

ACCORDO

Roma, 24 gennaio 2018

Tra

FEDERTERME

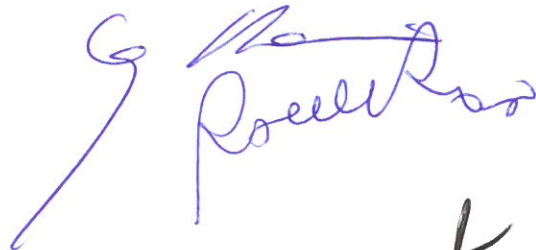
e

FISASCAT – CISL rappresentata da Pierangelo Raineri e Rosetta Raso

UILTUCS rappresentata da Brunetto Boco e Ivana Veronese

Assistiti da una delegazione di strutture territoriali ed RSU

si è stipulato il seguente accordo per il rinnovo del CCNL 22 luglio 2008 per i lavoratori dipendenti delle aziende termali



Sostituire la Premessa con la seguente:

“Le parti hanno preso atto del permanere della crisi che sta attraversando il 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 continuità delle Aziende e, di conseguenza, 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 - s'impegnano ad avviare iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione e del Governo al fine di favorire la salvaguardia ed il rilancio del settore, attraverso un'adeguata politica nei confronti del termalismo, da considerare come un'importante componente del sistema sanitario e da valutare per il consistente indotto che produce in settori limitrofi, assumendo rilevanza cruciale per le realtà locali in cui le imprese termali operano, rappresentandone spesso la principale risorsa economico-occupazionale.

Le iniziative di cui sopra dovranno essere volte alla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali e di sistema e a consolidare il ruolo del termalismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, al quale destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del termalismo nella formazione della ricchezza e dell'occupazione del Paese, nonché nella tutela e valorizzazione del patrimonio termale, artistico, culturale e naturale.

Ritenendo che tali iniziative siano possibili solo con un'accresciuta capacità di governance al più alto livello, pur nel rispetto delle prerogative che la Costituzione attribuisce alle Regioni in materia di Sanità e Turismo, con particolare riferimento al turismo termale, e pur considerando le specifiche attribuzioni dei competenti Ministeri, le parti, si impegnano a promuovere con il Governo e con le altre istituzioni pubbliche competenti di dedicare prioritaria attenzione ai temi seguenti.

Le parti concordano nel riconoscere che il concetto di attività stagionale - da sempre presente nel settore termale - si è nel tempo modificato in relazione alle peculiarità dei singoli territori termali, fattori che rendono il concetto di stagionalità differenziato anche per aree territoriali omogenee.

Alla luce di tali peculiarità, si rende quindi necessario attuare adeguate politiche legislative atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese termali e quindi a migliorare i livelli di reddito dei lavoratori, mirando a salvaguardarne anche l'occupabilità e incentivandone la permanenza nel settore e richiedendo la modificazione delle normative in contrasto con tali obiettivi, con particolare riguardo al d.lgs. 59/10, di recepimento della c.d. “Direttiva Bolkenstein” e anche attraverso interventi di formazione continua.

Per il raggiungimento di tali finalità le Parti richiedono al Governo di estendere il beneficio del cuneo fiscale e contributivo in caso di:

- proroga dei contratti a tempo determinato stipulati per ragioni di stagionalità, per una durata superiore a cinque mesi;*



- assunzione di lavoratori ai quali la contrattazione attribuisce il diritto di precedenza nelle riassunzioni;
- incremento pluriennale dell'occupazione realizzato mediante assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale;
- modifica dell'attuale regime degli ammortizzatori sociali (NASPI) che penalizza fortemente i lavoratori stagionali

In considerazione dell'importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione di settore, le Parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica che chiarisca che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore dell'Ente Bilaterale di settore – EBITERME - si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le Parti richiedono una modifica della vigente normativa che escluda dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli enti bilaterali da lavoratori e datori di lavoro.

Nel complessivo contesto sin qui tracciato, 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, nell'Ente Bilaterale Nazionale Terme (EBITERME), 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.

