CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO

Testo Ufficiale
20 febbraio 2010

FILCAMS
FISASCAT
UILTuCS

FEDERALBERGHI
FIPE
FIAVET
FAITA - FEDERCAMPING
FEDERRETI

Proprietà riservata

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale a enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

avvertenza

le innovazioni derivanti dagli accordi del 27 luglio 2007, del 13 maggio 2008, del 12 giugno 2008 e del 20 febbraio 2010 sono state inserite nel testo in carattere corsivo

la titolazione degli articoli è indicativa e non esaustiva delle disposizioni contenute negli stessi

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO

Il giorno 20 del mese di febbraio 2010,

tra

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo – FEDERALBERGHI, rappresentata dal proprio presidente Bernabò Bocca, con la partecipazione della Commissione Sindacale presieduta da Alessandro Giorgetti e composta da Giuseppe Albertin, Presidente del Comitato Nazionale Attività Termali, Vanni Cecchinelli, Presidente dell'Associazione Italiana Alberghi per la Gioventù, Ermando Mennella, Presidente di Federalberghi Associazioni Isole Minori, Celso De Scrilli, Presidente del Comitato Nazionale Consorzi Alberghieri, Luigi De Simone Niquesa, Presidente dell'Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Marco Leardini, Presidente del Comitato Nazionale Giovani Albergatori, Giorgio Macciocu, Presidente del Comitato Nazionale Attività Stagionali, Walter Pecoraro, Presidente di Unihotel Franchising, Amato Ramondetti, Presidente del Sindacato Italiano Grandi Alberghi, Nico Torrisi, Presidente del Comitato Nazionale Mezzogiorno, Luciano Serra, Presidente dell'Associazione Nazionale Approdi e Porti e Turistici, Emilio Valdameri, Presidente della Federazione Italiana Residence, e da Wilfried Albenberger, Giovanni Altomare, Gabriele Angeli, Giampietro Badan, Anita Baldi, Giacomo Bardelli, Stefania Battiston, Francesco Bechi, Cristina Bernardi, Luca Bertuola, Vincenzo Bianconi, Alida Boldini, Giuseppe Boldrini, Lorenzo Bombacci, Mario Bombacci, Babila Folco Bruni, Aldo Buongiovanni, Rosario Carpita, Alessandra Ceccotti, Luca Cevoli, Cesare Ciana, Benedetto Cianci, Emilio Conte, Franco D'Onghia, Carlo De Angelis, Gianluca De Gaetano, Danilo De Nardi, Roberto Di Bernardino, Lucio Di Biase, Gaetano Di Bonito, Vincenzo Di Donato, Sergio Donati, Gianfranco Doni, Franco Entilli, Alessandro Favaro, Paolo Ferrero, Giorgio Ferrua, Johanna Fragano, Azzurra Franchini, Daniele Frontoni, Guido Gallia, Sergio Gargiulo, Massimo Giordano, Marco Gottardo, Ezio Indiani, Mario Lazzarini, Amelia Macioli, Gianluca Maregotto, Andrea Marozza, Pierluigi Masini, Orlando Mason, Rosita Matrone, Claudio Mazza, Mauro Murgia, Manuela Paleari, Roberto Pallanch, Massimo Palmerini, Edmondo Papi, Mirka Pellizzaro, Armando Petromilli, Annalisa Piccinelli, Paolo Prisciandaro, Fausto Placucci, Carmelo Randello, Letizia Ricci, Fabrizio Romani, Giuseppe Roscioli, Piero Roullet, Massimo Salviato, Alberto Sangregorio, Carmine Sanna, Maria Grazia Sarcoli, Nicola Sartorello, Claudio Scarpa, Luciano Serra, Stefano Stafisso, Tommaso Tanzilli, Antonio Ternullo, Esterina Tiezzi, Giuseppe Trefiletti, Gian Maria Vincenzi, Gianluca Violante, Stefano Zerbi, Ubaldo Zurlo, assistita dal Direttore Generale Alessandro Cianella, dal Vicedirettore Alessandro Massimo Nucara, dal Capo Servizio Sindacale Angelo Giuseppe Candido e da Andrea Serra;

la Federazione Italiana Pubblici Esercizi – FIPE, rappresentata dal proprio presidente Lino Enrico Stoppani e con la partecipazione della Commissione

