape above a series of vertical, slightly curved lines.A handwritten signature with a circled 'S' at the top, followed by a series of loops and a final flourish.A handwritten signature with a large, sweeping loop at the top, followed by a series of vertical lines and a final flourish.

Art. 13 – Disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

Per la definizione dell'apprendistato professionalizzante si fa riferimento alle vigenti norme di legge, salvo quanto previsto dai commi che seguono:

1. possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età ed il contratto è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato con i giovani che abbiano compiuto diciassette anni di età e siano in possesso di una qualifica conseguita ai sensi della L. 28 marzo 2003, n. 53. 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:

<u>livello di inquadramento</u>	<u>durata in mesi</u>
3	48
4 e 4 super	36
5	24

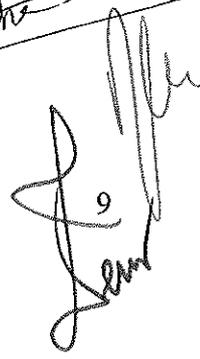
3. la contrattazione di secondo livello può stabilire una durata maggiore;

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

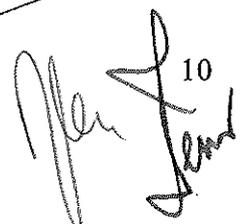
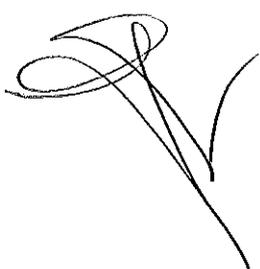
5. in relazione alla possibilità di svolgere l'apprendistato per il conseguimento di qualifiche inquadrate al 3° livello, si precisa che gli apprendisti interessati non potranno essere destinati a svolgere funzioni di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;

6. 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:

<u>titolo di studio</u>	<u>ore di formazione</u>
scuola dell'obbligo	120
attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	100
diploma universitario e	

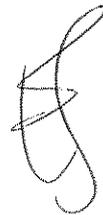


8. viene costituita una Commissione Paritetica Nazionale con il compito di definire, entro il 30 giugno 2009, le modalità di svolgimento della formazione. La contrattazione integrativa può stabilire un impegno formativo differente da quello di cui sopra e specifiche modalità di svolgimento della formazione.
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. all'apprendista che al termine della formazione verrà inquadrato al 5° livello spetta un inquadramento al 6° livello e il relativo trattamento economico, che verrà erogato per la prima metà del periodo di formazione prevista; mentre per il restante periodo il trattamento economico sarà maggiorato di un importo pari al 50% del differenziale previsto tra il 5° e il 6° livello.
11. all'apprendista che al termine della formazione verrà inquadrato nei restanti livelli spetta un inquadramento di due livelli inferiori rispetto a quello finale per la prima metà del periodo di formazione prevista e di un livello inferiore per la restante metà.
12. Il datore di lavoro predisporrà uno specifico Piano Formativo Individuale che fissi i parametri cui l'apprendista dovrà far riferimento nel corso del rapporto di formazione ed evidenzia le competenze da acquisire, in relazione a quelle già possedute. L'apprendista, inoltre, dovrà essere affidato ad uno specifico tutor aziendale, che ne curerà formazione e progressi, e che dovrà occuparsi di redigere, al termine dei vari periodi formativi, una nota relativa ai risultati del percorso formativo stesso. Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'azienda o, nel caso di azienda con meno di 15 dipendenti, dal datore di lavoro stesso; il tutor potrà affiancare non più di 5 apprendisti.
13. il datore di lavoro informa per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a 6 mesi;
14. 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;
15. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alla disciplina contenuta nel presente contratto per i lavoratori con qualifica, in quanto applicabile, in ragione della normativa di carattere speciale che disciplina il rapporto di apprendistato.



Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 gennaio 2009 per la necessaria definizione dei profili formativi relativi alle figure professionalizzanti relative all'assunzione dei dipendenti con contratto di lavoro di apprendistato professionalizzante.