Ad opinione delle Parti occorre prendere atto che, nella situazione attuale, i concorrenti del sistema termale nazionale sono rappresentati dai quei Paesi che hanno correttamente inquadrato le potenzialità che il termalismo può esprimere, sia sul versante sanitario, della prevenzione che del benessere psico-fisico, e che attuano convinte politiche di sostegno a favore delle loro aziende termali, a cui si accompagnano iniziative promozionali mirate e sempre più efficaci.

Il termalismo in Italia, invece, soffre della carenza di un'adeguata politica promozionale e, nonostante l'impegno, pluridecennale ed in prima linea delle Parti medesime, non si è mai riusciti a favorire la realizzazione di iniziative organiche e coordinate, sia in Italia che all'estero.

Le Parti chiedono, pertanto, nell'ottica di un'accresciuta attenzione per il settore, che l'ENIT, facendo proprie le ripetute sollecitazioni intese a dare attuazione a quanto previsto dall'art. 12 della legge di riordino del settore termale, preveda obbligatoriamente nei propri programmi annuali, anche idonee iniziative per la promozione del termalismo nazionale.

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. 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 2018 Euro 95,00

per l'anno 2019 Euro 100,00

per l'anno 2020 Euro 105,00”



ART. 10 – TRATTAMENTO IN CASO DI MATERNITA' E CONGEDI PARENTALI.

Sostituire l'articolo 10 con il seguente:

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

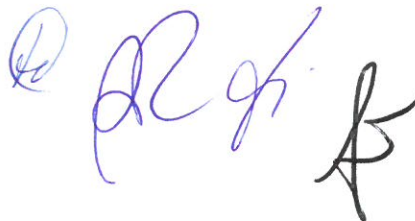
II. Trascorso il periodo di congedo di maternità, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino con un limite complessivo massimo di 10 mesi retribuiti ai sensi di legge, salvo quanto previsto dall'art.12, 2° comma, D.Lgs. n.151/2001.

III. Nell'ambito del predetto limite, tale diritto compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;*
- 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 11 mesi;*
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.*

IV. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, il genitore che intenda usufruire del congedo parentale su base giornaliera è tenuto a presentare, almeno 5 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; il termine di preavviso si riduce a due giorni qualora il lavoratore intenda usufruire del congedo parentale su base oraria. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, 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 se il congedo parentale richiesto è su base giornaliera e entro un giorno se il congedo parentale richiesto è su base oraria.

V. Per quanto attiene al congedo parentale ad ore, i permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con gli altri permessi disciplinati dal d.lgs. 151/01, nel limite massimo di centoventi ore calcolate nell'ambito dell'intera durata dei congedi parentali."



Dopo l'articolo 10, inserire il seguente:

“10-bis - PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI, DECESSI E GRAVI INFIRMITA’.

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

II. 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 lavorativi, di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché 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 nonché delle persone disabili, queste ultime se parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

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

IV. Ai sensi dell'art. 7 del d. lgs. 119 del 2011, i lavoratori mutilati ed invalidi civili assunti con contratto a tempo indeterminato, ai quali sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono fruire di un periodo di congedo per cure non superiore a 30 giorni l'anno, anche frazionato, per comprovate e documentate esigenze di cura.

V. Il periodo di congedo di cui al comma precedente verrà accordato dal datore di lavoro previa domanda del dipendente interessato, corredata della richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o facente parte di una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione alla riconosciuta infermità invalidante.

VI. Il lavoratore interessato dovrà, comunque, documentare in modo idoneo, le cure effettuate ed in caso si sottoponga a trattamenti terapeutici continuativi, potrà produrre attestazioni cumulative.

VII. Il periodo di congedo non si cumula con il periodo di comporto.

VIII. Durante il periodo di congedo il lavoratore invalido percepirà lo stesso trattamento economico corrisposto in caso di assenze per malattia.”

DICHIARAZIONE A VERBALE.

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.”



6

ART. 13 – DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.

