



Provincia di Padova

VERBALE DI ACCORDO PER LA GESTIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO TERRITORIALE PER IL BACINO TERMAL EUGANEO PER IL PERIODO DALL' 08 OTTOBRE 2009 AL 31 DICEMBRE 2011

Il giorno 8 del mese di ottobre 2009, in Padova, presso la sede della Provincia di Padova, Piazza Antenore 3, alla presenza del Presidente della Provincia di Padova Barbara Degani e dell'Assessore al Lavoro e Formazione Massimiliano Barison

tra

l'Associazione degli alberghi/stabilimenti termali del Bacino Euganeo – ASSOCIAZIONE ALBERGATORI TERMALI ABANO MONTEGROTTO, rappresentata dal proprio presidente Giuseppe Albertin, con la partecipazione della Commissione Sindacale presieduta da Gianluca Maregotto e composta da Cristina Borile, Cristina Bernardi, Maria Rosa Bernardi, Aldo Buja, Marco Poletto e Rocco Sbirziola assistita dal direttore Marco Gottardo e dal consulente avv. Stefano Ferrante;

e

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT CISL rappresentata dal segretario territoriale Renata Mazzacco, dal sig. Marco Bodon e la CISL di Padova rappresentata dal segretario generale Adriano Pozzato;

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi – UILTUCS UIL rappresentata dal segretario territoriale Fernando Antonio Bernalda e la UIL di Padova rappresentata dal segretario generale Nello Cum;

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi – FILCAMS CGIL rappresentata, dal segretario territoriale Roberta Pistorello, dal segretario generale Egidio Zanovello e la CGIL di Padova rappresentata dal segretario generale Andrea Castagna.

PREMESSO

- Che le Aziende denunciano che il Bacino Termale Euganeo nell'ultimo anno ha risentito in misura ancora più grave della crisi del settore, con ulteriore calo di presenze e di cure, fattori che hanno aggravato la situazione economico/finanziaria di parecchie aziende del territorio;
- Che le Aziende ritengono necessario pertanto intervenire sui diversi fattori che incidono sulla redditività dell'attività termo/alberghiera con la finalità di salvaguardare la sopravvivenza delle aziende e l'occupazione dei lavoratori;
- Che le Aziende per tali motivi in via transitoria ritengono di dover adottare alcune modifiche al Contratto Integrativo Territoriale del 16 gennaio 2007;
- Che le OOSS chiedono la costituzione di un tavolo istituzionale, con il coordinamento della Provincia di Padova, il quale monitorerà lo stato della crisi del Bacino Termale Euganeo, individuando e programmando le azioni più opportune per rilanciare l'intero distretto economico. Questo al fine di garantire le peculiarità di uno dei settori più rilevanti della Provincia e salvaguardare i posti di lavoro.

PERTANTO

Si conviene che per il periodo in epigrafe indicato (8/10/2009 - 31/12/2011) la disciplina del contratto territoriale sarà esclusivamente quella prevista dal presente accordo.

In data 01 gennaio 2012, in mancanza di diversi accordi, ritroverà integrale applicazione il CIT 16 gennaio 2007.

Le parti si obbligano ad un esame della situazione entro il 30 settembre 2010, al fine di verificare la necessità di eventuali modifiche.

Tutto ciò premesso si è stipulato quanto segue:

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'P', 'S', 'B', and several other stylized signatures.

TITOLO I - NATURA DEL RAPPORTO DI LAVORO

RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Articolo 1

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è assicurato e garantito dai datori di lavoro delle aziende-stabilimenti termali ai lavoratori dipendenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Sul punto le parti ribadiscono la centralità e la inderogabilità della durata a tempo indeterminato del rapporto di lavoro che deve essere garantita agli addetti delle aziende alberghiere del Bacino Termale Euganeo di Abano e Montegrotto, salvo quanto di seguito si dirà in ordine ai contratti a termine.

Tale riconoscimento contrattuale della durata a tempo indeterminato del rapporto di lavoro ai lavoratori del Bacino ha come unico fine quello del diritto alla conservazione del posto di lavoro e non modifica la natura stagionale dell'attività termo - alberghiera propria del territorio. Da ciò deriva, la involontarietà della disoccupazione da parte dei lavoratori, conseguenza della chiusura delle aziende o di minor attività delle stesse in base a variabili flussi di clientela con periodi non predeterminabili e quantificabili. Pertanto, non trattandosi di sospensioni programmate i lavoratori del Bacino Termale Euganeo sono comparabili a coloro cui compete per i periodi di non lavoro la relativa indennità di disoccupazione. D'altro lato il medesimo presupposto consente alle aziende di ricorrere ai contratti a termine proprio in funzione della stagionalità della propria attività. In considerazione di quanto previsto nel presente articolo 1 il ricorso al contratto a termine potrà avvenire, però, esclusivamente nei limiti percentuali stabiliti dal presente accordo a pena di nullità del termine apposto e trasformazione in contratti a tempo indeterminato, ope contractus e sin dalla data di stipulazione del contratto individuale, di quelli che eccedono il limite quantitativo convenuto.

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 2

1) In relazione all'afflusso della clientela e per un miglior utilizzo degli impianti le aziende potranno usufruire di periodi di sospensione per i lavoratori dipendenti. Le sospensioni possono avere ragioni e caratteristiche diverse per cui si individuano in sospensione di tipo A e di tipo B.

Sono di tipo A le sospensioni conseguenti alla chiusura dell'albergo/stabilimento termale o alla riduzione della sua attività, compreso l'eventuale periodo di sospensione che precede le festività natalizie.

Sono di tipo B le altre sospensioni di cui l'azienda intenda avvalersi, nel corso dell'anno lavorativo, in relazione all'afflusso della clientela.

2) Il ricorso alle sospensioni di tipo B è ammesso dopo che i lavoratori del reparto interessato con figure professionali omogenee hanno usufruito delle ferie maturate.

L'azienda prima di ricorrere alla sospensione di tipo B dovrà effettuare un incontro sindacale con le OO.SS. firmatarie del presente contratto al fine di sottoscrivere con le stesse ed i lavoratori interessati un accordo e darà comunicazione al singolo lavoratore interessato con raccomandata a mano nei termini previsti dal successivo capoverso 3) del presente articolo.

Tale comunicazione dovrà contenere:

a) data dell'inizio della sospensione;

b) data della ripresa in servizio.

