

## **IPOTESI DI ACCORDO DEL 27.10.1998**

Oggi 27 ottobre 1998 presso Galzignano Terme S.p.a. si sono incontrati:

la società Terme di Galzignano S.p.a. in persona dei signori

- Georg Mueller
- Aldo Clementi
- Marino Bottaro

e Rappresentanze Sindacali Aziendali in persona dei signori:

- Giulio Pulito
- Ottavio Cavallaro
- Alessandro Ceccarello
- Tiziano Pittarello
- Mirando Sinigaglia

le Organizzazioni Sindacali così rappresentate:

- la FISASCAT-CISL nelle persone di Renata Mazzacco e del signor Franco Pennello
- la FILCAMS-CGIL in persona del signor Adriano Bortolami
- la UILTUCS-UIL in persona della signora Ivana Veronese

i quali premesso che

- è stato recentemente siglato dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro il Contratto Integrativo Territoriale relativo alla zona di Abano e Montegrotto;

- il predetto contratto non appare direttamente applicabile a Terme di Galzignano S.p.a., non aderendo la società ad alcuna delle organizzazioni stipulanti, e non rispondendo tale accordo alle esigenze ed alle peculiarità dell'area di Galzignano;

- le parti desiderano inoltre superare gli accordi collettivi stipulati sino ad oggi tra la società ed i lavoratori, concludendo un nuovo, unico contratto che contenga tutte le disposizioni valevoli a livello aziendale;

tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

### **TITOLO I**

#### **RAPPORTO DI LAVORO - SOSPENSIONE**

##### **ART. 1 - RAPPORTO A TEMPO INDETERMINATO**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato è assicurato e garantito da Terme di Galzignano S.p.a. ai lavoratori dipendenti.

##### **ART. 2 - SOSPENSIONI STAGIONALI E OCCASIONALI**

In relazione all'afflusso della clientela e per un miglior utilizzo degli impianti, con il conseguente ove possibile maggior impiego dell'organico, la società potrà usufruire di periodi di sospensione per i lavoratori dipendenti.

Le sospensioni possono essere stagionali oppure occasionali.

Sono stagionali le sospensioni conseguenti alla chiusura dell'albergo-stabilimento termale o alla riduzione della sua attività nel periodo invernale per fine stagione.

E' occasionale ogni altra sospensione di cui l'azienda intenda avvalersi, nel corso dell'anno lavorativo, in relazione all'afflusso della clientela.

Il ricorso alle sospensioni occasionali è ammesso per periodi brevi, attuando la rotazione degli addetti,

dopo che i lavoratori dei reparti interessati dei quattro alberghi di Terme di Galzignano con figure professionali omogenee hanno usufruito delle ferie e dei permessi maturati e non.

### **ART. 3 - INFORMAZIONE AI LAVORATORI**

In caso di sospensione stagionale l'azienda informerà i lavoratori mediante affissione di apposito avviso in luogo accessibile a tutti, almeno 15 (quindici) giorni prima del prevedibile inizio del periodo di sospensione e darà comunque comunicazione al singolo lavoratore della data di inizio della sua specifica sospensione 5 (cinque) giorni prima tramite raccomandata con avviso di ricevuta; così pure l'azienda comunicherà al lavoratore la data dell'inizio del lavoro, dopo la sospensione stagionale, con preavviso di 15 (quindici) giorni, sempre a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevuta. Per le sospensioni occasionali di cui al presente accordo sarà data comunicazione 3 (tre) giorni prima dell'inizio a ciascun lavoratore interessato.

### **ART. 4 - RICHIAMO IN SERVIZIO**

In caso di richiamo in servizio di un lavoratore in sospensione, lo stesso è esonerato dall'obbligo di rientrare solo se è in grado di documentare d'essere occupato temporaneamente nello stesso periodo presso un altro datore di lavoro.

### **ART. 5 - REGIME RETRIBUTIVO DURANTE LA SOSPENSIONE**

Nei periodi di sospensione consensuale di cui all'art. 2 maturerà solo l'indennità di anzianità come da allegato e gli scatti di anzianità; pertanto il lavoratore non avrà diritto alcuno a retribuzione, né a ratei di qualsiasi natura.

### **ART. 6 - PERIODO MINIMO GARANTITO**

L'azienda assicura ai lavoratori dipendenti un periodo di lavoro pari a otto mesi; da tale periodo è esclusa l'eventuale attività lavorativa prestata nel periodo natalizio (24 dicembre/ 6 gennaio). Tale periodo avrà carattere di continuità per ogni dipendente; laddove in relazione alle esigenze aziendali tale obiettivo non fosse praticabile, la società si impegna a ricercare un meccanismo che attraverso la rotazione dei lavoratori tenda, da un lato, per un numero di dipendenti più alto possibile a soddisfare le esigenze dei lavoratori di concentrare in un'unica soluzione il periodo lavorativo di otto mesi, dall'altro ad assicurare un periodo continuativo di oltre sette mesi e, per il completamento del periodo pari ad otto mesi, a concentrarlo ed a comprimerlo il più possibile, tenendo conto comunque delle esigenze aziendali. Quanto sopra non pregiudica l'applicazione del meccanismo delle sospensioni nei limiti di cui all'art. 2.