L'art. 13 del CCNL del 22 luglio 2008 è sostituito dal seguente:

“

- I. Il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. contratto di apprendistato di primo livello) e il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (cd. contratto di apprendistato di terzo livello) sono disciplinati dalle norme di legge in vigore.
- II. Il contratto di apprendistato professionalizzante (cd. contratto di apprendistato di secondo livello) è disciplinato dalle norme di legge in vigore salvo quanto previsto ai punti 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 d'età ed il contratto è finalizzato al conseguimento di una qualificazione tecnico-professionale dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali specificate e modulate nel piano formativo e nel contratto individuale. 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.
2. La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione al titolo di studio, alle competenze dell'apprendista nonché alle qualifiche professionali da conseguire con le seguenti modalità:

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

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

4. 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 annue di formazione

- scuola dell'obbligo

120

- attestato di qualifica e diploma
di scuola media superiore

100

- diploma universitario e
diploma di laurea

80

5. Viene costituita una Commissione Paritetica Nazionale con il compito di definire, entro il 31 dicembre 2018, 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;

6. Le attività formative svolte per la stessa qualifica da più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi e per il raggiungimento della qualifica;

7. 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;

8. 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;

9. 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 evidenzi le competenze da acquisire, in relazione a quelle già possedute e finalizzate alla sua qualificazione professionale. L'apprendista, inoltre, dovrà essere seguito da un tutore o referente 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 tutore o di referente 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 tutore o referente aziendale potrà affiancare non più di 5 apprendisti;

10. Il datore di lavoro informa per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore ai 6 mesi;

11. E' consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro, ma non oltre quarantotto mesi.

12. 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 30 giugno 2018 per la necessaria definizione dei profili formativi inerenti alle figure professionalizzanti relative all'assunzione dei dipendenti con contratto di lavoro di apprendistato professionalizzante."

Four handwritten signatures are present. Three are in blue ink: a small circular mark, a stylized 'S' with a diagonal line, and a large 'R'. The fourth signature is in black ink and is a stylized 'S' or 'A' shape.

ART. 15 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.

Ai profili professionali di cui all'art. 15 del CCNL del 22 luglio 2008 sono aggiunti i seguenti:

Al 2° livello, alla voce "Profili", dopo il terzo alinea, aggiungere:

- *"Responsabile del coordinamento delle attività di settore;*

Al 3° livello, alla voce "Profili", dopo l'ottavo alinea, aggiungere:

- *"Responsabile servizi di prenotazioni e/o ricevimento;*
- *Personale con funzioni di gestione degli inservienti di piano;*
- *Responsabile Servizi di bar"*

Al 4° livello, alla voce "Profili", dopo il ventinovesimo alinea, aggiungere:

- *"Manutentore;*
- *Addetto attività di marketing con adeguata conoscenza di almeno due lingue estere;*
- *Addetto alla reception/accoglienza con adeguata conoscenza di almeno due lingue estere*
- *Segretario con funzioni di ricevimento;"*

Al 5° livello, alla voce "Profili":

modificare il ventesimo alinea come segue:

- *"Custode e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo ingresso;"*

dopo il trentasettesimo alinea, aggiungere:

- *"Addetto attività di marketing;*
- *Addetto alla reception/accoglienza;"*



ART. 19 – LAVORATORI DISCONTINUI.

All'art. 19, comma III, dopo il numero 5), inserire il seguente:

“6) conduttori di caldaie per le quali è richiesta la patente di 1°, 2° e 3° grado;”

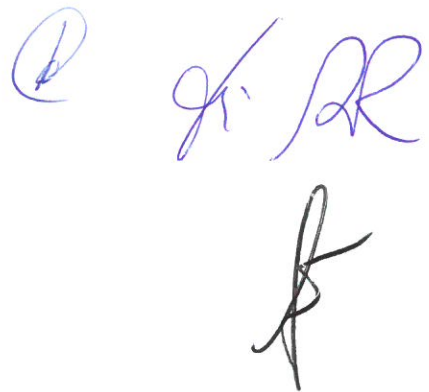
The image shows three handwritten signatures. Two are in blue ink: one on the left, a stylized 'G' or 'H' with a diagonal line, and one on the right, a large 'R'. Below the blue 'R' is a signature in black ink, which appears to be a stylized 'K' or 'F'.