L'elenco del personale sospeso dovrà essere trasmesso dall'azienda all'Organismo Bilaterale Termo Alberghiero al fine di agevolare il loro collocamento durante il suddetto periodo di sospensione

3) In caso di sospensione di tipo A l'azienda informerà i lavoratori mediante affissione di apposito avviso in luogo accessibile a tutti, almeno 15 giorni prima del prevedibile inizio del periodo di sospensione e darà in ogni caso comunicazione al singolo lavoratore della data di inizio della sua specifica sospensione 5 giorni prima tramite raccomandata a mano o con avviso di ricevuta, così pure l'azienda comunicherà al lavoratore la data dell'inizio del lavoro, dopo la sospensione di tipo A, con preavviso di 15 giorni, a mezzo lettera raccomandata a mani o con ricevuta di ritorno, o con mezzo alternativo purché documentabile e

preventivamente concordato per iscritto con il singolo lavoratore. Per le sospensioni di tipo B di cui al presente accordo sarà data comunicazione 3 giorni prima dell'inizio a ciascun lavoratore interessato.

4) Non saranno ritenute legittime e conformi a quanto previsto dal presente contratto sospensioni in capo ai dipendenti, in presenza di lavoratori autonomi che esercitino attività che i lavoratori sospesi sono professionalmente in grado di svolgere.

PERIODO MINIMO GARANTITO

Articolo 3

L'azienda garantisce ai lavoratori dipendenti un periodo lavorativo di otto mesi circa nell'arco del periodo lavorativo annuo. In tale periodo è esclusa l'eventuale attività lavorativa prestata nel periodo natalizio.

RICHIAMO IN SERVIZIO

Articolo 4

In caso di richiamo in servizio di un lavoratore in sospensione, lo stesso è esonerato dall'obbligo di rientrare solo se in grado di documentare d'essere occupato temporaneamente nello stesso periodo presso un altro datore di lavoro. Tale principio si applica anche per la riapertura del periodo natalizio.

REGIME RETRIBUTIVO DURANTE LA SOSPENSIONE

Articolo 5

Nei periodi di sospensione consensuale di cui all'articolo 2 matureranno solo gli scatti di anzianità e il TFR, pertanto il lavoratore non avrà diritto alcuno a retribuzione né a ratei di qualsiasi altra natura.

Il calcolo del TFR per il periodo di sospensione viene conteggiato come di seguito riportato:

- 1) l'ammontare del reale salario percepito durante il periodo lavorato nell'arco dei dodici mesi, si divide per 13,5;
- 2) il risultato di detta operazione va diviso per i 26esimi effettivamente lavorati, l'importo risultante da il valore del rateo mensile di indennità di fine rapporto.
- 3) Tale importo va moltiplicato per i 26esimi non lavorati (tenuto conto sempre dell'arco dei dodici mesi).
- 4) Il risultato di tale operazione va sommato all'ammontare del salario di cui al punto 1. L'importo totale va di nuovo diviso per 13,5.

Il risultato è quanto matura ogni singolo lavoratore nei dodici mesi a titolo di indennità di fine rapporto.

EQUA DISTRIBUZIONE

Articolo 6

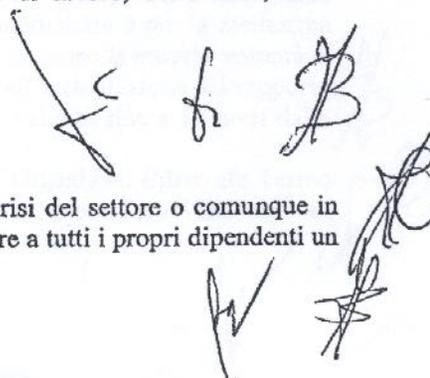
Per il periodo lavorativo eccedente gli 8 mesi circa le aziende garantiranno una distribuzione dello stesso secondo un criterio di equa distribuzione tra i dipendenti del medesimo reparto, assunti a tempo indeterminato, della stessa qualifica, mansioni o di figure professionali omogenee. L'equa distribuzione dovrà essere garantita ove possibile nell'arco dello stesso anno, intendendo per tale il periodo compreso tra il 1 gennaio ed il 31 dicembre - ivi compresa la riapertura del periodo natalizio - ed in ogni caso entro e non oltre l'anno successivo.

Nell'applicare l'equa distribuzione l'azienda dovrà tener conto, dell'orario di lavoro, delle ferie, dello straordinario, dei recuperi, del carico di lavoro.

AZIENDE IN DIFFICOLTÀ, RISTRUTTURAZIONE, CRISI

Articolo 7

In particolari casi per le aziende che risentissero in maniera rilevante della crisi del settore o comunque in difficoltà o con processi di ristrutturazione e che non siano in grado di garantire a tutti i propri dipendenti un



periodo lavorativo così come previsto dall'articolo 3 del presente contratto ed il salario corrispondente, si dovrà attivare un immediato confronto tra i firmatari del presente accordo avente per oggetto i motivi della contrazione del periodo lavorativo, possibili soluzioni della situazione che tengano conto in ogni caso dell'equa distribuzione del periodo lavorativo, equa distribuzione da formalizzarsi con accordo sindacale. Nel caso di aziende in difficoltà o con processi di ristrutturazione o di crisi le parti si impegnano, a sostegno dei lavoratori dipendenti delle stesse, a coinvolgere lo sportello territoriale del lavoro con l'intento di reinserire i lavoratori stessi nel mercato del lavoro

TITOLO II - MERCATO DEL LAVORO

CONTRATTI A TERMINE

Articolo 8

1) Le parti, come specificato all'articolo 1 del presente contratto, ribadiscono la centralità e la inderogabilità della durata a tempo indeterminato del rapporto di lavoro che deve essere garantita agli addetti dalle aziende alberghiere del Bacino Termale di Abano e Montegrotto. Pertanto alle aziende ed ai lavoratori del Bacino Termale Euganeo, per espressa volontà delle parti stipulanti il presente accordo, non troveranno applicazione le disposizioni di legge e contrattuali relative alle aziende stagionali ad eccezione di quelle espressamente richiamate o riportate nel presente contratto e salvo quanto previsto al successivo capoverso 2).

2) Pertanto le aziende potranno ricorrere a contratti a termine per ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dalla Legge e dal CCNL per le aziende non stagionali.