Sindacale presieduta da Stefano Mauro e composta da Maurizio Arsti, Luca Bertuola, Enrico Betti, Antonia Biritognolo, Giorgio Buratti, Gaetano Callà, Marco Cantarella, Antonio Civale, Giovanni Curia, Aldo Mario Cursano, Antonio Davanteri, Giancarlo Deidda, Antina Del Grosso, Claudio Ferraro, Arnaldo Fiorenzoni, Stefano Fontana, Paola Fontanelli, Leopoldo Gerbore, Angelo Luni, Angelo Malossi, Gianluigi Mangia, Bruno Marsico, Edmondo Mignucci, Rita Moretto, Antonio Pace, Vincenzo Palmieri, Leopoldo Papetti, Maurizio Pasca, Arrigo Perego, Alessandro Peri, Ilario Perotto, Nicola Pertuso, Renato Pinto, Dario Pistorio, Giovanni Pizzelli, Massimiliano Polacco, Federico Roberto, Giacomo Rossignotti, Paolo Santangelo, Emanuele Scali, Antonio Tarzia, Diego Valsecchi, Alfredo Zini, assistiti dal Direttore Generale Edi Sommariva e dal Direttore Servizio Sindacale Silvio Moretti;

la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo – FIAVET, rappresentata dal proprio Presidente Cinzia Renzi, dai Vice Presidente Fortunato Giovannoni e Roberto Cividin, a mezzo della Commissione Sindacale presieduta dal Presidente d'onore Giuseppe Cassarà composta da Enzo Manunza, Adriano Biella, Giuseppe Ibrido, Paolo Tsimberlist, Maurizio Davolio e Sandro Chiacchieretta, con l'assistenza del Segretario Generale Daniele Fiorini;

la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta – FAITA-FEDERCAMPING, rappresentata dal proprio Presidente Maurizio Vianello e dai Vice Presidenti Stefano Amadei e Placido Rosi, a mezzo della Commissione Sindacale presieduta da Giorgio Godeas e composta da Mattia Enzo, Simone Visentin, con l'assistenza del Segretario Generale Salvatore Vingiani;

con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERCIO;

la Federazione Sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità – FEDERRETI, rappresentata dal Direttore Luigi Maresca, assistito da Stanislao Grazioli;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Martini, dal Responsabile Nazionale del Settore Segretario Nazionale Maurizio Scarpa, dai Segretari Nazionali Carmelo Caravella, Andrea Righi, Flora Carlini, Marinella Meschieri, dal Presidente del C.D. Luigi Coppini e dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale, Agassini Silvia, Agliardi Paolo, Alberti Donatella, Angelini Dalida, Anile Lucia, Argiolu Miriam, Arricale Benedetto, Autieri Maria Stella, Ayala Donatella, Baini Giuliana, Baldini Sergio, Balestrieri Francesca, Banella Ivo, Barera Franco, Battaglia Anna Donata, Bazzichetto Claudio, Bernardini Cinzia, Besenzoni Gianfranco, Betti Roberto, Bianco Stefano, Bindocci Massimiliano, Bigazzi Sabina, Bonora Carla, Bracone Sonia, Brotini Luisella, Bruno Maria, Caffini Fulvio, Calzavara Valter, Camellini Elisa, Campa Rocco, Campari Ramona,