ART. 22 - CONTRATTO A TERMINE.

Dopo il comma XII aggiungere la seguente:

“DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti concordano sull'interpretazione dell'art. 21, comma 1, del d.lgs. del 15 giugno 2015, n. 81, nel senso che il limite di cinque proroghe nell'arco di trentasei mesi dei contratti a tempo determinato non è applicabile ai contratti a tempo determinato conclusi per ragioni di stagionalità, ai sensi dei comma da VI a XI del presente articolo.”

Three handwritten signatures are present. The top two are in blue ink: the first is a circular mark with a vertical line, and the second is a stylized 'JR'. Below them is a signature in black ink, which appears to be a stylized 'A' or 'B'.

ART. 23-ter LAVORO EXTRA E DI SURROGA.

"I. Per ciascuno dei servizi termali e di benessere termale, nonché per quelli di banquetting e meeting e per quelli relativi a convegni scientifici, eventi di promozione aziendale, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni, ed in aggiunta ai dipendenti già in forza.

II. Fermo restando quanto previsto all'art. 20, comma XII, è altresì ammesso il lavoro extra e di surroga nei fine settimana e nelle festività. Ulteriori casi ed ipotesi potranno essere individuati dalla contrattazione aziendale.

III. La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere di durata inferiore a quattro ore, non frazionabili.

IV. Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data la precedenza ai lavoratori stagionali con diritto di priorità di assunzione non occupati, se corrispondenti al profilo professionale richiesto.

V. Il compenso orario lordo omnicomprensivo è fissato nelle misure di cui alla seguente tabella:

livello	
4° e 4° super	12,80
5°	12,30
6°	11,30

VI. Al termine del primo anno di vigenza del presente contratto le parti, attraverso l'Osservatorio di cui all'art. 1 svolgeranno un monitoraggio sull'andamento dell'applicazione del presente istituto."



ART.25 – RIPOSO PER I PASTI

Sostituire il primo comma con il seguente:

“1. Nelle aziende in cui l'orario normale di lavoro di cui all'art. 18, viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di interruzione del lavoro per la consumazione dei pasti, salva diversa intesa intervenuta con i singoli lavoratori nel corso del rapporto di lavoro. Ai lavoratori che effettuano l'orario continuativo, è concesso di consumare i pasti sul luogo di lavoro.”

Four handwritten signatures are present in the lower right area of the page. The top row contains three signatures in blue ink: a circular one on the left, a stylized 'G' in the middle, and a large 'R' on the right. Below the 'R' signature is a fourth signature in black ink, which appears to be a stylized 'A' or 'B'.

ART. 29 - RIPOSO SETTIMANALE.

Sostituire l'articolo 29 con il seguente:

"Il riposo settimanale è regolato dalle norme di legge tempo per tempo vigenti."

Three handwritten signatures in blue ink are positioned horizontally. Below them, centered, is a single handwritten signature in black ink.

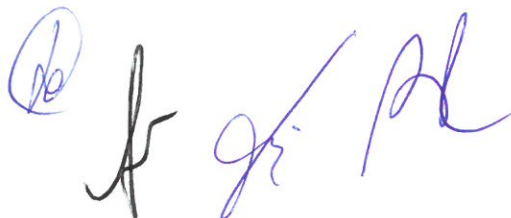
ART. 44 – MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO.