Le aziende potranno ricorrere anche a contratti a termine in ragione della mera stagionalità dell'attività svolta, purché il complessivo numero dei contratti a termine, con la sola esclusione di quelli per sostituzione di cui al successivo capoverso 3), rientrino nei limiti delle percentuali di seguito indicate da considerarsi inderogabili per volontà delle parti firmatarie del presente contratto:

- a) la base di computo è costituita dai lavoratori a tempo indeterminato occupati al momento di attivazione dei singoli contratti a tempo determinato;
- b) la percentuale di lavoratori assumibili a tempo determinato è del 23% fino a 50 dipendenti e del 20% oltre i 50 dipendenti.

In caso di violazione della percentuale convenuta, vale quanto stabilito nella dichiarazione a verbale di cui all'articolo 1 del presente contratto.

3) Da tali limiti sono esclusi i casi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

4) Il contratto a termine avente come ragione la mera stagionalità dell'attività svolta, stipulato per una durata inferiore rispetto all'apertura dell'albergo in virtù della non prevedibilità del flusso della clientela, può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale del Bacino Termale Euganeo.

5) I rapporti di lavoro a tempo determinato, esclusi quelli di cui al precedente capoverso 3), stipulati dalle Aziende Alberghiere del Bacino Termale Euganeo non possono, anche in caso di proroga del contratto, superare la durata massima di otto mesi circa nell'arco del periodo lavorativo annuo o quella superiore eventualmente garantita per lo stesso periodo a parità di qualifica, ai lavoratori a tempo indeterminato.

6) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato hanno diritto di precedenza nella riassunzione con contratto a tempo determinato presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica. Il lavoratore può esercitare tale diritto a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. In ogni caso tale diritto di precedenza decorrerà dalla data di comunicazione di cui sopra. Il lavoratore che venga assunto a tempo determinato per il secondo anno presso la medesima Azienda, avrà anche diritto di precedenza nel caso di assunzioni a tempo indeterminato e per la medesima mansione. Il lavoratore può esercitare tale diritto a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro per il secondo anno e prima della sua cessazione. Tale richiesta avrà validità sino a 12 mesi dalla cessazione del secondo contratto a tempo determinato.

7) I contratti a termine saranno trasmessi alla Commissione costituita presso l'Organismo Bilaterale Termo Alberghiero e disciplinata da apposito regolamento, per la verifica del rispetto delle condizioni indicate nel

presente contratto. Si precisa, altresì, che l'apposizione del termine è priva d'effetto se non risulta da atto scritto e copia del contratto a termine dovrà essere consegnata al lavoratore interessato.

8) Le parti convengono che alle aziende che riprendono l'attività dopo procedure concorsuali, grandi ristrutturazioni o di nuova apertura, sia riconosciuta, previo accordo sindacale con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e in deroga ai limiti quantitativi previsti dal presente contratto, l'attivazione per il primo anno di attività, di contratti a termine per le nuove assunzioni.

9) Il periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, indipendentemente dalla qualifica e livello, sarà di dieci giorni lavorativi. Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

LIVELLI DI CLASSIFICAZIONE

Articolo 9

Ad integrazione della classificazione di cui al CCNL si conviene quanto segue:

LIVELLO TERZO

- Sommelier (figura soggetta a titolo idoneo rilasciato da ente competente)
- Fisiokinesiterapista o titolo equipollente.
- Fisiomassoterapista.

LIVELLO SESTO SUPER

- Cameriera ai piani
- Addetto sala/bar/cucina con 24 mesi di lavoro nel settore con la stessa qualifica e commis di sala/bar/cucina con 24 mesi di lavoro nel settore con la stessa qualifica, a partire dalla data di assunzione. Tale diverso inquadramento non comporta nessun cambiamento nelle tradizionali mansioni.

PORTIERE DI NOTTE

Articolo 10

Le parti potranno stabilire in 3 ore oltre il normale orario di lavoro la fascia di disponibilità richiesta al lavoratore ricoprente tale mansione. Durante tale fascia oraria, pur presente e a disposizione per eventuali ed eccezionali necessità, il lavoratore non è nell'esercizio delle sue funzioni essendogli consentito di riposare. Per ogni ora di disponibilità prestata viene riconosciuta una indennità da concordarsi tra le parti, fatti salvi gli accordi già in essere alla data del 8/10/2010.

ASSISTENTE AI BAGNANTI

Articolo 11

Le Aziende dovranno rimborsare all'assistente ai bagnanti, previa esibizione di idonea documentazione, le spese dallo stesso sostenute per il rinnovo del patentino e per la copertura assicurativa di responsabilità professionale.

Le parti concordano di valutare, all'interno delle funzioni svolte dall'Organismo Bilaterale Termo Alberghiero, la possibilità che, in futuro, sia tale ente a rimborsare le spese di cui sopra.

FIGURA POLIFUNZIONALE

Articolo 12

Per incentivare ove possibile l'occupazione, le parti convengono di favorire l'assunzione di figure professionali polifunzionali. Nel loro inquadramento si farà riferimento alla mansione con inquadramento superiore. Tutto quanto sopra sarà sottoposto a verifica periodica su richiesta di una delle parti. Con

riferimento a quanto sopra l'azienda si impegna a rilasciare al lavoratore una dichiarazione certificante le mansioni prestate. Le assunzioni con qualifica "polifunzionale" verranno presentate alla Commissione Paritetica che deciderà, su indicazione dell'albergo, la classificazione del lavoratore.

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

PERIODO DI PROVA E PREAVVISO

Articolo 13

Le parti sulla scorta delle esperienze acquisite, ritengono di modificare il periodo di prova e preavviso come segue:

	Prova	Preavviso
Livello I	90 giorni	90 giorni
Livello II	60 giorni	60 giorni
Livello III	30 giorni	30 giorni
Livello IV e V	30 giorni	20 giorni
Livello VI S VI e VII	20 giorni	15 giorni

Il periodo di prova si deve intendere di giorni di effettivo lavoro e quello di preavviso di giorni di calendario.

FERIE

Articolo 14

Le aziende predisporranno un piano delle ferie, che tenga conto delle indicazioni dei dipendenti e delle necessità aziendali e finalizzato a garantire nei vari reparti una presenza adeguata ai livelli della domanda.

Le ferie maturate nell'anno solare saranno godute:

- a) per il 50% gestito dall'azienda;
- b) per il 50% su richiesta del dipendente.

