Scheda riassuntiva

CCNL STABILIMENTI TERMALI

IPOTESI DI ACCORDO DELL'8 OTTOBRE 2024

INDICE

1 RETRIBUZIONE
- 1.1 Minimi Retributivi
- 1.2 E.D.R.

2 INDENNITÀ
- 2.1 Indennità di Cassa
- 2.2 Indennità di trasferta
- 2.3 Vitto e alloggio
- 2.4 Altre indennità

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- 3.1 Passaggio di categoria
- 3.2 Prova

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO
- 4.1 Mensilità
- 4.2 Coefficiente giornaliero
- 4.3 Coefficiente orario
- 4.4 Orario di lavoro
- 4.5 Mansioni discontinue

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI
- 5.1 Una tantum
- 5.2 Premio annuale di risultato
- 5.3 Gratifica Natalizia/Tredicesima
- 5.4 Quattordicesima
- 5.5 Scatti di anzianità
- 5.6 Straordinari e maggiorazioni
- 5.7 Contrattazione integrativa,aziendale,territoriale

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ
- 6.1 Ferie
- 6.2 Riduzione d'orario
- 6.3 Festività
- 6.4 Festività soppresse
- 6.5 Permessi retribuiti
- 6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale
- 6.7 Formazione continua

7 ASSENZE
- 7.1 Malattia
- 7.2 Infortunio
- 7.3 Maternità
- 7.4 Congedo matrimoniale
- 7.5 Permessi non retribuiti
- 7.6 Aspettative
- 7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI
- 8.1 Apprendistato professionalizzante
- 8.2 Contratto a termine
- 8.3 Part time
- 8.4 Lavoro stagionale
- 8.5 Somministrazione di lavoro
- 8.6 Lavoro ripartito (Job sharing)
- 8.7 Lavoro extra e di surroga
- 8.8 Quadri

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO
- 9.1 Preavviso
- 9.2 Trattamento di fine rapporto

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA
- 10.1 Previdenza integrativa/complementare
- 10.2 Assistenza integrativa

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
FEDERTERME (Federazione Italiana delle Terme), FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS	8.10.2024	1.10.2024	31.12.2027	31.12.2027

1 RETRIBUZIONE

1.1 Minimi Retributivi
La tabella riporta i minimi retributivi per date di decorrenza e la contingenza, suddivisi per livelli di inquadramento.

Livello	Parametro	Minimi dal 1.10.2024	Minimi dal 1.6.2025	Minimi dal 1.12.2025	Minimi dal 1.6.2026	Minimi dal 1.12.2026	Contingenza
1SA	240	1.849,22	1.914,85	1.980,47	2.046,10	2.111,72	531,96
1SB	225	1.733,56	1.795,08	1.856,61	1.918,13	1.979,65	531,38
1	204	1.571,75	1.627,53	1.683,31	1.739,09	1.794,87	528,99
2	167	1.286,66	1.332,33	1.377,99	1.423,65	1.469,32	521,47
3	140	1.078,65	1.116,93	1.155,21	1.193,49	1.231,77	516,42
4S	132	1.017,02	1.053,11	1.089,20	1.125,30	1.161,39	515,01
4	128	986,20	1.021,20	1.056,20	1.091,20	1.126,20	514,86
5	114	878,10	909,27	940,44	971,61	1.002,79	513,32
6	100	770,60	797,94	825,28	852,62	879,97	510,89

1.2 E.D.R.
€ 10,33.

2 INDENNITÀ

2.1 Indennità di Cassa
per gli impiegati, 7% minimo + contingenza.

2.2 Indennità di trasferta
rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio. Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di 8 ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.

2.3 Vitto e alloggio
Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati ed il più vicino centro disti oltre 5 km, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

2.4 Altre indennità

INDENNITÀ PER LE DONNE E I MINORI:
che lavorino a squadre avvicendate dalle 6 alle 22 o con orario continuato verrà corrisposta una maggiorazione del 6,50% sulla retribuzione. La suddetta percentuale sarà corrisposta anche agli uomini che effettuino tra le 6 e le 22 lavoro tanto in turni avvicendati quanto in prestazioni non avvicendate ma sempre con ora rio continuativo.

INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO:
rimborso delle spese di viaggio per sé e per le persone che compongono normalmente la sua famiglia, nonché il rimborso delle spese per gli effetti familiari. Inoltre, al lavoratore trasferito è dovuta una indennità pari a una mensilità se avente familiari a carico e pari a mezza mensilità se non avente carichi di famiglia. Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore un alloggio nella nuova sede di lavoro, le indennità di cui sopra sono ridotte alla metà.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI:
qualora il lavoratore capofamiglia, con almeno 1 anno di anzianità, debba risiedere, per ragioni di lavoro, in località in cui non esistano scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano luogo le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento scolastico per i servizi ferrotranviari o per servizi automobilistici; nel caso in cui

tali servizi non offrano abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il datore di lavoro corrisponderà il 50% della spesa dell'abbonamento normale. In ogni caso, tali trattamenti cesseranno al compimento del 14° anno di età di ciascun figlio.

INDENNITÀ USO MEZZO DI TRASPORTO PROPRIO:
da concordarsi direttamente tra le parti.

INDENNITÀ LAVORO DI DOMENICA:
maggiorazione del 10% per il lavoro prestato nei giorni di domenica da lavoratori che godono del riposo settimanale compensativo in altro giorno della settimana.

3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

3.1 Passaggio di categoria
trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di liv. 1 e 2 e di 1 mese e 1/2 nel disimpegno di mansioni di altri livelli, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto. Il disimpegno di mansioni di livello superiore può essere effettuato anche non continuativamente purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio al liv. 1 e di 6 mesi per il passaggio agli altri livelli. Il passaggio al livello di quadro avverrà dopo un periodo di 6 mesi trascorso nella medesima qualifica.

3.2 Prova
6 mesi, liv. 1S A, 1S B e 1; 3 mesi, liv. 2; 1 mese 1/2, liv. 3; 1 mese, liv. 4S e 4; 20 giorni, liv. 5; 15 giorni, liv. 6.
I suddetti periodi di prova sia applicano anche ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi. Per i contratti di durata inferiore a 12 mesi il periodo di prova è pari al 50% della durata del periodo di prova previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.
Saranno esenti dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel triennio precedente.

4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

4.1 Mensilità
14.

4.2 Coefficiente giornaliero
26.

4.3 Coefficiente orario
173,33.

4.4 Orario di lavoro
40 ore distribuite su 5 giorni. Nel periodo che va dall'1.5 al 31.10 di ogni anno l'azienda potrà distribuire l'orario su 6 giorni.

4.5 Mansioni discontinue
per gli addetti ai lavori discontinui l’orario medio complessivo su base annua non potrà superare le 45 ore settimanali.

5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

5.1 Una tantum
Non prevista.

5.2 Premio annuale di risultato
le erogazioni saranno direttamente e sistematicamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi aziendali.
L'accordo del premio avrà durata quadriennale.

5.3 Gratifica Natalizia/Tredicesima
1 mensilità (173,33 ore) da corrispondere in occasione del Natale.
I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) ed i periodi di congedo parentale sono computati ai fini della maturazione e della corresponsione della 13ma mensilità.

5.4 Quattordicesima
1 mensilità (173,33 ore) da corrispondere nel mese di giugno.
I periodi di congedo di maternità e paternità (alternativo e obbligatorio) sono computati ai fini della maturazione e della corresponsione della 14ma mensilità.
A decorrere dall’1.12.2027, i periodi di congedo parentale sono computati ai fini della maturazione e della corresponsione della 14ma mensilità.

5.5 Scatti di anzianità
La tabella indica gli importi degli scatti d'anzianità divisi per livelli di inquadramento.
5 biennali

Livello	Importo
1SA	18,07
1SB	18,07
1	16,01
2	13,68
3	12,13
4S	11,62
4	11,62
5	11,36
6	10,58

In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per il nuovo livello di appartenenza, fino al raggiungimento dell'importo massimo previsto per il nuovo livello, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

5.6 Straordinari e maggiorazioni
il lavoro straordinario sarà contenuto nel limite massimo di 175 ore annuali per ciascun dipendente.