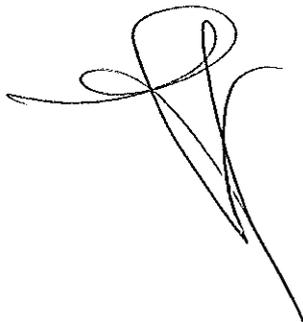


Art. 15 – Classificazione del personale.

Al 4° livello, alla voce "Profili", dopo il terzo alinea, dopo la parola "clientela", aggiungere:
"- hostess e steward";

Al 5° livello, alla voce "Profili", dopo il ventesimo alinea, aggiungere:
"- hostess e steward generici, non in possesso di adeguata conoscenza delle lingue estere";

Nella "nota a verbale", lettera c), sostituire la parola "speciale" con:
"intermedia: ".



12

Art. 20 – Lavoro a tempo parziale.

Dopo il comma 3, inserire i seguenti:

“ 4. Ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto. Il lavoratore può farsi assistere da un componente delle RSA/RSU indicato dal lavoratore medesimo.

5. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione in presenza di esigenze tecnico-organizzative aziendali derivanti da incrementi non programmabili della domanda devono essere comunicate con un preavviso di almeno quattro giorni e comportano una maggiorazione del 1,5% della retribuzione oraria globale per il periodo nel quale le variazioni vengono effettuate.

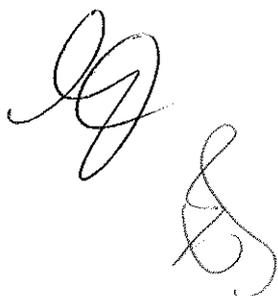
Detto preavviso potrà altresì essere ridotto ad un termine inferiore, ma in questo caso l'aumento della retribuzione oraria globale sarà pari al 3%.

6. Quanto previsto al comma precedente non trova applicazione nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro preventivamente comunicato alle RSU/RSA, che interessino l'intera azienda ovvero reparti della stessa.

7. Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni, anche avvicendati, non configurano una fattispecie di clausole flessibili.

8. La variazione in aumento della prestazione di lavoro, oltre al lavoro supplementare di cui al comma 11, punto 3, lett. d), è consentita per una quantità annua di ore non superiore a 60 e in presenza di esigenze tecnico-organizzative aziendali derivanti da incrementi non programmabili della domanda, devono essere preannunciate con un preavviso di almeno quattro giorni e comportano una maggiorazione del 25% della retribuzione oraria globale per il periodo nel quale le variazioni vengono effettuate.

Detto preavviso potrà altresì essere ridotto al termine inferiore, ma in questo caso l'aumento della retribuzione oraria globale sarà pari al 30%.



9. La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alle compensazioni di cui al presente comma nel caso in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

10. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili e/o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

11. 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 entrambe le parti;

B) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

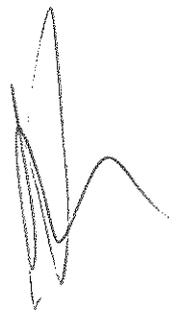
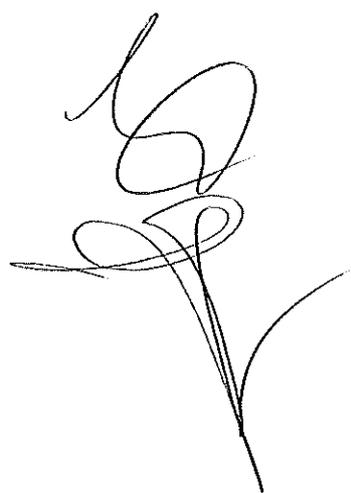
C) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni o per lo svolgimento di mansioni equipollenti a quelle già svolte;

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.