Qualora le ferie di cui al precedente punto a) non siano godute entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, dovranno essere necessariamente usufruite entro il 31 agosto dell'anno successivo. Eventuali soluzioni alternative saranno soddisfatte dalle aziende in accordo con il lavoratore nei limiti di legge. Il piano ferie potrà essere modificato in relazione al flusso della clientela. La modifica verrà comunicata agli interessati con preavviso di almeno giorni 7 rimborsando le eventuali spese sostenute per la rinuncia al periodo feriale programmato previa regolare documentazione. Si provvederà immediatamente alla riprogrammazione. Tale norma ha carattere di straordinarietà. Data la caratteristica del Bacino Termale Euganeo il piano ferie dovrà evitare la concentrazione del godimento delle stesse e attuare la rotazione dei periodi. Il calcolo per la determinazione delle ferie maturate viene rapportato ai 26esimi lavorativi.

Le parti concordano che il punto 9 dell'articolo 121 capo VII "Ferie parte generale" del CCNL 19/7/2003 non viene applicato.

Articolo 15

La festività non goduta, in deroga all'articolo 219 del CCNL 19/7/03, viene retribuita con la maggiorazione del 48%.

Le festività cadenti nei giorni di riposo siano essi di legge o di conguaglio vengono retribuite con il meccanismo della festività goduta come da sempre riconosciuto.

Tale articolo è valido solo per i lavoratori in forza, assunti con contratto a tempo indeterminato, alla data del 8/10/2009.

TUTELA DIGNITA' DONNE E UOMINI

Articolo 16

Le parti si impegnano a redigere un apposito e separato regolamento, che dovrà essere poi divulgato tra i lavoratori ed affisso nelle apposite bacheche aziendali al fine di tutelare la dignità personale di tutti i collaboratori e di favorire un ambiente di lavoro improntato ai principi di correttezza, di pari opportunità e di parità di trattamento fra donne e uomini.

ORARIO DI LAVORO

Articolo 17

Per tutti i lavoratori del Bacino Termale Euganeo l'orario di lavoro è fissato in 39 ore settimanali. Nell'attuazione delle 39 ore settimanali di cui sopra dall'1/1/98 sono state assorbite n. 48 ore di permessi all'anno. Le restanti 56 ore annuali andranno ad aumentare il monte ore ferie per uno 0,74 mensile.

PARTE ALBERGO E RISTORANTE

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Articolo 18

La distribuzione dell'orario settimanale di 39 ore è fissata in cinque giornate e mezza, con un massimo di sette ore giornaliere. La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero, con l'indicazione dell'inizio e della fine dei vari turni di lavoro, verrà effettuata dalle aziende con un piano almeno settimanale; in mancanza del piano, la distribuzione sarà analoga a quella della settimana precedente.

Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario giornaliero potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale. Questa disciplina sostituisce l'articolo 104 e 105 del CCNL 19/07/03. Restano salve le condizioni di miglior favore.

Nei periodi di minor lavoro i lavoratori potranno effettuare prestazioni inferiori alle 39 ore settimanali e per un numero non inferiore alle 31 settimanali con diritto alla normale retribuzione mensile. Le ore risultanti fra quelle effettivamente lavorate e fino alla concorrenza delle 39 settimanali andranno a formare una banca delle ore alla quale le aziende potranno attingere in periodi di maggior lavoro in modo da effettuare settimane con orario superiore alle 39 ore, senza diritto alla retribuzione per le ore effettivamente lavorate oltre le 39 e comunque per un numero di ore non superiore alle 47 settimanali. Il lavoro dovrà essere equamente distribuito tra gli addetti. Per ciascun lavoratore interessato è previsto un massimo di due settimane al mese di prestazione ridotta o maggiorata, mentre le altre due settimane rimangono a 39 ore. In caso di restituzione di ore da parte del lavoratore l'orario massimo giornaliero sarà di 8 ore e 30 minuti.

Nella sola ipotesi in cui il lavoratore non sia in debito di ore nei confronti dell'azienda tutte le ore superiori alle 39 ore alla settimana saranno considerate ore straordinarie e saranno retribuite con la mensilità in corso.

Al lavoratore verrà consegnato mensilmente il relativo conteggio.

Al termine del rapporto di lavoro le ore a debito del lavoratore verranno azzerate.

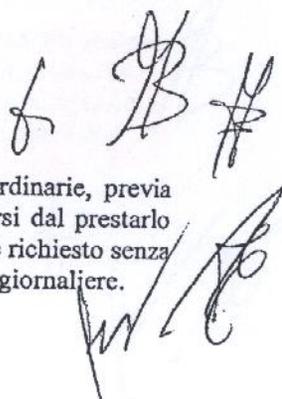
Le aziende per ciascun lavoratore dipendente devono indicare la normale giornata di riposo cadente sempre lo stesso giorno della settimana che potrà essere modificata, ai sensi della norma e con un preavviso minimo di 48h (tranne in casi eccezionali quali improvvise malattie e assenze di colleghi), per un numero massimo di volte pari al numero dei mesi di apertura nel corso dell'anno e comunque per non più di due volte al mese, ferma restando la normativa di Legge in materia di riposo settimanale.

La mezza giornata di riposo del 6° giorno (le cui ore sono consecutive) sarà goduta nel giorno immediatamente antecedente o susseguente quello del normale riposo settimanale. Al rientro al lavoro dopo periodi di assenza e/o sospensione verrà rispettata la normale distribuzione dei riposi.

LAVORO STRAORDINARIO

Articolo 19

Fermo restando che le ore eccedenti le 39 ore settimanali sono da considerarsi ore straordinarie, previa autorizzazione del datore di lavoro o di chi ne fa le veci, i lavoratori non potranno esimersi dal prestarlo senza giustificato motivo. Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo ed è consentito nel limite massimo di 260 ore annuali e nel limite di 2 ore giornaliere.



Le ore di straordinario saranno cronologicamente annotate in un apposito registro obbligatorio da parte del datore di lavoro. La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata alla fine del periodo di paga nel quale il lavoro è stato prestato. In alternativa su richiesta del lavoratore e con il consenso del datore di lavoro tali ore potranno essere godute in tempo libero con l'aggiunta di 20 minuti per ora, a compensazione della maggiorazione prevista. Si intende che le 260 ore annuali saranno rapportate all'effettivo periodo di lavoro e in ogni caso saranno comprensive delle ore da restituire. Il lavoro straordinario sarà liquidato con la maggiorazione del 30% della paga oraria per il settore alberghiero.

