

IPOTESI DI ACCORDO

Roma,

FEDERTERME

Tra

FILCAMS – CGIL

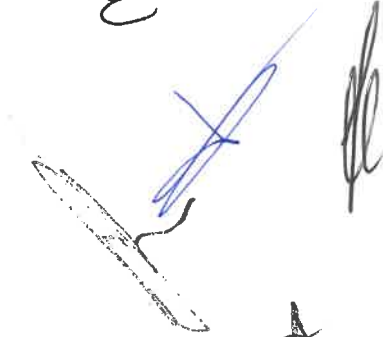
FISASCAT – CISL

UILTUCS - UIL

e

Con la partecipazione delle rispettive delegazioni trattanti.

la presente ipotesi di accordo integra e rinnova il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende termali e dei centri benessere termali delle stesse aziende.



ART. 1 – RELAZIONI INDUSTRIALI.

Il paragrafo “Pari opportunità” è sostituito dal seguente:

“PARI OPPORTUNITA’

I. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità di genere, interventi che favoriscano le pari opportunità nel lavoro. A tal fine le parti si impegnano ad avviare percorsi, di studio e di ricerca finalizzati alla promozione e all’attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale), volte all’effettiva realizzazione della parità di genere.

II. In tale contesto le parti convengono di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità a partire da quanto previsto dal D.Lgs 198/2006, (così come modificato da ultimo dalla L.162 del 5.11.2021), anche dalla Direttiva UE 2023/970/UE volta a rafforzare l’applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, istituendo nelle imprese con più di 50 dipendenti, una figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità, con compiti di intervento presso i datori di lavoro al fine di garantire che tutte le persone che lavorano in azienda possano godere delle medesime opportunità, di tutelare il concetto di equità, anche dal punto di vista salariale, di superare qualsiasi pregiudizio dovuto alle eventuali diversità e di favorire l’inclusione di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

III. In seno all’Ente Bilaterale Nazionale del settore Termale è istituita la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

a) studiare l’evoluzione qualitativa e quantitativa dell’occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per genere, livello di inquadramento professionale, tipologia dei rapporti di lavoro e retribuzione di fatto, ivi compresi quelli elaborati dall’Osservatorio sul mercato del lavoro;

(b) seguire l’evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;

(c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l’attività dopo un’interruzione dell’attività lavorativa;

(d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l’attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell’8 marzo 2000, come modificata dal D.lgs n. 105/2022;

e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l’occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162 dai Fondi comunitari preposti;

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di violenza, molestia e discriminazione nel sistema delle relazioni di lavoro;

g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie;

h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'articolo 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;

i) individuare e monitorare le iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;

l) ricevere dalle rappresentanze sindacali aziendali copia del rapporto sulla situazione aziendale redatto ai sensi del decreto legislativo n. 198 del 2006 al fine di condividere e monitorare i dati ricevuti.

IV. L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

V. La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

VI. La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

VII. Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale nazionale del settore Termale a portare a termine, entro il 31 dicembre 2025 l'analisi dell'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile del settore.

VIII. Per acquisire i dati necessari allo svolgimento di tale analisi, la Commissione, nel rispetto delle disposizioni di tutela della riservatezza dei dati personali, potrà avvalersi anche delle informazioni statistiche disponibili presso l'Ebiterme - Ente Bilaterale Nazionale del Settore Termale, gli enti pubblici e le amministrazioni competenti.

IX. L'Ente Bilaterale Nazionale del settore termale dovrà assicurare in ogni bilancio di esercizio uno specifico capitolo di spesa per lo svolgimento di tale analisi, i cui risultati saranno assunti a riferimento dalle parti per l'individuazione delle misure atte a favorire la partecipazione delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità.

CONTRASTO ALLA VIOLENZA E ALLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO

I. Le Parti nel convenire che la violenza e le molestie nel luogo del lavoro costituiscono un abuso e una violazione dei diritti umani, concordano di promuovere iniziative, al fine di prevenire e contrastare tali condotte inaccettabili e incompatibili con il rispetto della persona umana.

II. Per "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si intende, ai sensi e per gli effetti della L. 4/2021, quell'"insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere" e cioè "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie".

III. Le parti ritengono inaccettabile ogni atto che si configuri come molestia o violenza nei luoghi di lavoro e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di chi o di coloro che le hanno poste in essere.