12. La contrattazione aziendale potrà prevedere: limiti minimi inferiori e limiti massimi superiori a quelli di cui alle lettere A), B), e C) (del punto 2 al comma che precede); limiti superiori a quello di cui alla lettera D) del punto 3) del comma che precede; 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.



Art. 22 - Contratto a termine.

Prima dell'ultimo capoverso inserire i seguenti comma:

"7. Le parti riconoscono che il concetto di attività stagionale – da sempre presente nel settore termale – si è nel tempo modificato ed ampliato, estendendosi, da una stagionalità legata a fattori climatici, ad una fortemente condizionata dalla domanda del consumatore ed estremamente diversificata in relazione alle peculiarità dei singoli territori termali, fattori che rendono il concetto di stagionalità differenziato per aree territoriali omogenee.

8. In relazione alla stagionalità propria del settore termale come sopra descritta, le parti, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5, comma 4 ter, del d. lgs. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247 del 24 dicembre 2007, concordano che la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4 bis, del D. Lgs. 368/2001 non trova applicazione, in primo luogo, per le attività svolte presso aziende e/o le unità produttive delle aziende termali, o del gruppo di aziende termali, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a 30 giorni continuativi o 45 giorni non continuativi.

9. Inoltre, in ragione della ricordata particolarità del settore termale, le Parti identificano come stagionali le seguenti attività, per le quali, parimenti, non trova applicazione la disciplina di cui all'art. 5 comma 4 bis, del d.lgs 368/01, nei confronti del personale assunto nell'arco di tempo dal 1° marzo di ciascun anno al 10 gennaio dell'anno successivo:

- a) conduzione e manutenzione degli impianti, edifici, parchi e giardini;
- b) erogazione delle cure termali;
- c) erogazione di trattamenti estetici, di benessere o comunque denominati;
- d) esercizio di piscine termali e attività accessorie e/o connesse;
- e) controllo e manutenzione delle apparecchiature e strutture di erogazione delle prestazioni di cui alle lettere b), c) e d);
- f) attività accessorie e/o propedeutiche all'effettuazione delle prestazioni di cui alle lettere b), c) e d);

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller, more compact signatures. On the right, there is a signature that appears to be 'M. P.' with a large 'M' and a smaller 'P' below it. At the bottom right, there is a signature that includes the number '16'.

- g) attività sanitarie (diagnostica, terapeutica, riabilitativa) e ausiliarie delle stesse, direttamente o indirettamente connesse alla preparazione ed erogazione delle prestazioni termali;
- h) imbottigliamento di acque termo – minerali;
- i) attività ulteriori rispetto a quelle sopra elencate, eventualmente identificate dalla contrattazione aziendale;
- j) servizi amministrativi e generali connessi alle attività di cui alle precedenti lettere da a) a i);
- k) attività prestate per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, qualora assunto per lo svolgimento delle attività di cui alle precedenti lettere da a) a j);

10. Sono altresì da considerarsi stagionali, ai sensi dell'art. 5, comma 4-ter, del D. Lgs. 368/01, così come modificato dalla legge 247 del 24 dicembre 2007, le attività indicate al comma 9, effettuate in un arco di tempo – verificato con le RSU/RSA o, in mancanza, con le OO.SS. territoriali - diverso e non superiore a quello previsto dal predetto comma.

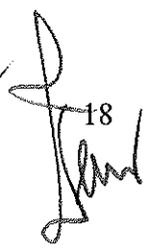
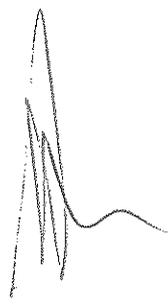
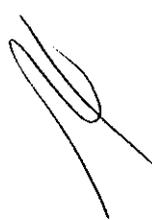
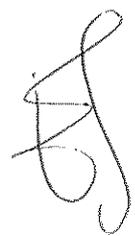
11. Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale, non sarà consentito superare una durata massima complessiva per ogni singolo contratto, pari a quella del periodo di attività stagionale di cui al precedente comma 9 e 10, comprese le eventuali proroghe.