Maggiorazioni	Operai e intermedi	Impiegati
Lavoro straordinario diurno	40%	40%
Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	50%	65%
Lavoro straordinario festivo oltre le 8 ore	65%	90%
Straordinario nelle festività nazionali e infrasettimanali	50%	65%
Lavoro notturno non compreso in turni	45%	50%
Lavoro straordinario notturno	55%	65%
Lavoro straordinario festivo notturno oltre le 8 ore	100%	100%
Lavoro a turni notturni	15%	15%
Lavoro straordinario turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	50%	50%

5.7 Contrattazione integrativa,aziendale,territoriale
la contrattazione prevista a livello aziendale verrà svolta solo per le materie per le quali nel ccnl è prevista tale possibilità. Tali materie sono:

- il premio di risultato;
- gli accordi in materia di diritto allo studio;
- l'attuazione della distribuzione dell'orario su 6 giorni nel periodo 1.11- 30.4;
- gli accordi sul trattamento del personale viaggiante;
- gli accordi in tema di lavoro parziale e di apprendistato;
- eventuali accordi in tema di azioni positive;
- gli accordi in materia di fruizioni di riduzioni dell'orario di lavoro.

6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ

6.1 Ferie
4 settimane di calendario (pari a 160 ore).

6.2 Riduzione d'orario

64 ore annue, godute dai lavoratori mediante riposi individuali retribuiti pari a giornate intere, mezze giornate o gruppi di ore.
In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, il lavoratore usufruirà di un dodicesimo dei riposi di cui sopra, per ogni mese intero di servizio prestato.
Tali riposi non matureranno per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto a retribuzione (fatta eccezione per i periodi di congedo per maternità, per paternità e di congedo parentale).

6.3 Festività

Oltre a quelle di legge, il Santo Patrono;

4.11 trattamento delle festività che coincidono con la domenica.

Nel caso in cui una delle giornate festive cada di domenica, ai lavoratori è dovuto in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto. Il predetto importo sarà determinato sulla base di 1/26 della retribuzione mensile fissa.
Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando, che agli stessi non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo.

6.4 Festività soppresse
in sostituzione delle ex festività soppresse il lavoratore ha diritto ad usufruire di corrispondenti giornate di riposo compensativo in aggiunta alle ferie oppure di permessi giornalieri retribuiti.

6.5 Permessi retribuiti

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI:
retribuiti nella misura globale di 75 ore annue.

PERMESSI PER ASSEMBLEE:
10 ore annue, per assemblee.

PERMESSI STUDENTI RETRIBUITI:
diritto a turni di lavoro che agevolino al frequenza ai corsi e la preparazione agli esami ed esonero dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali. Retribuiti per tutti i giorni d'esame e per i 2 giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero la sessione negli altri casi.
Diritto Allo Studio: 90 ore pro capite in un triennio, elevate a 150 ore per i lavoratori che frequentino i corsi di recupero della scuola dell'obbligo, utilizzabili anche in un solo anno. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata.

PERMESSI PER DECESSO:
3 giorni complessivi lavorativi 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 risulti da certificazione anagrafica, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore, nonché delle persone disabili, parenti o affini entro il 3° grado, anche se non conviventi.

6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale
l'orario di lavoro può essere realizzato anche come media nell'arco di più settimane. Le modalità di compensazione degli orari e il personale interessato saranno oggetto di esame congiunto con la RSU/RSA o, in assenza, con le OO.SS. aderenti alle Organizzazioni stipulanti.

6.7 Formazione continua
le parti concordano quanto segue:

l'Azienda Termale rimborsa, anche attraverso anticipazioni, ai soggetti organizzatori dei corsi E.C.M. (Educazione Continua in Medicina) validamente certificati i seguenti importi massimi per ogni dipendente inviato dall'azienda:

per l'anno 2018 € 95,00;

per l'anno 2019 € 100,00;

per l'anno 2020 € 105,00.

I suddetti importi non concorrono a nessun titolo, alla determinazione di ogni forma di retribuzione indiretta e differita.

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

7 ASSENZE

7.1 Malattia

MALATTIA CONSERVAZIONE DEL POSTO/COMPORTO:
per 10 mesi (in caso di più malattie, nell'arco di un biennio). In caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura (tubercolosi, malattie oncologiche, AIDS, trapianti di organi vitali), al

lavoratore con contratto a tempo indeterminato, l'azienda riconoscerà il diritto alla conservazione del posto, senza alcuna retribuzione, per ulteriori 120 giorni dal termine dell'iniziale periodo di comporto.