Sostituire i comma da 1 a 6 con i seguenti:

1) Comunicazioni assenze

- I. *Con riferimento alle nuove disposizioni introdotte dalla Legge n.183 del 2010 e successive integrazioni, in tutti i casi di assenza per malattia dei lavoratori dipendenti, per la regolamentazione del rilascio e della trasmissione dell'attestazione di malattia si applica quanto disposto dall'articolo 55 septies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*
- II. *Il lavoratore deve informare tempestivamente l'Azienda della propria assenza rispetto all'inizio dell'orario di lavoro, e fornire l'indirizzo di reperibilità qualora sia diverso da quello comunicato al datore di lavoro all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro o successivamente.*
- III. *In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'INPS, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità all'Azienda interessata.*
- IV. *Il lavoratore dovrà altresì comunicare all'Azienda o al proprio responsabile o all'ufficio del personale dove presente, il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato dal medico curante all'INPS tramite procedura telematica, entro due giorni dal rilascio dello stesso. Tale comunicazione può essere effettuata sia tramite e-mail che telefonicamente.*
- V. *Nel caso in cui non sia stato possibile procedere all'invio telematico della certificazione di malattia per qualsiasi motivo ed il medico curante abbia rilasciato in forma cartacea il certificato e l'attestato al lavoratore, quest'ultimo dovrà inviare il certificato medico all'INPS, entro il termine di due giorni dal rilascio e l'attestato di malattia all'Azienda, in formato cartaceo, entro 3 giorni secondo le modalità in vigore prima della riforma.*
- VI. *Per i certificati medici di ricaduta o continuazione della malattia si applica la stessa procedura prevista per la certificazione di inizio malattia.*
- VII. *Nel caso in cui il lavoratore non comunichi tempestivamente la sua assenza o il numero di protocollo nei tempi previsti, salvo giustificati e comprovati motivi di impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata ai sensi dell'art. 64, 1° comma, n.2 del presente contratto.*

2) Controllo assenze



- I. *Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della Legge n. 300/70 nonché quanto previsto dalle vigenti disposizioni in materia, l'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore non appena ne abbia avuto comunicazione.*
- II. *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.*
- III. *Il lavoratore che – per visite, prestazioni, accertamenti specialistici o altro giustificato motivo – non possa osservare tali fasce orarie dovrà preventivamente comunicarlo all'INPS ed all'Azienda e comprovarlo, salvi i casi di esonero dal rispetto delle fasce orarie di reperibilità previste dalla normativa in materia.*

Al punto 1) "Conservazione del posto", dopo il comma IV e prima del comma V aggiungere il nuovo comma:

"V. In caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, per tubercolosi, nonché nel caso di malattia di carattere oncologico, nel caso di malattia cardiovascolare nel caso di sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids) e nel caso di trapianti di organi vitali, l'Azienda, riconoscerà al lavoratore con contratto a tempo indeterminato che ne faccia richiesta il diritto alla conservazione del posto, senza alcuna retribuzione, per ulteriori 120 giorni dopo la scadenza del termine previsto dai comma primo e secondo del presente punto 1).

VI. Ulteriori ipotesi potranno essere definite a livello aziendale".

Conseguentemente rinumerare i successivi comma.

Al punto 2), "Trattamento economico", sostituire i comma I e II con i seguenti:

2) Trattamento economico.

I. Agli effetti del trattamento economico, l'azienda integrerà l'indennità corrisposta dall'INPS fino al 100% della retribuzione netta dal quarto giorno di malattia fino a sei mesi.

II. Per quanto riguarda i primi tre giorni di malattia, al fine di razionalizzare la materia e prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre) l'integrazione di cui al precedente comma I è corrisposta nelle seguenti misure:

- a) al 100% limitatamente ai primi due eventi di malattia;*
- b) al 66% per il terzo evento di malattia;*
- c) al 50% per il quarto evento di malattia*
- d) dal quinto evento di malattia in poi:*

- 1. per il primo e secondo giorno, l'azienda non corrisponderà alcuna retribuzione e/o integrazione;*



2. per il terzo giorno l'azienda corrisponderà il 50% della retribuzione netta.

III. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato con durata pari o inferiore a quattro mesi, l'integrazione di cui al precedente comma II è corrisposta nella misura del 100% limitatamente ai primi due eventi di malattia, mentre dal terzo evento di malattia in poi si applica unicamente quanto previsto dalla lettera d) dello stesso comma.