IV. Le parti condividono appieno i principi espressi nella legge 4/21 nonché quanto previsto nel Codice delle Pari Opportunità, di cui al D. Lgs. 198/2006, ove si precisa come obbligo del datore di lavoro quello di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, oltreché il benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori.

V. La violenza e le molestie possono presentarsi sul luogo di lavoro, e possono essere di natura verbale, fisica, psicologica e/o sessuale e costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio i clienti e possono assumere diverse forme, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

VI. È interesse di tutte le Parti firmatarie il presente CCNL agire in caso di segnalazione o denuncia di molestia o violenza con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno.

VII. Le Parti concordano di individuare le iniziative, di natura informativa e formativa, volte a contrastare, prevenire e non tollerare comportamenti discriminatori basati sulla diversità e in particolare violenze o molestie nei luoghi di lavoro, affinché venga garantito il rispetto della dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

VIII. Nei programmi di formazione e informazione del personale, le singole imprese potranno includere tematiche specifiche inerenti a comportamenti e condotte responsabili, ispirate a principi di legalità, trasparenza, correttezza e indipendenza dei rapporti. Ciò al fine di diffondere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione qualsiasi essa sia, nonché condividere con i lavoratori gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

IX. Potranno essere predisposti, a cura delle aziende, specifici interventi formativi, da condividersi con le RSU/RSA e/o le OO.SS. territoriali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale, da realizzare anche attraverso i Fondi Interprofessionali, in materia di tutela della libertà e della dignità della persona, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie e promuovere specifici interventi volti a diffondere la cultura del rispetto della persona.

X. Quanto precede potrà essere realizzato anche tramite campagne di sensibilizzazione mirate a prevenire la violenza in ogni sua forma, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e la comprensione delle diverse manifestazioni e cause profonde di tutte le forme di violenza, nonché di contrastare gli stereotipi di genere e dannosi e promuovere la parità di genere ed il rispetto reciproco.

XI. Le Parti predisporranno materiale informativo destinato alle lavoratrici e lavoratori sul comportamento da adottare in caso di molestie.

XII. A questo fine, si conviene che saranno individuati, per ogni provincia, riferimenti/convenzioni (Centri antiviolenza, Case rifugio, Consigliera di Parità ecc.) ai quali poter rivolgersi, dando puntuale informazione dei recapiti.

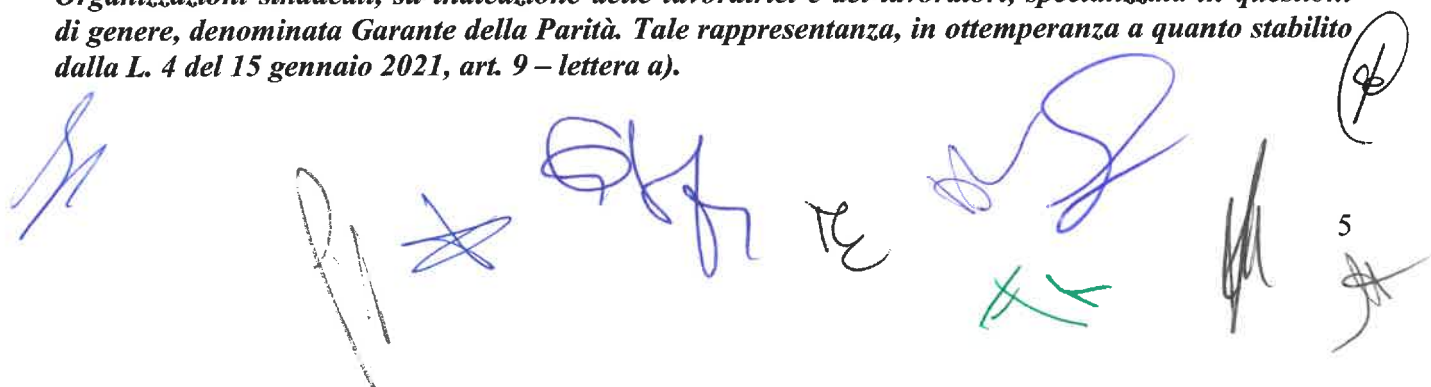
XIII. Qualora venga accertato che si siano verificate delle molestie o violenze, l'impresa deve adottare misure adeguate, anche di natura sanzionatoria, nei confronti del personale dipendente che le ha poste in essere. Le vittime riceveranno sostegno e verrà loro garantito il divieto di licenziamento di cui all'articolo 26, commi 3-bis e 3 ter, del D.lgs. 198 del 2006, così come modificato dall'art. 1, comma 218, legge 205 del 2017 (cd. Legge di bilancio 2018) e, se necessario, verranno inserite in un percorso di reinserimento.