Campioni Silvano, Canepa Piero, Canovaro Patrizia, Capaccioli Franco, Capponi Fabio, Caridi Samantha, Carlotti Marilena, Carneri Graziella, Carnevale Maddalena, Carpino Giovanni, Casagranda Ezio, Cattaneo Federica, Cavallini Monica, Cecchi Silvia, Cetti Pierluigi, Ciarlo Giovanni, Codonesu Sergio, Colombo Pieralberto, Comis Salvina, Conese Marcella, Corazzesi Luigi, Croci Claudio, D'Aquanno Silvio, D'Avolio Isabella, De Angelis Francesca, De Filippis Nicola, De Filippo Antonio, Decicco Tonino, Del Caro Paolo, Del Papa Loretta, Della Volpe Carla, Di Francesco Concetta, Di Pietro Claudio, Di Priolo Franco, Di Tuoro Luana, Fanzecco Simona, Fassina Sergio, Fellegara Fulvio, Ferrazzi Fabrizio, Ferro Elena, Finchi Natale, Filice Adriano, Fragassi Valentina, Francavilla Cosimo, Franceschini M.Antonia, Franceschini Franco, Frasanni Loredana, Gabrielli Mariagrazia, Galati Mario, Garganigo Ivan, Garufi Carmelo, Genovese Monica, Ghiaroni Patrizia, Giannessi Laura, Giorgini Maria, Giupponi Zaverio, Grandi Mirko, Grigolato Margherita, Grillo Giuseppe, Govoni Marzio, Guadagnini Daniela, Guglielmi Gabriele, Khakpour Reza Hamid, Iovine Raffaele, Innocenti Francesca, Lelli Danilo, Leonardi Salvatore, Libri Aldo, Lieto Raffaele, Lorusso Giuseppe, Lozzi Renata, Maffezzoli Dora, Mangili Mario, Maggio Maria, Manocchio Maria, Marcelli Sabatino, Marconi Piero, Maresca Domenica, Mastrogiovanni Guglielmo, Mattioli Sandro, Mazziotta Manlio, Mesina Giuliana, Metitiero Giuseppe, Minni' Cono, Montalti Paolo, Morini Silvana, Mosca Matteo, Nicoli Stefano, Nicoli Stefania, Nocco Marilina, Nonino Roberto, Nozzi Massimo, Oliviero Melissa, Pampersi Alessia, Pancellini Paola, Paolucci Simone, Papagna Mario, Pellegrini Susanna, Pepe Calogero, Perin Bruno, Petrella Massimo, Pezzotti Vittorio, Pinna Salvatore, Pinton Cinzia, Pompei Alessandro, Ponti Licia, Pugliese Teresa, Quattrini Fausto, Raso Massimo, Rastelli Bruno, Recagno Mario, Ricchetti Daniela, Ricci Loretto, Romeo Carmelo, Ronco Cristina, Rossi Mauro, Rossi Marco, Santini Gian Mario, Sardyko Wioletta, Scarnati Luigi, Scattolin Italia, Schiavone Vito, Sesena Cristian, Sgargi Walter, Simoncini Gabriele, Simula Stefano, Sodano Gianfranco, Sovilla Sonia, Spelta Carla, Speriani Giovanni, Spina Franco, Surian Maurizio, Tagliati Veronica, Talenti Enrico, Tasinato Luigi, Tassotti Ernesto, Terenzi Antonio, Testa Emilio, Vesce Sabrina, Viero Gino, Vitagliano Andrea, Vitolo Maria, Voltan Francesca, Zanardi Guido, Zerlotti Caterina, Zilocchi Gianluca con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL) rappresentata dal Segretario confederale Fabrizio Solari e del Responsabile Dipartimento terziario e reti Rosario Strazzullo;

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT CISL, rappresentata dal Segretario Generale Pierangelo Raineri, dai Segretari Nazionali, Vincenzo Dell'Orefice, Ferruccio Fiorot, Giovanni Pirulli, Rosetta Raso e da: Mirco Ceotto, Marco Demurtas, Salvatore Falcone, Alfredo Magnifico, Mario Piovesan, Daniela Rondinelli, Elena Maria Vanelli, dell'Ufficio Sindacale, da Dario Campeotto - Presidente AQuMT, unitamente ad una delegazione trattante composta da: Hansjoerg Adami, Marco Agosta, Giovanni Agostini, Claudio Alessandrini, Cecilia Andriolo, Antonio Arcadio, Giuseppe Arcieri, Massimiliano Arighi, Jairo