IV. L'integrazione di cui al precedente comma I è sempre corrisposta nella misura del 100% anche per i primi tre giorni di malattia a tutti i lavoratori che svolgono le c.d. 'terapie salvavita', nel caso di ricovero ospedaliero e per gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza."

Il comma IV è abrogato.

Three handwritten signatures are present in the right margin. The top signature is in blue ink and appears to be a circled 'D'. Below it are two more signatures, one in blue ink and one in black ink, both written in a cursive style.

ART. 69 – RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE.

I comma I e II dell'art. 69 sono sostituiti dai seguenti:

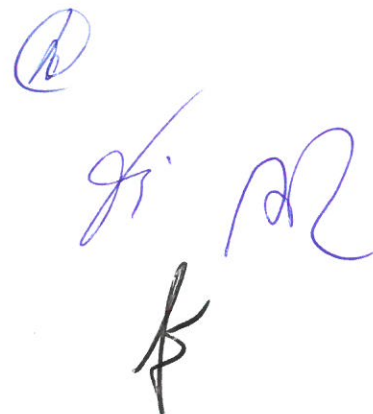
"I. Per quanto concerne le modalità di costituzione e funzionamento delle rappresentanze sindacali in azienda, le parti fanno riferimento al "Testo Unico sulla rappresentanza", sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014, così come modificato dal successivo accordo interconfederale del 4 luglio 2017."

II. 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 del citato Testo Unico del 10 gennaio 2014, 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."

III. Per effetto di quanto previsto al Testo Unico della Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e s.m.i. le Aziende termali sono tenute a trasmettere all'INPS il dato relativo agli iscritti alle organizzazioni sindacali tramite il flusso Uniemens.

Al termine dell'art. 69, è aggiunto il seguente comma:

"IV. In attuazione di quanto previsto al quarto capoverso della parte prima del Testo Unico sulla rappresentanza, sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL il 10 gennaio 2014, così come modificato dal successivo accordo interconfederale del 4 luglio 2017, le parti convengono che il contributo associativo alle OO.SS non potrà essere inferiore all'1% della retribuzione globale di fatto."

Three handwritten signatures in blue ink are located in the lower right quadrant of the page. The first signature is a simple, stylized 'A' or 'B' shape. The second signature is more complex, featuring a large 'G' and 'L' intertwined. The third signature is a cursive 'M' or 'N' shape.

ART. 77 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.

Al comma III, sostituire le parole “1° gennaio 2006” con “1° gennaio 2019”.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'D' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

PARTE ECONOMICA

MINIMI TABELLARI

Le parti concordano un aumento retributivo lordo mensile del minimo tabellare al IV° livello, pari a € 90,00 lordi così ripartiti:

- € 40,00 con la retribuzione del mese di dicembre 2017 (l'importo sarà erogato a conguaglio, ai lavoratori cui spetta, con la retribuzione del mese di gennaio)
- € 15,00 a decorrere dal 1° aprile 2018
- € 15,00 a decorrere dal 1° settembre 2018
- € 10,00 a decorrere dal 1° aprile 2019
- € 10,00 a decorrere dal 1° settembre 2019



UNA TANTUM

A copertura del periodo 1° luglio 2011 – 1° dicembre 2017 ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in forza alla data di stipula del presente accordo, viene riconosciuto un importo *una tantum* pari a 100,00 euro lordi (IV° livello), da riparametrare secondo la vigente scala parametrica.

Il suddetto importo verrà erogato con le seguenti modalità:

- € 50,00 con la retribuzione del mese di febbraio 2018
- € 50,00 al personale in forza al primo maggio 2018

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 2011 l'importo *una tantum* sarà corrisposto proporzionalmente alla durata del periodo di servizio prestato.

Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o stagionale nel periodo intercorrente tra il 1° luglio 2011 e 30 giugno 2017, viene parimenti erogato l'importo *una tantum*, suddiviso 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 previsti per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato di cui ai commi 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.



Art. 84 - Decorrenza a durata.

L'art. 84 è sostituito dal seguente:

"Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2017 e verrà a scadere il 30 giugno 2020; 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."