XIV. Si prevede 1 ora di assemblea retribuita annua sul tema della violenza e molestie, aggiuntiva al monte orario previsto, per la quale le Organizzazioni Sindacali potranno coinvolgere anche soggetti esterni.

XV. Entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, le Parti, anche attraverso la costituzione di una Commissione Paritetica Nazionale, individueranno un Codice di Condotta/Linee Guida con le misure e le procedure da adottare nella lotta contro le violenze e molestie sessuali sul luogo di lavoro, che sarà recepito dalle singole imprese.

XVI. Sarà inoltre prevista a livello aziendale la costituzione di Commissioni Paritetiche, per il contrasto alla Violenza di Genere e molestie sessuali nel luogo di lavoro, con numeri e modalità da definirsi su base aziendale, per agevolare e condividere misure specifiche rispetto alle esigenze che verranno determinate congiuntamente.

XVII. Al fine di favorire il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, nelle aziende con più di 50 dipendenti, verrà istituita la figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, denominata Garante della Parità. Tale rappresentanza, in ottemperanza a quanto stabilito dalla L. 4 del 15 gennaio 2021, art. 9 – lettera a).



5

XVIII. Ove opportuno, le disposizioni del presente articolo, possono essere applicate nei casi di violenza o molestia per così dire esterna e cioè, posta in essere, ad esempio, da parte di clienti e/o fornitori.

XIX. Le parti si impegnano infine a valutare nell'arco di vigenza del presente CCNL la condivisione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti a contrasto di questi fenomeni.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

I. Le Parti nel condannare la violenza di genere in tutte le sue forme, condividono l'impegno a proteggere e sostenere le donne che ne sono vittime.

II. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi, così come previsto dalla citata norma di legge.

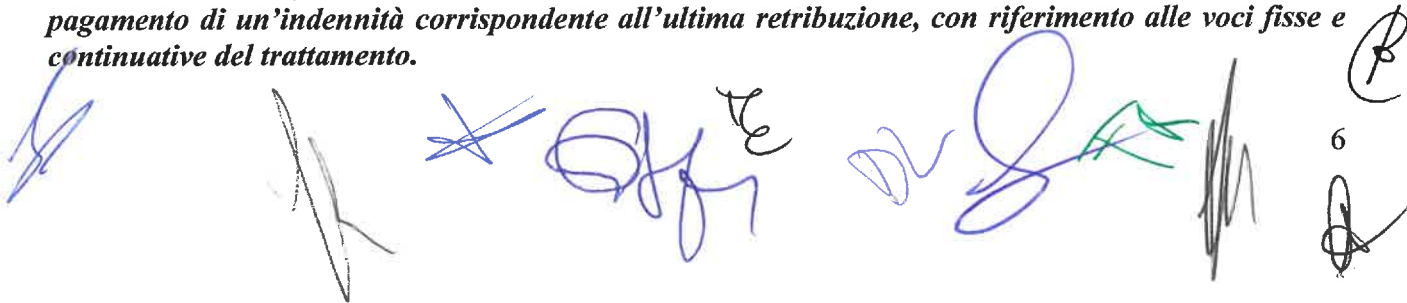
III. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

IV. Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni dalla data di inizio del percorso; la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

V. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

VI. Il periodo di congedo di cui al comma II è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, dei permessi per riduzione dell'orario di cui all'art. 18, ex festività, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

VII. Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma II sarà prorogato per ulteriori tre mesi con diritto al pagamento di un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento.



6

VIII. La lavoratrice ha inoltre diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

IX. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma II, può altresì chiedere al proprio datore di lavoro di essere trasferita presso un'altra unità produttiva della stessa azienda; il datore di lavoro, verificata la disponibilità di posizioni lavorative, si impegna a trasferire la lavoratrice, ove possibile, entro 14 giorni dalla richiesta.

X. Su richiesta della lavoratrice, al termine del percorso di protezione e per il periodo di un anno l'azienda valuterà positivamente la possibilità di assegnarla ad un turno di lavoro che tenga conto delle esigenze della lavoratrice, salve comprovate esigenze organizzative.