### **ART.7 - LAVORATORI ALL'ESTERO**

I lavoratori che attiveranno contratti di lavoro fino ad un massimo di 12 mesi con aziende site in paesi esteri, con la finalità di migliorare la propria formazione professionale verranno provvisoriamente sostituiti con unità lavorative con contratto a termine, mantenendo comunque la garanzia derivante dall'istituto della sospensione, ad eccezione del T.F.R. e degli scatti di anzianità.

### **ART. 8 - INFORMAZIONI ALLE OO.SS.**

L'azienda prima di ricorrere alla sospensione occasionale informerà le RAS. o le OO.SS. Il lavoratore e l'organizzazione sindacale a cui ha conferito mandato hanno facoltà di ricorso.

Su richiesta l'azienda comunicherà:

- a) il numero ed il periodo delle sospensioni occasionali;
- b) le motivazioni.

## **TITOLO II**

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

In relazione alla classificazione prevista dal Contratto Collettivo Nazionale del Turismo del 6.10.1994 per le aziende alberghiere, si precisa quanto segue.

#### **ART. 9 - SOMMELIER**

Le parti dopo attento esame ritengono di inserire al 3° livello la figura del SOMMELIER, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza delle tipologie di vini nazionali ed esteri, con possesso di titolo idoneo rilasciato da competente ente.

#### **ART. 10 - CAMERIERA AI PIANI 6° LIVELLO SUPER**

Data la difficoltà di stabilire cosa si intende per struttura complessa le parti riconoscono tale livello a tutti gli addetti inquadrati con la qualifica di cameriera ai piani.

#### **ART. 11 - COMMIS SALA - CUCINA - BAR 6° LIVELLO SUPER**

Data la difficoltà di definire il termine di "pluriennale esperienza", si stabilisce che con tale termine si intendono 24 (ventiquattro) 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.

#### **ART. 12 - FIGURA POLIFUNZIONALE**

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.

#### **ART. 13 - FISIOMASSOTERAPISTA**

Con riferimento alla classificazione operata dal CCNL 6.10.94 nel capitolo aziende alberghiere si conviene che la mansione di fisiomassoterapista con specifico diploma riconosciuto dalle regioni è equipollente a quello di fisiokinesiterapista diplomato indicata al 3° livello.

#### **ART. 14 - PORTIERE DI NOTTE**

Ferme restando le condizioni esistenti, si stabilisce in 3 (tre) ore oltre il normale orario di lavoro la fascia di disponibilità richiesta al lavoratore ricoprente tale mansione.

In questo arco di tempo il lavoratore resterà a disposizione senza allontanarsi dal luogo dove è tenuto a svolgere le sue mansioni, essendogli consentito di riposare.

Relativamente a tale disponibilità viene riconosciuta una retribuzione pari al 90% della paga oraria.

## **TITOLO III**

### **PERIODO DI PROVA E PREAVVISO**

#### **ART. 15 - PERIODO DI PROVA E PREAVVISO**

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

prova preavviso		
per livello 1° e 1° super	90	90
per livello 2°	60	60
per livello 3°	30	30
per livello 4° e 5°	30	20
per livello 6° e 7°	20	15
Quadro A - B	4 mesi	4 mesi

Il periodo di prova dei contratti a termine sarà pari al massimo a 10 giorni.

## **TITOLO IV**

### **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**

#### **ART. 16 - MOBILITA'**

Per comprovate ragioni tecnico-organizzative la Terme di Galzignano SpA potrà impiegare i lavoratori, con le stesse mansioni per le quali sono stati assunti, nelle varie unità produttive all'interno del territorio di Galzignano.

Più specificamente, la mobilità potrà essere utilizzata per seguire i flussi della clientela all'interno dei quattro alberghi. Tale mobilità verrà effettuata attraverso la rotazione dei lavoratori dipendenti, con utilizzo di ogni singolo addetto per periodi non superiori a due settimane continuative per il reparto cure, e con rotazione giornaliera, per i reparti albergo e mensa. In relazione alle esigenze determinate dai flussi della clientela, si concorda che l'istituto della mobilità non potrà essere causa di effettuazione di lavoro straordinario.

La mobilità potrà inoltre essere utilizzata per far fronte a carenze della forza lavoro causate da malattia, maternità, servizio militare, permessi, ferie ed altre assenze che danno diritto alla conservazione del posto di lavoro. Anche per queste esigenze la mobilità verrà effettuata attraverso la rotazione dei lavoratori dipendenti, con utilizzo di ogni singolo addetto per periodi non superiori a due settimane continuative per il reparto cure, e con rotazione giornaliera, per i reparti albergo e mensa. In tali ipotesi la mobilità non potrà essere causa di effettuazione di lavoro straordinario se non per brevi periodi.