12. Le Parti, inoltre, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4 bis, terzo periodo, del D. Lgs. 368/01, così come modificato dalla legge 247 del 24 dicembre 2007, concordano che la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine (c.d. deroga "assistita") - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo dei 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4 bis, primo periodo, della citata legge, sia pari ad un periodo non superiore a 8 mesi.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'L. G. G.'. To its right is a smaller, heart-shaped signature. Further right, there are several more signatures, including one that looks like 'S. G.', another 'S.', and a signature that starts with 'M.'. At the bottom right, there are several more signatures, including one that starts with 'P.R.', another 'P.R.', and a signature that ends with '17'.

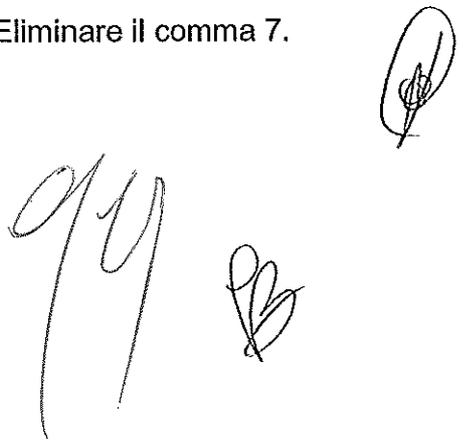
Art. 36 – Aumenti periodici di anzianità

Al punto 3), sostituire la frase "quanto previsto al punto 3)" con la seguente:
"quanto previsto al punto 2)".

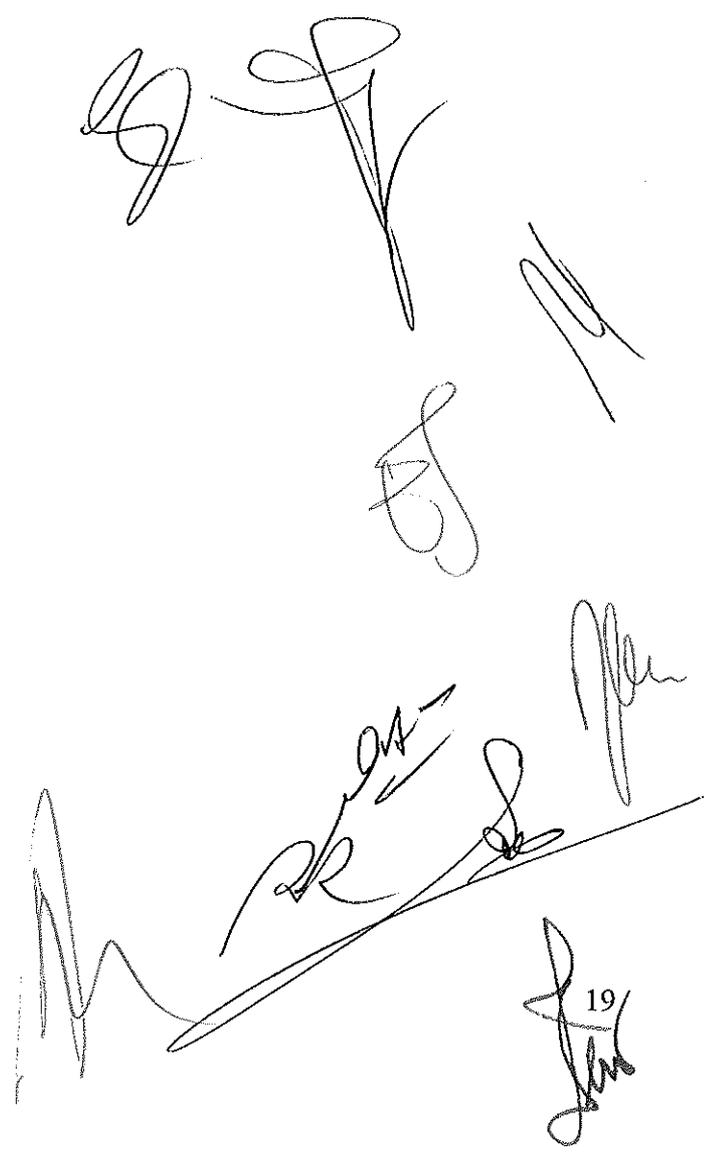


Art. 39 – Premio di risultato

Eliminare il comma 7.