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

Dopo il comma V, è aggiunto il seguente:

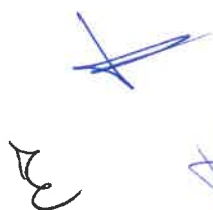
“VI. I periodi di congedo parentale sono computati nell’anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla maturazione e corresponsione della tredicesima mensilità, ai sensi del successivo art. 37, delle ferie, dei permessi per riduzione dell’orario di cui all’art. 18 e delle ex festività. Gli stessi periodi di congedo parentale, sempre ai sensi dell’art. 37 cit., sono computati ai fini della maturazione e della corresponsione della quattordicesima mensilità a decorrere dal 1° dicembre 2027.”



ART. 12 – PRECEDENZE.

Al comma III, dopo le parole “*richiesta scritta*” sono aggiunte le seguenti:

“(raccomandata a/r, a mano o via pec)”



ART. 15 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.

Al 2° livello, alla voce “Profili”, al quarto alinea, in fine, aggiungere:

- ***(SPA manager);”***

Al 3° livello, alla voce “Profili”, dopo il sesto alinea, aggiungere:

- ***Coordinatore area palestra;***
- ***Coordinatore SPA;***

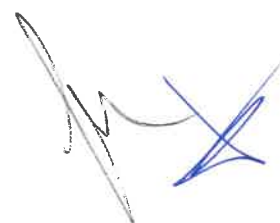
Al 4° livello, alla voce “Profili”, dopo il nono alinea, aggiungere:

- ***Massaggiatore capo bagnino;***
- ***Istruttore di fitness (personal trainer);***
- ***SPA attendant;***

ART. 18 – ORARIO DI LAVORO

Al punto 4), comma III, al termine è aggiunto:

“fatta eccezione per i periodi di congedo per maternità, per paternità e di congedo parentale.”



ART. 20 - LAVORO A TEMPO PARZIALE.

Al comma IV, le parole *“Ai sensi dell’art. 3, commi 7 ed 8 del D. Lgs. n. 61/2000”*, sono sostituite dalle seguenti:

“Ai sensi dell’art.6 del D.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche”,

conseguentemente, nel testo dell’art. 20 le parole *“flessibile”/“flessibilità”* si intendono sostituite dalle parole *“elastiche”/“elasticità”*.

Alla fine dell’articolo, aggiungere la seguente dichiarazione delle parti:

“TUTELA DELLA GENITORIALITA’ PART TIME TEMPORANEO - DICHIARAZIONE DELLE PARTI

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 legge 8 ottobre 2010, n 170, a seguito di certificazione DSA o DSP, da parte del servizio sanitario pubblico o di comunicazione intervenuta da parte degli istituti scolastici.

Le agevolazioni predette potranno essere concesse ad un numero di lavoratori che non superi il venti per cento 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.”

ART. 21 – LAVORO RIPARTITO

L'art. 21 è abrogato.

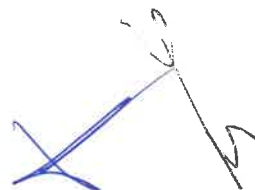


ART. 22 - CONTRATTO A TERMINE

Dopo il comma V, è aggiunto il seguente:

“V-bis. Ai sensi dell’art. 19, comma 1, lett. a), del d.lgs.15 giugno 2015, n. 81, è individuata la seguente causale per la stipula dei contratti a tempo determinato di durata oltre i 12 mesi e non superiore a 24:

1. Grandi eventi da individuare con apposito accordo sottoscritto dalle articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto (ad es. Giubileo, Olimpiadi, grandi campagne socio-sanitarie di sensibilizzazione sanitaria e di medicina preventiva).”



ART. 37 – 13^a E 14^a MENSILITÀ

Dopo il comma III, sono aggiunti i seguenti:

“IV. 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 tredicesima mensilità.

V. I periodi di congedo di maternità e paternità (“alternativo” e “obbligatorio”) sono computati ai fini della maturazione e della corresponsione della quattordicesima mensilità. A far data dal 1° dicembre 2027 i periodi di congedo parentale sono computati ai fini della maturazione e della corresponsione della quattordicesima mensilità.”



ART. 42 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il comma VII è sostituito dal seguente:

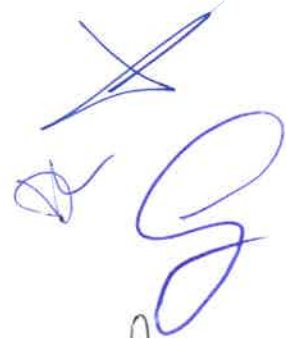
“VII. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto. Le dimissioni dovranno essere confermate nella forma telematica prevista dalla legge.”