PARTE STABILIMENTO TERMALE

DISTRIBUZIONE ORARIO GIORNALIRO

ARTICOLO 20

1) La distribuzione dell'orario settimanale di 39 ore è fissata in sei giornate, con un massimo di sei ore e trenta giornaliere. L'orario dovrà terminare entro le ore 20.00.

Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario giornaliero potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

2) L'orario di lavoro giornaliero per gli addetti al reparto cure potrà essere stabilito in turno unico o in turno spezzato, ad esclusione degli addetti alla fangobalneoterapia e portafango che presteranno la loro attività in turno unico antimeridiano quando impiegati nella cura tradizionale che potrà iniziare alle ore 4.00 a. m.

In base all'afflusso della clientela, l'inizio della prestazione lavorativa del turno unico antimeridiano potrà essere anticipata o posticipata e la stessa dovrà terminare in ogni caso entro le ore 14.00.

Gli addetti alla fango/balneoterapia qualora siano impiegati, nel rispetto delle proprie mansioni, in cure con finalità cosmeceutiche come ad esempio l'applicazione delle 5 argille colorate potranno prestare la loro attività anche in turno unico o spezzato.

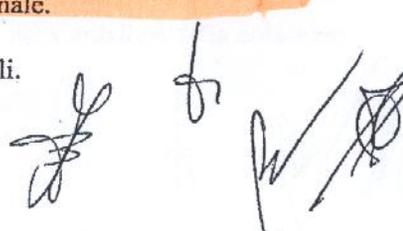
Il turno spezzato avrà un nastro orario di 11 ore (comprensivo di eventuale straordinario e/o restituzione) con uno stacco minimo di almeno 1 ora e l'attività lavorativa non potrà iniziare prima delle ore 7.00 con un rientro di almeno 1 ora di ordinario lavoro giornaliero.

Solo ai lavoratori del reparto cure, assunti con contratto a tempo indeterminato alla data del 08/10/2009, identificabili dalle tabelle retributive che svolgano il turno spezzato o il lavoro domenicale e che non siano a debito di ore nei confronti dell'azienda, verrà erogata un'indennità mensile, che non assorbe la maggiorazione per il lavoro domenicale prevista dal CCNL di settore, come di seguito riportato:

- un solo rientro pomeridiano o domenica lavorata nel mese € 10,00;
- fino a cinque rientri pomeridiani e/o domeniche lavorate nel mese € 20,00;
- da sei a tredici fra rientri pomeridiani e/o domeniche lavorate nel mese € 30,00;
- oltre i tredici fra rientri pomeridiani e/o domeniche lavorate nel mese € 40,00.

Le aziende per ciascun lavoratore dipendente devono indicare la normale giornata di riposo cadente sempre lo stesso giorno della settimana che potrà essere modificata, ai sensi di legge e CCNL e con un preavviso minimo di 48h (tranne in casi eccezionali quali malattie o assenze improvvise di colleghi), per un numero massimo di volte pari al numero dei mesi di apertura nel corso dell'anno e comunque per non più di due volte al mese, ferma restando la normative di Legge in materia di riposo settimanale.

Le parti concorderanno soluzioni alternative in caso di diverse necessità aziendali.



Al rientro al lavoro dopo periodi di assenza e/o sospensione verrà rispettata la normale distribuzione dei riposi.

La distribuzione dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero, con l'indicazione dell'inizio e della fine dei vari turni di lavoro, verrà effettuata dalle aziende con un piano almeno settimanale; in mancanza del piano, la distribuzione sarà analoga a quella della settimana precedente.

FLESSIBILITÀ ORARIA

Articolo 21

1) Se per una diversa effettuazione dell'orario settimanale e giornaliero, in relazione all'afflusso della clientela, i lavoratori del settore termale, non completassero le ore settimanali previste dal presente accordo le parti convengono che le ore non effettuate siano retribuite normalmente e ritornate all'azienda nei periodi successivi con prestazioni giornaliere non superiori a 2 ore rispetto al normale orario di lavoro sino ad un massimo di 8 ore e 30 minuti giornalieri.

2) Nella sola ipotesi in cui il lavoratore non sia in debito di ore nei confronti dell'azienda tutte le ore superiori alle 6,30 giornaliere saranno considerate ore straordinarie e verranno retribuite con la maggiorazione del 35% con la mensilità in corso.

In alternativa su richiesta del lavoratore e con il consenso del datore di lavoro tali ore potranno essere godute in tempo libero con l'aggiunta di 25 minuti per ora, a compensazione della maggiorazione prevista.

3) Il lavoro straordinario, se richiesto, è consentito nel limite massimo di 2 ore giornaliere.

- Al termine del rapporto di lavoro le ore a debito del lavoratore verranno azzerate.

- Al lavoratore verrà consegnato mensilmente il relativo conteggio.

- Nell'ambito di tale flessibilità le parti concordano che il lavoro deve essere equamente distribuito tra gli addetti.

Per quanto non derogato nel presente articolo si applicano le regole previste dagli articoli 111 e 112 del CCNL 19/07/2003, specificando che le ore annuali saranno rapportate all'effettivo periodo lavorativo e saranno in ogni caso comprensive di quelle da conguagliare di cui al precedente punto 1) e non potranno comunque superare le 39 ore mensili.

La normativa di cui al presente articolo sostituisce a tutti gli effetti quella prevista dagli articoli 104 e 105 del CCNL 19/07/2003.

FANGOBALNEO TERAPIA - PRESCRIZIONI MEDICHE

Articolo 22

Nell'effettuazione delle prestazioni di fangobalneoterapia i dipendenti del reparto si atterrano diligentemente a quanto indicato nelle obbligatorie prescrizioni mediche del direttore sanitario o medico visitatore

LAVORO NOTTURNO

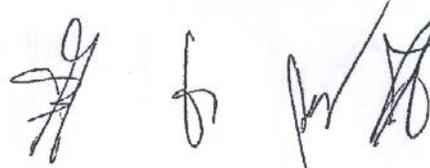
Articolo 23

Il fangoterapista, il portafango ed il massoterapista sono da considerarsi con qualifica notturna. Per tali lavoratori l'orario notturno s'intende dalle ore 1.00 alle ore 4.00 e pertanto a detti lavoratori compete la maggiorazione del 12% della paga oraria per le ore effettuate nella fascia di cui sopra.

VITTO TERMALI

Articolo 24

Per i lavoratori termali viene stabilita una pausa durante il lavoro a.m. per la consumazione della colazione secondo gli usi e le consuetudini aziendali.