Per esigenze non copribili con la "mobilità orizzontale" sopra descritta, legate a brevi malattie e/o a cali di clientela, in alternativa alla sospensione (ma indipendentemente dal fatto che questa sia praticabile in relazione al godimento di ferie e permessi), l'azienda potrà adibire i lavoratori a mansioni diverse a quelle per cui sono stati assunti per brevi periodi, attuando la rotazione degli addetti; si intende che le mansioni diverse debbano essere svolte all'interno dei seguenti settori di appartenenza: albergo, ristorazione, reparti esterni, stabilimento termale. Le piscine si intendono all'interno dello stabilimento termale, fatto salvo quanto previsto dalle Leggi in materia.

Nell'ipotesi in cui si tratti di completamento dell'orario di lavoro, possono trovare applicazione casi particolari di promiscuità di mansioni.

Con riferimento a quanto sopra, le parti contrattuali individueranno nuove figure professionali, sulla scorta delle esperienze e delle esigenze riscontrate nell'azienda e stabiliranno la relativa retribuzione e inquadramento.

In ogni caso si precisa che per effetto della mobilità non potrà essere superato il limite massimo di carichi di lavoro fino ad oggi tradizionalmente consolidato per ogni settore degli alberghi.

#### **ART. 17 - DISPONIBILITA'**

Al lavoratore che si rende disponibile a svolgere mansioni diverse da quelle del suo inquadramento

sarà riconosciuto dall'azienda per i periodi così lavorati la retribuzione del livello economico immediatamente superiore rispetto a quello del suo inquadramento più la maggiorazione del 25%. In riferimento a quanto sopra l'azienda si impegna a rilasciare al lavoratore una dichiarazione certificante le mansioni effettivamente prestate.

Le parti contrattuali individueranno nuove figure professionali, sulla scorta delle esperienze e delle esigenze riscontrate nell'azienda e stabiliranno la relativa retribuzione e l'inquadramento.

## **TITOLO V**

### **ORARIO DI LAVORO PER I SETTORI ALBERGO E MENSA**

#### **ART. 18 - ORARIO GIORNALIERO E SETTIMANALE**

Per gli addetti al reparto albergo e mensa l'orario di lavoro viene distribuito in cinque giorni la settimana per due settimane e in sei giorni per la terza settimana per complessive 112 ore trisettimanali.

L'orario giornaliero è di sette ore.

Relativamente ai riposi, restano fatte salve eventuali pattuizioni individuali di miglior favore.

Per la riduzione dell'orario si sono adoperate e sono quindi da ritenersi assorbite le ore di cui all'art. 52 del CCNL del 1982 e le due festività di cui al primo comma dell'art. 45 del CCNL 1982. Le restanti ore di permessi previste dal CCNL 6.10.94. (paria 40 su base annua) dal 1999 andranno ad aumentare il monte ore ferie.

Diversi criteri di distribuzione dell'orario giornaliero potranno essere negoziati con le RSA o/e OO.SS. Questa disciplina sostituisce l'art. 74 del CCNL del 6.10.94.

L'azienda per ciascun lavoratore dipendente riconosce le normali giornate di riposo cadenti sempre gli stessi giorni della settimana.

L'azienda riconosce per gli addetti ai reparti sala 20 minuti di pausa retribuita per le pulizie personali da effettuarsi dalle ore 11.10 alle ore 11.30.

#### **ART. 19 - ORARIO STRAORDINARIO**

Fermo restando che le ore eccedenti le 7 giornaliere sono da considerarsi ore straordinarie, previa autorizzazione del datore di lavoro o di chi ne fa le veci, i lavoratori non potranno esimersi senza giustificato motivo.

Il lavoro straordinario è a carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo.

Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di 260 ore annuali e nel limite massimo di due ore giornaliere. Si intende che le 260 ore annuali saranno rapportate all'effettivo periodo di lavoro.

Il lavoro straordinario sarà liquidato con la maggiorazione del 30% della paga oraria.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato.

## **TITOLO VI**

### **REPARTO CURE**

#### **PREMESSA**

Le parti ribadiscono che le cure termali costituiscono l'indubbia centralità di tutta l'attività del territorio del Bacino Termale Euganeo sia sotto gli aspetti diretti che quelli indotti.

Sotto questo profilo si riconoscono da un lato le cure tradizionali da sempre praticate quali: la fangobalneoterapia ed il massaggio tradizionale, intendendosi per tale quello comunemente

denominato massaggio normale e massaggio speciale;  
dall'altro lato, in risposta alle più moderne esigenze richieste dalla clientela: le cure inalatorie, fisioterapiche, estetiche-massoterapiche diverse ecc., introdotte dalle aziende per una sempre più rilevante necessaria qualificazione e posizione sul mercato.