Handwritten initials 'GJ' and a circled signature.



A collection of handwritten signatures and initials, including a large signature with 'as' written above it, and a signature with the number '19' written next to it.

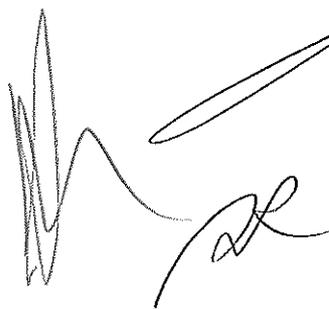
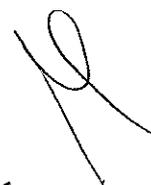
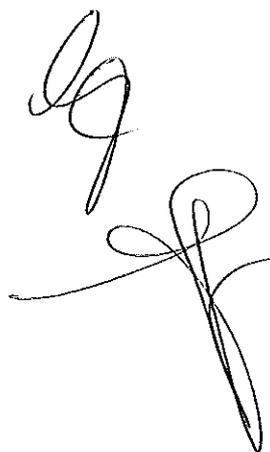
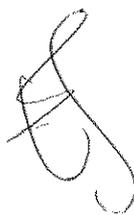
Art. 43 – Trattamento di fine rapporto.

Al primo comma, dopo le parole “, n. 297” aggiungere:

“nonché, dalla l. 27 dicembre 2006, n. 296 e dai D.M. 30 gennaio 2007 e D.M. 30 gennaio 2007.”.

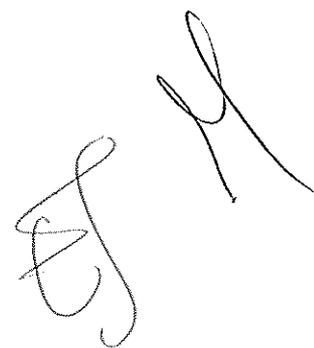
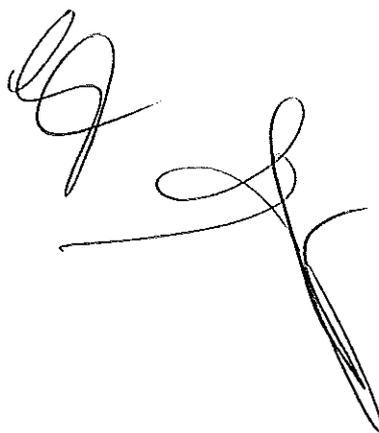
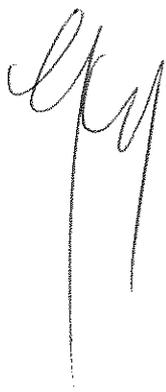
Dopo il secondo comma, e prima della Norma Transitoria, aggiungere il seguente nuovo comma:

“L’obbligo di contribuzione a carico del datore di lavoro di cui all’articolo 8, Co. 10, del D.Lgs. n. 252 del 2005 (*Disciplina delle forme pensionistiche complementari*) spetta, salvo diversa volontà aziendale, solo a quei lavoratori che aderiscono al Fondo Pensionistico complementare di settore.



Art. 44 – Malattia ed infortunio non sul lavoro.

Al 1° comma, dopo la parola: "comunicata", inserire: "tempestivamente rispetto all'inizio dell'orario di lavoro" ed eliminare: "entro 24 ore".