ABITI DI SERVIZIO

Articolo 25

Per il fangoterapista: maglietta bianca o grigia, pantaloni grigi o camice grigio;
per la fangoterapista: maglietta bianca o grigia, pantaloni o gonna grigia o camice grigio;
per il massoterapista: pantaloni e maglietta bianca o camice bianco;
per la massoterapista, estetista e inalatrice: pantaloni o gonna bianca e maglietta bianca o camice bianco.

FESTIVITÀ

Articolo 26

La festività non goduta per il settore termale viene calcolata in 26esimi in quanto risponde al meccanismo del conguaglio dell'orario di lavoro.

TITOLO V - MALATTIA, INFORTUNIO E GRAVIDANZA

MALATTIA, INFORTUNIO E GRAVIDANZA

Articolo 27

Disposizioni ed indennità economiche.

Ai fini del trattamento di malattia, infortunio e gravidanza, valgono le seguenti disposizioni:

- a) I periodi di assenza per malattia, infortunio e maternità iniziati prima del termine della stagione e quindi della sospensione consensuale, continuano ad essere regolati per tutta la loro durata, dal CCNL, però con esclusione di ogni prestazione economica da parte del datore di lavoro dall'inizio della sospensione che non potrà avvenire prima della chiusura delle aziende.
- b) I periodi di malattia che iniziano dopo il termine della stagione e che si esauriscono prima dell'inizio della stagione successiva non comportano per le aziende alcun onere economico.
- c) I periodi di malattia, maternità e infortunio insorti durante la sospensione consensuale del rapporto, ma che non risultino esauriti con l'inizio della nuova stagione, sono regolati dal CCNL soltanto dal momento in cui la nuova stagione inizia. Si intende che i lavoratori che non hanno esaurito il periodo di malattia, maternità e infortunio devono essere richiamati in servizio al momento di qualsiasi apertura dell'attività ivi compresa quella inerente alle festività natalizie.
- d) Casi particolari di malattia non previsti dalla vigente normativa verranno esaminati dalla Commissione Paritetica Tecnico-Sindacale.
- e) Riguardo quanto sopra previsto per i lavoratori del settore termale l'azienda su documentazione prevista dalle leggi vigenti integrerà l'indennità corrisposta dall'INPS in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta. Inoltre si da atto che per i primi tre giorni di assenza per malattia verrà corrisposta al lavoratore dall'azienda la normale retribuzione
- f) Si specifica che, nel caso in cui l'INPS non corrisponda alcuna indennità di malattia al lavoratore, nulla è dovuto dall'azienda così come previsto dal CCNL, ma nel caso in cui l'INPS corrisponda una indennità di malattia ridotta in virtù delle norme in vigore, l'indennità corrisposta dall'azienda rimane invariata, non dovendo l'azienda sopperire a quanto non corrisposto dall'INPS ma non potendo la stessa ridurre la quota di indennità a suo carico in proporzione alla riduzione operata dall'istituto.

ASPETTATIVA PER I CASI DI MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 28

Su richiesta del lavoratore le Aziende concederanno un periodo di aspettativa non retribuita di ulteriori 12 mesi aggiuntivi, rispetto a quanto previsto dal CCNL, per i casi di malattia oncologica e patologia che comporti una invalidità di almeno il 60%.



TITOLO VI - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

MOBILITÀ ORIZZONTALE E VERTICALE

Articolo 29

1) Fermo restando che al prestatore di lavoro vengono confermati il livello e le mansioni per cui è stato assunto, le parti concordano, con l'istituto della mobilità orizzontale e verticale, di dare risposta alle mutate esigenze del mercato turistico termale sia per il mantenimento dei livelli occupazionali che per il miglior funzionamento delle strutture, nonché per un recupero di competitività.

2) La mobilità, su richiesta dell'azienda, può così attuarsi:

a) Adibizione, per comprovate esigenze, a mansioni diverse da quelle di assunzione, per brevi periodi, attuando la rotazione degli addetti. Le mansioni diverse devono essere svolte all'interno di ciascun settore di appartenenza:

- ristorazione-bar;

- albergo;

- stabilimento termale e reparti esterni.

Le piscine si intendono comprese nei reparti esterni e stabilimento termale, fatto salvo quanto stabilito dalle leggi in materia;

b) Affidamento, nell'ipotesi di completamento dell'orario di lavoro, in casi particolari, di mansioni promiscue con rotazione degli interessati;

c) Nell'ambito della mobilità può attuarsi quella interaziendale, all'interno dello stesso gruppo-società, con il mantenimento delle stesse mansioni e in relazione ad oggettive esigenze organizzative e produttive. In ogni caso il periodo di lavoro prestato presso altra azienda dello stesso gruppo-società dovrà essere computato ai fini del calcolo dell'equa distribuzione con gli altri addetti del reparto di provenienza secondo i criteri di cui all'art. 6.

Al lavoratore che, su richiesta dell'azienda, si renda disponibile a svolgere mansioni riconducibili ad un livello diverso da quello di appartenenza, sarà riconosciuta per il relativo periodo, un'indennità pari alla differenza tra il livello di appartenenza e quello superiore.

Resta fatto salvo il disposto dell'articolo 2103 Codice Civile e del CCNL turismo vigente.

CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDE

Articolo 30

Nell'ambito del cambiamento di proprietà e/o gestione si conviene che l'azienda subentrante garantisca il posto di lavoro ed i livelli di inquadramento con il mantenimento dell'anzianità maturata e del TFR.

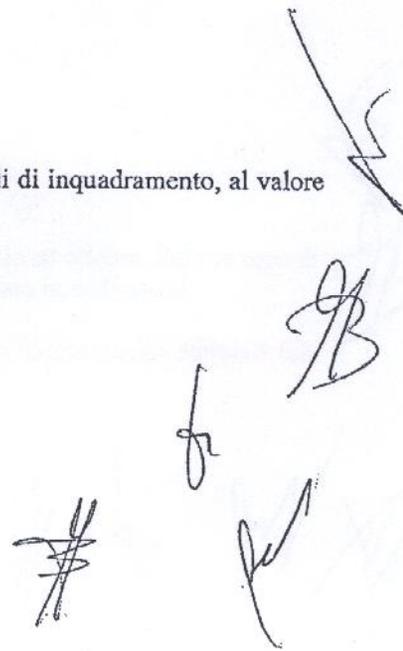
TITOLO VII - PARTE ECONOMICA

TERZO ELEMENTO

Articolo 31

Il terzo elemento istituito dalla contrattazione territoriale corrisponde, per livelli di inquadramento, al valore mensile definito dalla seguente tabella:

Livelli	Settore Albergo	Settore Terme
A	€ 163,41	
B	€ 153,55	
1	€ 112,23	
2	€ 105,05	
3	€ 102,36	€ 124,60
4	€ 93,71	€ 113,93
5	€ 91,29	€ 106,72



6s	€ 84,38	
6	€ 84,38	€ 100,64
7	€ 83,71	

Le attuali differenze del terzo elemento esistenti ed in vigore, a parità di livello, tra il settore albergo e quello terme, derivano dall'unificazione dei contratti dei due settori.