MALATTIA TRATTAMENTO ECONOMICO:
integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione netta dal 4° giorno di malattia fino a 6 mesi. Per quanto riguarda i primi 3 giorni di malattia, nel corso di ciascun anno di calendario (1.1 – 31.12), l'integrazione è corrisposta nelle seguenti misure:

- al 100% limitatamente ai primi due eventi di malattia;
- al 66% per il terzo evento di malattia;
- al 50% per il quarto evento di malattia;
- dal 5° evento di malattia in poi: per il primo e il secondo giorno, l'azienda non corrisponderà alcuna retribuzione e/o integrazione; per il terzo giorno, l'azienda corrisponderà il 50% della retribuzione netta.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine con durata pari o inferiore a 4 mesi, l'integrazione di cui sopra è corrisposta nella misura del 100% limitatamente ai primi due eventi di malattia, mentre dal terzo evento in poi si applica unicamente quanto previsto alla lettera d).
Ai lavoratori che svolgono terapie salvavita, nel caso di ricovero ospedaliero e per gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza, l'integrazione indennità INPS al 100% spetta anche per i primi tre giorni di malattia.

7.2 Infortunio
conservazione del posto fino alla guarigione clinica e integrazione indennità INAIL al 100% della retribuzione fino alla cessazione della indennità di invalidità erogata dall'Istituto assicuratore.

7.3 Maternità
la maternità e i congedi parentali sono regolati dalle norme di legge attualmente in vigore.
Trascorso il periodo di congedo di maternità, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro entro il compimento del 12° anno di vita del bambino con un limite complessivo massimo di 10 mesi retribuiti ai sensi di legge, salvo quanto previsto dall'art. 12, comma 2, D.lgs. n. 151/2001.
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 l0 mesi.

Per quanto attiene al congedo parentale ad ore, i permessi sono cumulabili con gli altri permessi disciplinati dal D.lgs. 151/01, nel limite massimo di 120 ore calcolate nell'ambito dell'intera durata dei congedi parentali.
I periodi di congedo parentale devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla maturazione e corresponsione della tredicesima, delle ferie e dei permessi per riduzione dell'orario e delle ex festività. Gli stessi periodi di congedo parentale sono computati ai fini della maturazione della quattordicesima mensilità a decorrere dall'1.12.2027.

7.4 Congedo matrimoniale
15 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della retribuzione. La richiesta di congedo deve essere avanzata con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio.
I lavoratori assunti con contratto di lavoro a termine della durata non inferiore a 6 mesi potranno fruire del congedo matrimoniale la cui durata dovrà essere proporzionale alla durata del contratto stesso calcolato su base annua.

7.5 Permessi non retribuiti
il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta, per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti in misura non superiore a 3 giorni.

7.6 Aspettative

ASPETTATIVA PER TOSSICODIPENDENTI:
l'azienda concederà un periodo di aspettativa non retribuita al lavoratore in condizione di tossicodipendenza per documentata necessità di terapie riabilitative.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE ELETTIVE:
aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato.

ASPETTATIVA PER NECESSITÀ:
congedo non superiore a 30 giorni l'anno, anche frazionato, per comprovate e documentare esigenze di cura, ai lavoratori mutilati ed invalidi civili assunti con contratto a tempo indeterminato. Durante il periodo di congedo il lavoratore invalido percepisce lo stesso trattamento economico corrisposto in caso di assenze per malattia.

ASPETTATIVA PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE:
massimo di 3 mesi, da fruire su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni, alle lavoratrici inserite nei percorsi relativi alla violenza di genere, durante i quali la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e tale periodo è coperto da contribuzione figurativa; sussistendone le condizioni, esso può essere prorogato per ulteriori 3 mesi con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione.

7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG
in caso di interruzioni di lavoro che superino i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.
E' ammesso il recupero a regime normale delle ore perdute a causa di forza maggiore purché esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.
In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

8.1 Apprendistato professionalizzante
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.

APPRENDISTATO LIMITI DI ETÀ:
possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni e fino al giorno antecedente il compimento del 30° anno d'età ovvero a partire dal 17° anno di età se in possesso di una qualifica conseguita ai sensi della L. 28 marzo 2003, n. 53.

APPRENDISTATO DURATA:
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 4S	24
5	18

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. È consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro, ma non oltre 48 mesi.

APPRENDISTATO FORMAZIONE:
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 ore
Attestato di qualifica e diploma di scuola media superiore	100 ore
Diploma universitario e diploma di laurea	80 ore

APPRENDISTATO INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO:
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. 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.