PARTE ECONOMICA

MINIMI TABELLARI

Le parti, in linea con quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, concordano un aumento retributivo lordo mensile del minimo tabellare al IV° livello, pari a € 130,00 così ripartiti:

- € 40,00 a decorrere dal 1° luglio 2008
- € 20,00 a decorrere dal 1° gennaio 2009
- € 35,00 a decorrere dal 1° luglio 2009
- € 35,00 a decorrere dal 1° gennaio 2010

UNA TANTUM

A copertura del periodo 1° luglio 2007–30 giugno 2008 ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in forza alla data di stipula del presente accordo di rinnovo contrattuale, viene riconosciuto un importo *una tantum* pari a 260,00 euro lordi (IV° livello), da riparametrare secondo la vigente scala parametrica.

Il suddetto importo verrà erogato con le seguenti modalità:

- € 130,00 con la retribuzione del mese di agosto 2008
- € 130,00 con la retribuzione del mese di agosto 2009

ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

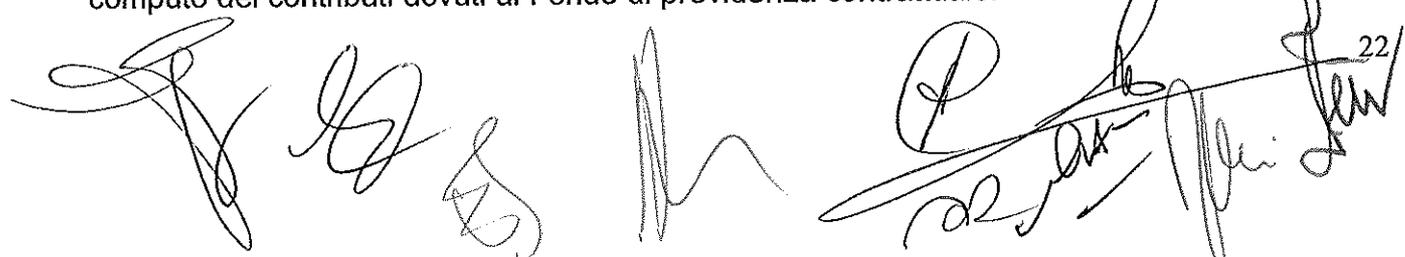
Al personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato successivamente al 1° luglio 2007 l'importo *una tantum* sarà corrisposto proporzionalmente alla durata del periodo di servizio prestato.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nel periodo intercorrente tra il 1° luglio 2007 ed il 30 giugno 2008 viene parimenti erogato un importo *una tantum* pari a euro 260,00 lordi suddivisibile in quote mensili e giornaliere in relazione alla durata del periodo di servizio prestato, da riparametrare secondo la vigente scala parametrica. Tale importo verrà erogato con gli stessi tempi e modalità previsti per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato di cui al comma precedenti.

Gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota nei casi in cui nello stesso periodo non si sia dato luogo a retribuzione a norma di legge e di contratto.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'importo dell'*una tantum* verrà erogato in proporzione alle ore effettivamente lavorate.

Gli importi di cui sopra non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali, ai fini della determinazione del TFR, né ai fini della determinazione della retribuzione utile per il computo dei contributi dovuti al Fondo di previdenza contrattuale.



22

Art. 84 - Decorrenza a durata.

L'art. 84 è sostituito dal seguente:

"Ferre 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 2007 sia per la parte normativa che per la parte economica e verrà a scadere il 30.6.2011; 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."

Dichiarazione delle parti

Le parti entro il 30 giugno 2009 procederanno alla verifica dell'andamento dell'inflazione reale registrato nel primo biennio.

In caso di scostamento superiore allo 0,25% annuale rispetto ai tassi di inflazione presi a base per la stipula del presente ccnl, sarà convocato un apposito incontro al fine di individuare gli opportuni correttivi da apportare a quanto definito per il biennio 2009-2011.