Il terzo elemento viene riconosciuto esclusivamente per i contratti a tempo indeterminato stipulati fino alla data del 8/10/2009.

PREMIO DI ANZIANITA' AZIENDALE

Articolo 32

Dal 1° gennaio 2007 viene riconosciuto un elemento retributivo del salario chiamato premio di anzianità aziendale, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato che maturino almeno due anni di calendario di anzianità presso la medesima azienda.

Per i lavoratori assunti con contratto a termine, dopo il 1/1/2007, l'anzianità di cui sopra si deve intendere raggiunta dopo che abbiano prestato attività presso la medesima azienda per due stagioni consecutive e per almeno sei mesi nel corso di ogni stagione.

Il premio di anzianità aziendale istituito dalla contrattazione territoriale, corrisponde per i livelli di inquadramento, al valore mensile definito nella seguente tabella:

Livelli Euro

A	€ 42.00
B	€ 42.00
1	€ 42.00
2	€ 42.00
3	€ 42.00
4	€ 42.00
5	€ 40.00
6s	€ 39.00
6	€ 37.00
7	€ 37.00

A far data dal 01/01/2010 è sospesa la maturazione del Premio di Anzianità.

PREMIO DI STAGIONE

Articolo 33

Il premio stagione viene riconosciuto a tutti i lavoratori nelle seguenti misure:

alberghi 1 o 2 stelle Euro 72.30

alberghi 3 e più stelle Euro 77.50

Il pagamento avverrà in due tranches uguali, con la retribuzione dei mesi di luglio ed ottobre. Solo in caso di assunzione o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno il premio sarà calcolato in dodicesimi.

Per i mesi non completamente lavorati il calcolo viene rapportato in 26esimi.

Il Premio di Stagione viene riconosciuto esclusivamente per i contratti a tempo indeterminato stipulati fino alla data del 8/10/2009.

VITTO ED INDENNITÀ SOSTITUTIVA

Articolo 34

Le aziende termo-alberghiere associate, in sostituzione di quanto disposto dal CCNL del 19 luglio 2003 – allegato D, forniranno a tutti i dipendenti a titolo gratuito la colazione ed un pasto al giorno per 26 giorni al mese. Qualora il lavoratore non usufruisse totalmente o parzialmente nel mese di tale servizio mensa avrà diritto ad un'indennità giornaliera di:

€ 0,08 per una colazione

€ 0,34 per un pasto.

14esima MENSILITÀ

Articolo 35

Per quanto riguarda l'istituto della quattordicesima mensilità, le parti convengono che la stessa verrà corrisposta con la retribuzione del mese di giugno per i ratei fino ad allora maturati e con l'ultimo mese di apertura, prima della sospensione di tipo A, per i ratei restanti.

13esima MENSILITÀ

Articolo 36

Per quanto riguarda l'istituto della tredicesima mensilità, le parti convengono che la stessa verrà corrisposta entro il 20 di dicembre o con la busta paga dell'ultimo mese di apertura, per le aziende che non riaprono in tale circostanza.

TFR

Articolo 37

Le parti concordano che secondo quanto disposto dall'ultimo comma dell'articolo 1 della Legge 297/92 hanno diritto ad inoltrare la richiesta di anticipo sul TFR i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità, nonché per la seguente motivazione: ristrutturazione prima casa per sé e per i figli. L'erogazione può essere richiesta più volte, rispettando il limite percentuale di erogazione (70%), dando comunque priorità a coloro che lo richiedono per la prima volta. Il limite di percentuale degli aventi diritto viene elevato al 20%. Quanto sopra si applica indipendentemente dal numero dei dipendenti in forza.

CALCOLO 13esima e 14esima MENSILITÀ, PERMESSI PER ROL E TFR

Articolo 38

Il calcolo per la determinazione di quanto maturato per i sopraccitati titoli viene rapportato ai 26esimi lavorativi.

DETRAZIONI FISCALI

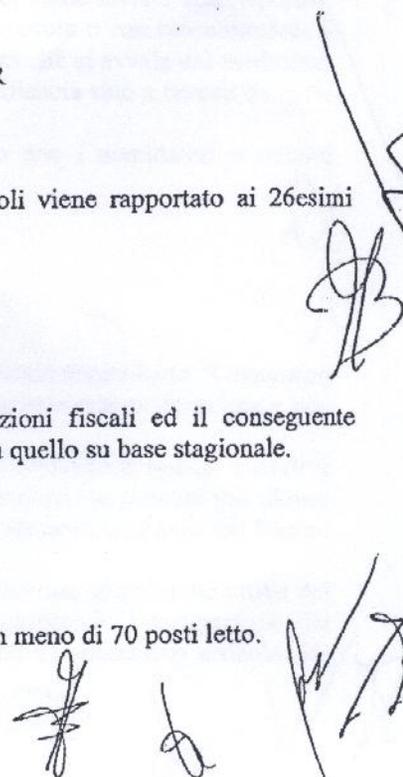
Articolo 39

Le parti convengono che dall'01/01/1998, per quanto riguarda le detrazioni fiscali ed il conseguente pagamento dell'IRPEF, il metodo da attuare è quello su base annua e non più quello su base stagionale.

PAGA BASE ALBERGHI MINORI

Articolo 40

L'articolo 221 del CCNL del 19/07/03 troverà applicazione nelle aziende con meno di 70 posti letto.



TITOLO VIII-RELAZIONI SINDACALI

PERMESSI

Articolo 41

Alle rappresentanze sindacali aziendali appartenenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo vengono riconosciuti permessi sindacali nella misura di 1 ora e 30 minuti per ogni dipendente nell'arco dell'anno.

ASSEMBLEE SINDACALI RETRIBUITE

Articolo 42

I lavoratori hanno diritto di partecipare alle assemblee regolarmente indette dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto e dalle rispettive RAS durante l'orario di lavoro fino alla concorrenza di 12 ore annue.