#### **ART. 20 - ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO E SETTIMANALE**

Per gli addetti al reparto cure l'orario di lavoro è fissato in 38 ore settimanali dal lunedì al sabato. L'orario di lavoro giornaliero è di 6 ore e 20 minuti.

Per la riduzione dell'orario di lavoro si sono adoperate e sono quindi da ritenersi assorbite le ore di cui all'art. 52 del CCNL 8.7.82; le restanti ore di permessi previste dal CCNL 6.10.94 (pari a 40 su base annua), dal 1999 andranno ad aumentare il monte ore ferie.

#### **ART. 21 - RIPOSO**

Il riposo settimanale per tutti gli addetti è fissato nella giornata di domenica.

#### **ART. 22 - ENTRATA IN SERVIZIO PER FANGO-MASSOTERAPISTI E PORTAFANGO**

I turni di lavoro per i fangoterapisti iniziano alle ore 4 a.m. e per i massoterapisti alle ore 5 a.m..

L'orario di lavoro prevede l'entrata in servizio per la preparazione del turno per i massoterapisti 10 minuti prima dell'inizio del primo turno e per i fangoterapisti con un anticipo pari a quello usualmente praticato in ciascun albergo.

L'orario di inizio del portafango è strettamente collegato all'orario di inizio dei fangoterapisti.

In relazione all'affluenza della clientela l'orario di cui sopra potrà essere posticipato.

#### **ART. 23 - PAUSE**

Per i lavoratori addetti alla massoterapia vengono stabilite due pause di venti minuti di cui la prima pausa retribuita dalle ore 7.40 alle ore 8.00 per la consumazione della colazione secondo gli usi e le consuetudini aziendali, e la seconda pausa non retribuita dalle ore 10 alle ore 10.20.

Per i lavoratori addetti alla fangoterapia, compreso il portafango, viene riconosciuta una pausa retribuita dalle ore 7.55 alle ore 8.15 per la colazione come sopra.

#### **ART. 24 - CURE SINERGICHE**

Per i restanti addetti al reparto chiamati a svolgere cure diversificate il turno di lavoro giornaliero può essere svolto al mattino, al pomeriggio e mattino e pomeriggio; comunque il nastro orario non potrà superare le 12 ore.

Con riferimento alla figura dell'estetista e parrucchiera l'orario di lavoro deve essere inteso come turno unico o spezzato in base alle esigenze aziendali.

Le parti convengono che i lavoratori termali ad orario spezzato godranno di uno stacco di due ore per la pausa pranzo e non potranno iniziare l'orario giornaliero prima delle ore 08.00.

Ad essi sarà inoltre riconosciuta un'integrazione di L. 60.000 mensili sul terzo elemento.

Per quanto concerne l'orario di lavoro l'azienda predisporrà un piano settimanale o mensile.

Per i lavoratori dipendenti con la qualifica di massoterapisti in forza alla stipula del presente accordo il lavoro pomeridiano sarà effettuato solo su volontarietà degli stessi.

#### **ART. 25 - FLESSIBILITA' ORARIA**

Premessa: questa normativa supera e sostituisce la normativa contenuta nel CCNL 6.10.94 ai titoli "lavoro straordinario" e "flessibilità".

a) Se per una diversa distribuzione dell'orario giornaliero e settimanale, in relazione all'afflusso della clientela i lavoratori termali non completassero le ore settimanali previste del presente accordo, le parti convengono che le ore non effettuate siano ritornate all'azienda in momenti diversi con

prestazioni giornaliere non superiori a due ore rispetto al normale orario di lavoro. Per tutte le ore superiori alle 6.20 giornaliere verrà riconosciuta mensilmente la maggiorazione del 35%.

- b) L'orario straordinario, che scatterà dopo le 6 ore e 20 minuti giornaliere, non può superare le 35 ore mensili comprensive di quelle previste al punto a).
- c) In riferimento al punto a) il conguaglio dal 1999 sarà effettuato ogni 4 mesi, a partire dall'inizio dell'attività di ciascun albergo. A partire dal 1999, nell'ipotesi che alla fine del periodo di conguaglio quadrimestrale l'azienda risultasse creditrice di ore da parte del lavoratore, queste saranno ritornate all'azienda nel successivo quadrimestre. Nell'ipotesi invece che fosse il lavoratore creditore di ore da parte dell'azienda queste verranno retribuite come ore ordinarie, essendo già stata mensilmente retribuita la maggiorazione del 35%, al termine del quadrimestre stesso. E così per ogni quadrimestre successivo. Alla fine del periodo lavorativo annuo, se l'azienda risulterà creditrice di ore da parte del lavoratore queste saranno azzerate. Se sarà creditore il lavoratore, verrà retribuito.