8.2 Contratto a termine
LIMITI DI UTILIZZO: il numero dei lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare complessivamente il 20% annuo dei dipendenti occupati a tempo indeterminato in ciascuna unità produttiva (è ammessa l'assunzione di almeno 8 lavoratori).
Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi per la fase di avvio di nuove attività, per ragioni di carattere sostitutivo con diritto alla conservazione del posto di lavoro, per ragioni di stagionalità, per far fronte all'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, per l'esecuzione di opere e/o servizi definiti e predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario e occasionale.
Per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo, comunque, non superiore a 12

mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.
Ai sensi dell'art. 19, c. 1, lettera a) del D.lgs. 81/2015, è individuata la seguente causale per la stipula dei contratti a tempo determinato di durata oltre i 12 mesi e non superiore a 24: grandi eventi da individuare con apposito accordo sottoscritto dalle articolazioni territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL (ad es. Giubileo, Olimpiadi, grandi campagne sociosanitarie di sensibilizzazione sanitaria e di medicina preventiva).
In relazione alla stagionalità propria del settore termale, 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 24.12.2007, 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 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 a 45 giorni non continuativi.
Inoltre, 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. 368/2001, 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 lett. b), c) e d);
f) attività accessorie e/o propedeutiche all'effettuazione delle prestazioni di cui alle lett. b), c) e d);
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);
Sono altresì da considerarsi stagionali le attività sopra indicate, effettuate in un arco di tempo (verificato con le R.S.U./R.S.A. o, in mancanza, con le OO.SS. territoriali) diverso e non superiore a quello previsto.
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, comprese le eventuali proroghe.
Le parti, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, c. 4-bis del D.lgs. 368/2001, così come modificato dalla L. 247/2007, concordano che la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine, da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi, è pari a un periodo non superiore a 8 mesi
Il limite di 5 proroghe nell'arco di 36 mesi, definito dal D.lgs. 81/2015, art. 21, comma 1, non è applicabile ai contratti a tempo determinato conclusi per ragioni di stagionalità.

8.3 Part time

DURATA DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA:
la prestazione individuale sarà fissata entro le seguenti fasce:

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

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

nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, da 400 a 1.300 ore.

CLAUSOLE ELASTICHE:
possibilità di prevedere clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione e, nei part time verticale o misto, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione in presenza di esigenze tecnico-organizzative aziendali devono essere comunicate con un preavviso di almeno 4 giorni e comportano una maggiorazione dell'1,5% della retribuzione oraria globale per il periodo nel quale le variazioni sono effettuate. Il suddetto periodo di preavviso potrà essere ridotto e, in tal caso, la maggiorazione della retribuzione sarà pari al 3%.
Le variazioni in aumento della prestazione di lavoro (massimo 60 ore annue) devono essere preannunciate con un preavviso di almeno 4 giorni e comportano una maggiorazione del 25%, elevata al 30% in caso di preavviso di durata inferiore;

LAVORO SUPPLEMENTARE:
consentita la prestazione di lavoro supplementare nel limite di 60 ore annuali, da retribuire con la normale retribuzione.

PART TIME DICHIARAZIONE A VERBALE:
Tutela della genitorialità part time temporaneo
Le parti convengono sulla necessità di sensibilizzare le imprese in merito all'opportunità di concedere, alla lavoratrice madre o al lavoratore padre che ne faccia richiesta, turni di lavoro agevolati o, in alternativa, di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, in caso di problemi di salute del figlio che comportino difficoltà di apprendimento (ai sensi della L. 170/2010), a seguito di certificazione DSA o DSP, da parte del servizio sanitario pubblico o di comunicazione intervenuta da parte degli istituti scolastici. Le suddette agevolazioni potranno essere concesse ad un numero di lavoratori che non superi il 20% della forza occupata in azienda e le relative modalità di fruizione delle stesse saranno

definite a livello aziendale, contemperando le esigenze organizzative dell'azienda con quelle della lavoratrice madre o del lavoratore padre.

8.4 Lavoro stagionale
Premio di fine stagione: ai lavoratori assunti a tempo determinato, in relazione alla stagione termale, viene corrisposto, contestualmente al TFR, un importo commisurato come segue:

liv. 1, 2 e 3: € 8,52 per ogni mese di durata del rapporto di lavoro;

liv. 4S, 4, 5 e 6: € 5,68 per ogni mese di durata del rapporto di lavoro.