COMMISSIONE PARITETICA TECNICO SINDACALE

Articolo 43

Questa Commissione, ha il compito di attuare e gestire tutte le parti del presente accordo con particolare riferimento ai punti in cui è espressamente richiamata. Ha altresì, il compito di dare interpretazioni nonché dirimere liti che dovessero insorgere tra imprese associate e lavoratori dipendenti nell'applicazione delle leggi e delle normative vigenti.

DELEGHE SINDACALI

Articolo 44

Per quanto concerne la delega di adesione dei lavoratori alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di settore e del presente contratto la stessa, fatte salve le disposizioni di legge, viene inviata alle rispettive aziende dalle Organizzazioni Sindacali tramite raccomandata con avviso di ricevuta o con raccomandata a mano. Qualora il lavoratore cambiasse azienda e venisse assunto da altra società che si avvale del medesimo studio di consulenza del lavoro, la precedente delega continuerà ad esplicare efficacia sino a revoca da parte del lavoratore medesimo.

Le aziende trimestralmente forniranno alle Organizzazioni Sindacali elenco con i nominativi e relativi importi.

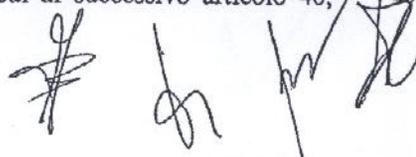
ORGANISMO BILATERALE TERMO ALBERGHIERO

Articolo 45

In conformità all'articolo 19 del CCNL settore turismo è costituito l'Ente Bilaterale denominato "Organismo Bilaterale Termale Euganeo" (OBTA). L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non ha scopo di lucro.

L'Organismo Bilaterale Termale Euganeo ha lo scopo di promuovere e sviluppare quelle iniziative assistenziali, previdenziali, di formazione professionale e di sviluppo dell'occupazione ritenute più idonee per soddisfare le particolari esigenze dei lavoratori e delle aziende del settore termale-euganeo del Bacino Termale Euganeo.

L'Organismo Bilaterale Termale Euganeo dovrà promuovere e monitorare inoltre, le politiche attive del mercato del lavoro che facilitino l'incontro tra la domanda e l'offerta agevolando l'occupazione dei lavoratori del bacino euganeo anche attraverso lo sportello del lavoro, di cui al successivo articolo 46, istituito presso il medesimo ente.



In particolare nell'ambito dei suoi compiti e delle sue disponibilità, potrà provvedere in via esemplificativa e non tassativa:

- alla erogazione di sussidi straordinari per situazioni di bisogno a seguito di eventi gravi che abbiano colpito il lavoratore socio o la sua famiglia;
 - ad erogazioni a favore di lavoratori che rimangano sospesi e disoccupati a causa di provvisoria interruzione lavorativa;
 - a garantire un reale sostegno ai lavoratori dipendenti da aziende termo-alberghiere in processo di crisi e conseguente ristrutturazione e riorganizzazione, che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - ad iniziative in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti;
 - ad istituire al proprio interno l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.
- La determinazione dei sussidi ed i criteri relativi agli altri interventi dell'Organismo Bilaterale Termo Alberghiero saranno fissati dal regolamento per il funzionamento dell'OBTA stesso.

SPORTELLO PER IL LAVORO

Articolo 46

Lo sportello per il lavoro si prefigge, nel rispetto delle norme vigenti sul collocamento, di agevolare il flusso di lavoratori tra Aziende, e le richieste di lavoro provvisorio.

Le Aziende si impegnano a fornire all'organismo la lista di disponibilità dei lavoratori in sospensione ed in esubero, precisando qualifiche e mansioni, nonché la disponibilità dei lavoratori stessi.

I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, si obbligano a comunicare le disponibilità dei lavoratori, anche in cerca di prima occupazione o iscritti alle liste di mobilità, all'assunzione o al passaggio diretto da un'azienda all'altra.

Le Aziende si impegnano a chiedere all'organismo ogni qualsiasi necessità di lavoro momentanea e comunque provvisoria con possibilità di ricorso a richieste nominative, anche per lavori e servizi che rivestono carattere di urgenza.

Le parti si impegnano a far emanare da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Organismo Bilaterale Termo Alberghiero il regolamento disciplinante il funzionamento dello sportello del lavoro nel più breve tempo possibile.

La quota di finanziamento per il funzionamento dello sportello per il lavoro a carico delle Aziende è confermata dall'1/1/2007 in € 0,80 mensili per ogni lavoratore e verrà liquidata dalle stesse a cadenza mensile nell'apposito c/c gestito dall'Organismo Bilaterale Termo Alberghiero

TITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

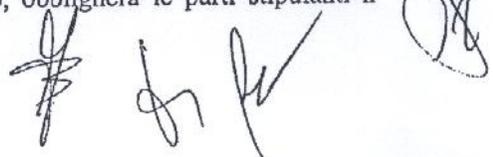
Articolo 47

Sono fatte salve tutte le condizioni di miglior favore contenute nelle intese e/o accordi aziendali ed individuali.

CLAUSOLA MIGLIORI CONDIZIONI

Articolo 48

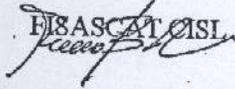
L'eventuale successiva sottoscrizione da parte delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto di altri accordi/contratti a valere per il Bacino Termale Euganeo di Abano, Montegrotto e Teolo con diversa Organizzazione dei datori di lavoro e/o gruppi di aziende del territorio, obbligherà le parti stipulanti il



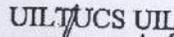
presente accordo a procedere ad una verifica in ordine alla necessità di modifica, integrazione e armonizzazione dello stesso.

Letto, confermato e sottoscritto.

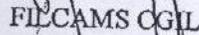
Associazione Albergatori Termali
di Abano e Montegrotto

FISASCAT CISL


Segr. Gen. CISL Padova

UILTUCS UIL


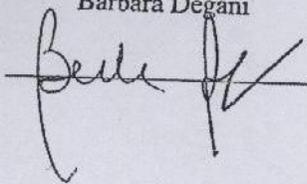
Segr. Gen. UIL Padova

FILCAMS OGL


Segr. Gen. CGIL Padova

PROVINCIA DI PADOVA

Il Presidente
Barbara Degani



L'Assessore al Lavoro e Formazione
Massimiliano Barison