#### **ART. 26 - PRESTAZIONI DI CURA**

Nell'effettuazione delle prestazioni di cura, i dipendenti del reparto cure si atterranno a quanto indicato nelle prescrizioni mediche del direttore sanitario-medico visitatore. Le parti si impegnano ad attivare un tavolo di esame a composizione di eventuali controversie, prima di reciproche unilaterali iniziative.

#### **ART. 27 - ABITI DI SERVIZIO**

Si integra a quanto previsto dal CCNL 6.10.94 per quanto riguarda la divisa di lavoro del personale del reparto cure, da acquistarsi a spese dei lavoratori:

per il fanghino: giacca di tela a maniche o corte pantaloni di tela  
per la fanghina: sopraveste di tela con maniche corte  
per il massaggiatore: pantaloni e maglietta bianca  
per la massaggiatrice sopraveste bianca  
estetista ed inalatrice: come per la massaggiatrice

#### **ART. 28 - FESTIVITA'**

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

### **TITOLO VII** **FERIE**

#### **ART. 29 - GODIMENTO DELLE FERIE**

L'azienda predisporrà il piano ferie complessivo dell'anno in corso entro 45 giorni dall'apertura. Tale piano deve comprendere, per ogni lavoratore, un periodo feriale di almeno 13 giorni di ferie più 2 riposi da usufruire dal 1° giugno al 30 settembre di ogni anno. Se per comprovate ragioni tecnico-organizzative tale periodo non fosse garantito a tutti i dipendenti, l'azienda applicherà il metodo della rotazione. I lavoratori che in questo caso non ne potessero usufruire nel periodo estivo sopraccitato concorderanno con l'azienda il periodo di fruizione, che dovrà avvenire entro la fine dell'anno di riferimento.

Le ferie di cui agli artt. 18 e 20 derivanti dalla conversione dei permessi verranno godute in conformità alle indicazioni dell'azienda, in periodi non inferiori ad una giornata.

Il restante periodo feriale non usufruito sarà indicato a discrezione dell'azienda, purchè goduto in

un'unica soluzione.

Se alla fine del periodo lavorativo risultassero residui non goduti di ferie riservate alla gestione aziendale, le stesse dovranno essere usufruite entro il 31 agosto dell'anno successivo.

Il piano ferie potrà essere modificato in relazione al flusso della clientela. La modifica sarà comunicata agli interessati con preavviso di almeno giorni 10 (dieci); in tale ipotesi al lavoratore saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per la rinuncia del periodo feriale programmato, previa esibizione di regolare documentazione.

Si provvederà quindi immediatamente alla riprogrammazione.

Tale norma ha carattere di straordinarietà.

Nota a verbale: le parti concordano che il punto 9 del capitolo 7 "ferie parte generale" del CCNL 6.10.94 non viene applicato.

In riferimento al raggiungimento degli obiettivi aziendali che prevedono un maggior afflusso di clientela durante i mesi estivi, le parti concordano che tale articolo è del tutto sperimentale.

## **TITOLO VIII** **MERCATO DEI. LAVORO**

### **ART. 30 - CONTRATTI A TERMINE**

Nel caso in cui non fosse possibile accedere alla Commissione paritetica costituita in sede territoriale dalle Organizzazioni stipulanti l'accordo per il BTE per la gestione dei contratti a termine, all'interno di Terme di Galzignano S.p.a. l'azienda e le OO.SS. costituiranno una apposita Commissione Paritetica Aziendale.

L'azienda chiederà l'autorizzazione della Commissione per accedere a contratti a termine per particolari necessità legate all'afflusso della clientela e per la sostituzione dei lavoratori in ferie. Nei casi invece di sostituzione di lavoratori assenti per malattia, infortunio, maternità, servizio militare, l'azienda potrà accedere direttamente ai contratti a termine, comunicando tali dati alle OO.SS. I lavoratori assunti con contratto a termine riceveranno una speciale indennità, connessa al particolare disagio derivante dalla tipologia del contratto in questione, pari a L. 81.000 mensili; tale indennità deve intendersi comprensiva di ogni eventuale influenza sugli istituti retributivi diretti o indiretti, sui quali pertanto non inciderà ulteriormente in alcun modo.

### **ART. 31 - CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO**

Le parti fanno esplicito riferimento alla lettera ed allo spirito sia della Legge 863/84 ed alle successive modifiche ed integrazioni, che alle disposizioni dei CCNL in merito, ed in particolare definiscono quanto segue:

- 1- possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i giovani che risultano iscritti alla lista di disoccupazione;
- 2- il periodo di prova sarà di 60 giorni;
- 3- la durata del contratto di formazione e lavoro non sarà superiore a 24 mesi di calendario. Qualora l'azienda intenda utilizzare il rapporto di 24 mesi di effettiva prestazione, la stessa garantirà al lavoratore dall'inizio del rapporto, la trasformazione del contratto dopo i 24 mesi effettivi a tempo indeterminato secondo le normative territoriali;
- 4- l'inquadramento di ingresso sarà di un livello inferiore a quello finale;
- 5- i contratti di formazione e lavoro per il livello 6° e 6° super, sono stipulati alle seguenti vincolanti condizioni:
  - a) ingresso al 6° livello
  - b) rinuncia da parte dell'azienda al diritto di risolvere il rapporto di lavoro in scadenza;
- 6- le aziende presenteranno alla Commissione Paritetica Territoriale per la valutazione e



l'approvazione, la richiesta del contratto di formazione e lavoro con il relativo progetto di formazione;