8.5 Somministrazione di lavoro
Ferme restando le ragioni di instaurazione di contratti di somministrazione a tempo determinato previste dalla normativa vigente, e fatto salvo il rispetto del diritto di precedenza, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 12% annuo dell'organico in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività.
Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita, in ogni caso, la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per 4 lavoratori. Nelle singole unità produttive che occupino da 16 a 30 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti di somministrazione a tempo determinato per 6 lavoratori.

8.6 Lavoro ripartito (Job sharing)
NB. Istituto abrogato dal D.Lgs. 81/2015; disposizione valida per i contratti in essere alla data del 25.6.2015 e fino alla cessazione del rapporto.

8.7 Lavoro extra e di surroga
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 3 giorni, ed in aggiunta ai dipendenti già in forza.
Fermo restando che la contrattazione aziendale può prevedere: limiti minimi inferiori e limiti massimi superiori di durata della prestazione lavorativa, modalità di programmazione flessibile dell'orario che si concretizzino nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione delle prestazioni lavorative; modalità di consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa per almeno 12 mesi; effettuazione della prestazione in turni unici, è altresì ammesso il lavoro extra e di surroga nei fine settimana e nelle festività. Ulteriori casi ed ipotesi potranno essere individuati dalla contrattazione aziendale.
La prestazione lavorativa giornaliera non potrà essere di durata inferiore a 4 ore, non frazionabili.
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.
Il compenso orario lordo omnicomprensivo è fissato nelle misure di cui alla seguente tabella:

Livello	Importo
4S	12,80
4	12,80
5	12,30
6	11,30

8.8 Quadri
l'azienda è tenuta ad assicurare il lavoratore con qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni.

9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

9.1 Preavviso
La tabella mostra la durata del periodo di preavviso, suddivisa per livello e anzianità di servizio.

Anzianità	Liv. 1S A, 1S B e 1	Liv. 2 e 3	Liv. 4S, 4 e 5	Liv. 6
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese	20 giorni	15 giorni
Oltre 5 anni	3 mesi	1 mese 1/2	1 mese	20 giorni

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

9.2 Trattamento di fine rapporto
è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.
La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita, ai sensi del 2º comma dell'art. 2120 del codice civile (sub 1 della legge n. 297/1982), esclusivamente dai seguenti elementi: minimo tabellare; indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982; eventuali aumenti periodici di anzianità; eventuali superminimi; eventuali aumenti di merito; tredicesima e quattordicesima mensilità; premio di produzione in atto al 23 maggio 1995; maggiorazione per lavoro di 8 ore continuative; eventuali altri elementi aziendali per i quali sia espressamente prevista la computabilità.

Norma transitoria:
Ai sensi del 4º comma, dell'art. 5, della legge 29 maggio 1982, n. 297, relativamente al personale inquadrato nelle qualifiche di intermedi ed operai il trattamento di fine rapporto viene calcolato in base alle seguenti misure:

fino al 31 dicembre 1983 = 25/30;

dal 1º gennaio 1984 = 26/30;

dal 1º gennaio 1985 = 27/30;

dal 1º gennaio 1986 = 28/30;

dal 1º gennaio 1987 = 30/30.

10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

10.1 Previdenza integrativa/complementare
le parti stipulanti indicano FON.TE. quale Fondo pensione di riferimento per le posizioni previdenziali e regolano i rapporti di previdenza complementare che verranno a costituirsi presso FON.TE.

10.2 Assistenza integrativa
Le Parti intendono istituire un sistema di assistenza sanitaria integrativa attraverso la costituzione di un Fondo (o Cassa) autonomo di settore, oppure attraverso l'adesione ad un Fondo di assistenza sanitaria integrativa.
Dall'1.1.2025 saranno iscritti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato; all'atto dell'iscrizione sarà dovuta al Fondo una quota una tantum per ciascun iscritto di € 15,00 a carico dell'azienda.
Per il finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto, per ciascun lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato iscritto a decorrere dalla data di iscrizione, un contributo pari ad € 10,00 a carico dell'azienda ed € 2,00 a carico del lavoratore.
È consentita l'iscrizione al Fondo di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a 3 mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta scritta all'azienda, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati (che sarà pari a quello dei lavoratori assunti a tempo indeterminato), ed autorizzando la trattenuta dei relativi importi dalle competenze di fine rapporto.
L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità.
Dichiarazione delle Parti
Le Parti convengono di avviare il percorso di adesione a FONTUR – Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Turismo.