ART. 44 – MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

Dopo il punto 4) è aggiunto il seguente punto:

“5) Le parti confermano che quanto previsto per malattia e infortunio non sul lavoro potrà essere oggetto di contrattazione di secondo livello per l'introduzione di trattamenti di miglior favore.”



ART. 57 - TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

L'art. 57 è sostituito dal seguente:

“ART. 57 - TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO.

I. Per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro le parti fanno riferimento alle norme di legge in vigore.”



ART. 61 - DISCIPLINA AZIENDALE

Al comma I, la parola “*sindacale*” è sostituita da “*aziendale*”.







ART. 77 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.

L'art. 77 è sostituito dal seguente:

"I. Le parti convengono di istituire un sistema di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore termale.

II. Il sistema di cui al precedente comma potrà essere realizzato attraverso la costituzione di un Fondo (o Cassa) autonomo di settore, oppure attraverso l'adesione ad un al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (o Cassa).

III. Dal 1° gennaio 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 euro 15 a carico dell'azienda.

IV. Per il finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa è dovuto, per ciascun lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato iscritto ed a decorrere dalla data di iscrizione, un contributo pari a euro dieci a carico dell'azienda ed euro due a carico del lavoratore.

V. I contributi saranno versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite nella regolamentazione dello stesso.

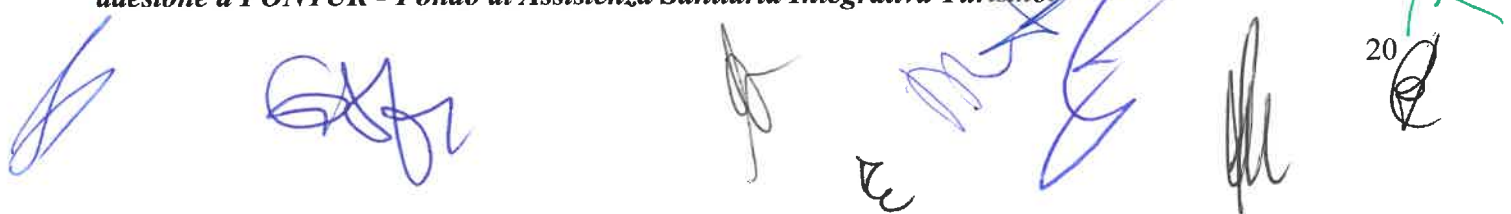
VI. E' consentita l'iscrizione al Fondo di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta per iscritto all'azienda all'atto dell'assunzione, dichiarando di assumere a proprio carico l'intero onere 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.

VII. Il trattamento economico complessivo risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma IV, nonché la quota di iscrizione di cui ai comma III, sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L.. Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

VIII 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 euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione, di cui all'artt. 82 e 83, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti convengono di avviare, dalla data di sottoscrizione del presente contratto, il percorso di adesione a FONTUR - Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Turismo.



20

PARTE ECONOMICA (ART. 82)

MINIMI TABELLARI

Le parti concordano un aumento retributivo lordo mensile del minimo tabellare al IV° livello, pari a € 200 (duecento/00) lordi, da riproporzionare per gli altri livelli secondo la vigente scala parametrica, così ripartiti:

- € 60,00 con la retribuzione del mese di ottobre 2024
- € 35,00 a decorrere dal 1° giugno 2025
- € 35,00 a decorrere dal 1° dicembre 2025
- € 35,00 a decorrere dal 1° giugno 2026
- € 35,00 a decorrere dal 1° dicembre 2026



ART. 84 - DECORRENZA A DURATA

L'art. 84 è sostituito dal seguente:

"I. Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 2024 e verrà a scadere il 31 dicembre 2027; esso sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdetto, da una delle parti, tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

II. Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

III. Copia del presente contratto sarà tenuta a disposizione dei dipendenti presso l'Amministrazione dell'Azienda."

NOTA FINALE

Le parti, riconoscendo l'importanza di buone e corrette relazioni sindacali, si impegnano ad istituire, nel corso della vigenza del presente contratto, dei tavoli tecnici finalizzati ad analizzare in modo critico e proattivo gli istituti contrattuali che risultassero non più in linea con le esigenze delle parti.



STESURA TESTO COORDINATO CCNL

Le parti si incontreranno entro il 31 gennaio 2025 per procedere alla stesura del testo coordinato del CCNL e ad apportare gli eventuali adeguamenti normativi.

Le parti si impegnano, nella predetta stesura, a declinare in ottica di genere i contenuti dello stesso contratto.