7- la durata del contratto di formazione e lavoro non potrà comunque essere inferiore a 12 mesi;

8- sei mesi prima della scadenza del rapporto formativo l'azienda comunicherà con apposita lettera al lavoratore e all'Organismo Bilaterale Territoriale, la conferma o meno al completamento della formazione, della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le parti riconoscono l'importanza della formazione professionale e si impegnano a promuoverla ed incentivarla attraverso l'Organismo Bilaterale Territoriale.

### **ART. 32 - APPRENDISTATO**

Le aziende potranno assumere apprendisti nel limite massimo del 20% dell'organico di base.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di apprendistato, si fa riferimento a quanto disposto dal CCNL.

### **ART. 33 - FORMAZIONE**

In occasione del rinnovo del contratto per il BTE, le parti hanno rilevato una carenza delle figure operanti all'interno dei reparti cura degli alberghi (aziende) specificatamente dei massoterapisti e fangoterapisti.

Pertanto in conseguenza alla gravità di quanto rilevato chiedono l'istituzione (l'avvio) immediata di corsi regionali per la formazione delle figure professionali di cui sopra, intendendo con ciò:

- corsi separati idonei alla formazione da un lato dei massoterapisti e da un lato dei fangoterapisti che qualifichino un numero di 120 soggetti per ogni figura professionale.

Si ribadisce con forza che come previsto dalla legge le figure professionali così formate dovranno operare esclusivamente all'interno degli stabilimenti termali presenti nel Bacino Termale Euganeo.

Viene inoltre convenuto che nell'ipotesi in cui la Regione si trovasse in obiettiva difficoltà ad istituire i corsi di cui sopra, pur di sopperire alla situazione creatasi, le associazioni albergatori si rendono disponibili ad organizzare e gestire in proprio dei corsi di formazione stante un adeguato sostegno economico proveniente dalla regione.

Qualora l'azienda termo-alberghiera necessiti di figure professionali qualificate per il reparto cura (fango e massoterapisti) e le stesse non fossero reperibili nel mercato del lavoro per mancanza di corsi di formazione previsti dalla legge regionale per le figure sopra indicate, l'azienda sarà costretta a procedere all'assunzione di personale disponibile impegnandosi a fornire a quest'ultimo la formazione necessaria per l'espletamento delle mansioni richieste.

Nel contempo l'azienda assicura la partecipazione di detti lavoratori agli eventuali corsi che la regione attiverà allo scopo.

### **ART. 34 - NUOVE DISPOSIZIONI**

Con riferimento all'intero capitolo del mercato del lavoro e le sue componenti, le parti convengono di incontrarsi ogni qualvolta siano introdotte nuove disposizioni di legge e normative inerenti al mercato del lavoro.

## **TITOLO IX**

### **TRATTAMENTO DI MALATTIA**

#### **ART. 35 - TRATTAMENTI DI MALATTIA, INFORTUNIO, MATERNITÀ'**

Ai fini del trattamento di malattia, infortunio e maternità, 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;

B - i periodi di malattia che iniziano dopo il termine della stagione e che si esauriscano prima dell'inizio della stagione successiva non comportano per l'azienda alcun onere economico;

C - i periodi di malattia e di maternità insorti durante la sospensione consensuale dei rapporti, ma che non risultino esauriti con l'inizio della nuova stagione, sono regolati dal CCNL soltanto dal momento in cui la nuova stagione inizia;

D - casi particolari di malattia non previsti dalla vigente normativa verranno esaminati dall'azienda e dalle OO.SS.;

E - riguardo quanto sopra previsto per i lavoratori del settore termale l'azienda su documentazione prevista dalle vigenti leggi integrerà l'indennità corrisposta dall'INPS in modo da raggiungere il 100% della retribuzione normale netta.

## **TITOLO X** **TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **ART. 36 - RETRIBUZIONE**

La retribuzione mensile dei lavoratori è costituita dalle seguenti voci:

- paga base
- contingenza
- III elemento elemento "integrativo"

### **ART. 37 - C.D. ELEMENTO "INTEGRATIVO" E "TERZO ELEMENTO"**

Vengono confermati nella misura attualmente applicata.

### **ART. 38 - PREVIDENZA INTEGRATIVA**

L'azienda si impegna a versare ad uno dei Fondi Pensione di cui al Dlgs. 124/1993, per ciascun lavoratore, i seguenti importi: (entro il mese di maggio di ciascun anno)

- L. 245.000 nell'anno 1999;
- L. 145.000 nell'anno 2000;
- L.145.000 nell'anno 2001.

La convenzione con il Fondo Pensione dovrà prevedere la possibilità per il lavoratore di integrare i predetti versamenti, in base alle norme vigenti.

In caso questo non fosse possibile, perché i lavoratori non potrebbero godere dei benefici derivanti dai suddetti versamenti, le parti si incontreranno per definire una diversa modalità di riconoscimento ai dipendenti delle predette somme.

### **ART. 39 - EROGAZIONE NATALIZIA**

L'azienda dichiara che erogherà a mero titolo di liberalità a ciascun dipendente, in relazione alla festività natalizia del 1998, la somma di L. 500.000, che sarà corrisposta con la busta paga di novembre.

### **ART. 40 -14MA MENSILITA'**

Per quanto riguarda l'istituto della 14ma mensilità le parti convengono che la stessa verrà corrisposta con la retribuzione di giugno.

### **ART. 41 -13MA MENSILITA'**

Per quanto riguarda l'istituto della 13ma mensilità, le parti convengono che la stessa verrà corrisposta con l'ultima busta paga e comunque per tutti i lavoratori entro Natale.

#### **ART. 42 - TERZO ELEMENTO**

Le attuali differenze esistenti ed in vigore del terzo elemento all'interno dei livelli e tra albergo mensa e reparto terme, derivano dall'unificazione dei contratti del settore terme ed albergo mensa.

Le parti si impegnano ad un'ulteriore verifica per l'omogeneizzazione dei terzi elementi.

Contemporaneamente si intende definito il terzo elemento del terzo livello nel settore termale pari a L. 216.250.

#### **ART. 43 - T.F.R.**

Le parti concordano che secondo quanto disposto dall'ultimo comma dell' art. 1 della legge 297/92 hanno diritto di inoltrare la richiesta di T.F.R. i lavoratori con almeno cinque anni di anzianità, nonché per la seguente motivazione: ristrutturazione prima casa per sé o 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%.

#### **ART. 44 -13MA,14MA MENSILITA', PERMESSI, T.F.R., FERIE**

Il calcolo per la determinazione di quanto maturato per i sopra citati titoli viene rapportato ai 26esimi lavorativi a partire dall'1.1.1999.

#### **ART. 46 - FESTIVITA'**

Le parti ribadiscono che:

1 - per quanto riguarda la festività non goduta, prevista dall'art. 182 del CCNL del 6.10.94 la stessa viene maggiorata del 48%;

2 - le festività cadenti nei giorni di riposo siano essi di legge o di conguaglio vengono retribuite con il meccanismo della festività goduta.

#### **ART. 47 - GIORNO DI RIPOSO**

Nel rispetto della legge il giorno di riposo settimanale deve obbligatoriamente essere goduto.

L'eventuale ulteriore giornata di riposo, se la stessa non sarà effettuata per accordo con il lavoratore, verrà retribuita con la maggiorazione e con il metodo di conteggio previsto per le festività non godute.

#### **ART. 48 - DIVISORE ORARIO**

Si conviene che dall'1.1.1999 il divisore orario sarà pari a 160,5 per i lavoratori addetti ai settori albergo e mensa ed a 163,4 per i lavoratori addetti al reparto cure.

### **TITOLO XI**

#### **CESSIONE E TRASFORMAZIONE DI AZIENDE**

#### **ART. 49 - GARANZIE**

Nell'ambito di cambiamento di proprietà e/o di gestione si conviene che l'azienda subentrante garantisca il posto di lavoro ed i livelli di inquadramento con mantenimento dell'anzianità maturata e del T.F.R.

## **TITOLO XII**

### **LICENZA MATRIMONIALE - LUTTO DI FAMIGLIA**

#### **ART. 50 - LICENZA MATRIMONIALE E LUTTO**

Per quanto riguarda la licenza matrimoniale ed i permessi per lutto familiare si fa riferimento alla parte generale e speciale aziende alberghiere del CCNL Turismo.

## **TITOLO XIII**

### **RELAZIONI SINDACALI**

#### **ART. 51 - PERMESSI**

Alle rappresentanze sindacali aziendali vengono riconosciuti permessi nella misura di 2 ore per ogni dipendente nell'arco dell'anno.

#### **ART. 52 - ASSEMBLEE SINDACALI RETRIBUITE**

I lavoratori hanno diritto di partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino concorrenza di 20 ore annue.

#### **ART. 53 - COMMISSIONE PARITETICA AZIENDALE**

La Commissione di cui all'art. 30 avrà il compito di attuare e gestire tutte le parti del presente accordo con particolare riferimento ai punti in cui è espressamente richiamata.

Avrà altresì il compito di dare interpretazione, nonché redimere liti che dovessero insorgere tra impresa e lavoratori dipendenti nell'applicazione delle leggi e delle normative.

#### **ART. 54 - DELEGHE SINDACALI**

Per quanto concerne la delega di adesione dei lavoratori alle OO.SS. la stessa, fatte salve le disposizioni di legge, viene inviata all'Azienda tramite raccomandata con avviso di ricevuta o con raccomandata a mano.

L'azienda mensilmente fornirà alle OO.SS. elenco con i nominativi e relativi importi.

## **TITOLO XIV**

### **ORGANISMO BILATERALE TERRITORIALE SPORTELLO EUGANEO PER IL LAVORO**

#### **ART. 55 - ORGANISMO BILATERALE TERRITORIALE**

Le parti prendono atto che in sede territoriale (BTE) le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno progettato di istituire un "organismo bilaterale fermo-alberghiero" inteso a promuovere e monitorare le politiche attive del mercato del lavoro.

Nell'ambito di detto organismo si prende atto che è stato in particolare costituito lo Sportello Euganeo del Lavoro.

I compiti definiti per ognuno di questi settori risultano essere:

##### **a) organismo bilaterale:**

- erogazione di sussidi straordinari per situazioni di bisogno a seguito di eventi gravi che abbiano colpito il lavoratore socio o la sua famiglia;
- garantire un reale sostegno ai lavoratori dipendenti da aziende terno-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;

- iniziative in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti;
- istituisce 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.

#### b) Sportello Euganeo del Lavoro

- lo sportello per il Bacino Termale Euganeo è costituito per il settore termo-alberghiero, per quello dei ristoranti, dei pubblici esercizi e per quello dei servizi.
  - salve le disposizioni inderogabili in materia di collocamento previste dalla legge l'organismo si propone di regolamentare il flusso dei lavoratori tra aziende, le richieste di lavoro provvisorie (momentaneo extra ecc., comunque temporaneo) anche per il livello di professionalità che le aziende intendono richiedere;
  - l'organismo si doterà di strumenti, criteri per gestire il collocamento al lavoro dei dipendenti nelle aziende di cui al primo alinea;
  - l'organismo promuove adeguate indagini in collaborazione con le aziende associate, tra tutti i lavoratori per acquisire la disponibilità nelle liste per i settori indicati al primo alinea.
- L'azienda si impegna 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 OO.SS., da parte loro, si obbligano a comunicare tempestivamente all'organismo le disponibilità del lavoratore, anche in cerca di prima occupazione o iscritto nelle liste di mobilità, all'assunzione o al passaggio diretto da un'azienda all'altra;
- L'azienda si impegna 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 (ad esempio manutentori, assistenza interpreti, intrattenitori, animatori, ecc.).
- Con riferimento al finanziamento dello Sportello Euganeo del lavoro e dell'Organismo Bilaterale, previsto dall'accordo stipulato in sede territoriale, verranno presi gli opportuni accordi tra l'azienda e gli enti in questione, al fine di concordarne le eventuali modalità.

## **TITOLO XV** **DISPOSIZIONI FINALI**

### **ART. 56 - CRISI E RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI**

In particolari situazioni dell'azienda in difficoltà, con processi di ristrutturazione o di crisi, impossibilitata a garantire l'attività lavorativa ed il salario, su richiesta di una delle parti, si attiverà un immediato confronto tra i firmatari del presente accordo avente per oggetto la soluzione della situazione che tenga conto comunque dell'equa distribuzione del periodo lavorativo.

Le parti si impegnano, a sostegno degli eventuali lavoratori dipendenti in esubero, a coinvolgere lo sportello territoriale del lavoro di cui all'art. 55 con l'intento di reinserire i lavoratori stessi nel mercato del lavoro.

### **ART. 57 - RAPPORTI CON IL CCNL**

La disciplina prevista al capo IV pag. 58 e capo IV pag. 129 del CCNL Turismo 6.10.94 viene sostituito da quanto previsto dal presente accordo.

### **ART. 58 - RILEVAZIONE DATI**

Con l'entrata in vigore del nuovo sistema elettronico di rilevazione delle presenze e degli orari di lavoro, l'azienda si impegna a fornire mensilmente ai lavoratori lo stampato di registrazione.

L'azienda si impegna inoltre a fornire alle OO.SS. a fine anno l'elenco dei lavoratori, con indicazione per ciascuno di essi della data di inizio del lavoro e delle sospensioni attuate.

**ART. 59 - DETRAZIONI FISCALI**

Le parti convengono che dall'1.1.1998 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.

**ART. 60 - RINVIO**

Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo territoriale si rinvia alle disposizioni contenute nel CCNL Turismo, mentre si intende superato ogni precedente accordo aziendale, fatti salvi eventuali accordi scritti individuali di miglior favore .

**ART. 61 - ALLEGATI**

Fanno parte integrante del presente accordo le tabelle allegate che indicano i meccanismi di calcolo relativi ai vari istituti previsti.