Luis Attanasio, Giuseppe Atzori, Lamberto Avanzo, Antonella Bacci, Gianluca Bagnolini, Giuliana Baretti, Andrea Bartoli, Dario Battuello, Fernanda Bisceglia, Giuseppe Boccuzzi, Marco Bodon, Domenico Bove, Mauro Brinati, Gianfranco Brotto, Antonio Calabretta, Domenica Calabrò, Angela Calò, Stefano Calvi, Gianluca Campolongo, Malgara Cappelli, Rosalba Carai, Venera Carasi, Irmo Caretti, Salvatore Carofratello, Piero Casali, Maria Vincenza Castagna, Liliana Castiglioni Antonio Castrignano, Giovanna Catizone, Valter Chiocci, Stefania Chirico, Franco Ciccolini, Alberto Citerio, Celestino Comi, Luigi Conte, Assunta Cortazzo, Carlo Costantini, Antonella Cozzolino, Sonia Curti, Antonia De Luca, Enrico De Peron, Carla De Stefanis, Francesco Di Antonio, Ermanno Di Gennaro, Daniela Di Girolamo, Pancrazio Di Leo, Gennaro Di Micco, Carlo Di Paola, Edoardo Dorella, Paolo Duriavig, Ulrike Egger, Isabella Faraci, Adalberto Farina, Davide Favero, Fabrizio Ferrari, Antonio Fiorenza, Lidia Forli, Giuseppe Foti, Davide Frigelli, Roberto Frigerio, Antonio Furioso, Andrea Gaggetta, Stefano Galli, Elisabetta Gallina, Adriano Giacomazzi, Enrico Gobbi, Simona Gola, Daniele Grieco, Alessandro Gualtieri, Davide Guarini, Giuseppe Pietro Ianni, Sara Imperatori, Alessandro Ingrosso, Giuseppe Landolfi, Miriam Lanzillo, Angela Lazzaro, Maria Viviana Leoni, Fortunato Lo Papa, Diego Lorenzi, Luca Maestripieri, Ernesto Magnifico, Patrizia Manca, Bertilla Manente, Gilberto Marino Mangone, Alessandro Marcellino, Sergio Marcelli, Paolo Marchetti, Maurizio Marcolin, Marina Marino, Antonio Mastroberti, Dieter Mayr, Gianfranco Mazza, Germano Medici, Maria Giovanna Mela, Daniele Meniconi, Elisa Miani, Franco Michelini, Cristiano Montagnini, Biagio Montefusco, Aniello Montuolo, Michele Muggianu, Bice Musocchi, Michele Musumeci, Marco Nani, Valerio Natili, Nicola Nesticò, Marco Paialunga, Domenico Panariello, Anna Linda Passaquindici, Narcisa Pellegrini, Lucia Fiorenza Perfetti, Silvia Pergola, Sarah Peruffo, Simone Pesce, Fabio Petraglia, Giorgio Petroselli, Luigino Pezzuolo, Giorgio Piacentini, Leonardo Piacquadio, Leonardo Piccinno, Cinzia Pietrosanto, Pietro Pizzingrilli, Alberto Pluda, Rita Lucia Ponzo, Monica Porcedda, Elmar Pruenster, Gualtiero Quetti, Nicola Ramogida, Vincenzo Riglietta, Antonella Rizzo, Maurizia Rizzo, Tullio Ruffoni, Carlo Russo, Andrea Sabaini, Eugenio Sabelli, Maurizio Saia, Vittorio Salsedo, Daniele Salvador, Mariano Santarsiere, Giorgio Sanzone, Nausica Sbarra, Massimiliano Scialanca, Gianfranco Scissa, Rolando Sirni, Marco Sismondini, Selena Soleggiati, Marco Squartini, Carmela Tarantini, Giuseppe Tognacca, Fernando Toma, Luca Trinchitella, Michele Vaghini, Maria Teresa Vavassori, Marco Vecchiattini, Eugenio Enzo Vento, Marco Verde, Giuseppe Viviano; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale Annamaria Furlan;

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS, rappresentata dal Segretario Generale Brunetto Boco, dal Presidente Raffaele Vanni, dai Segretari Nazionali: Emilio Fargnoli, Marco Marroni, Gianni Rodilosso, Parmenio Stroppa; da Gabriele Fiorino e Antonio Vargiu del Dipartimento Sindacale; dai membri del Comitato Direttivo Nazionale Paolo

Andreani, Antonio Andrisano, Cristiano Ardau, Sergio Ariodante, Massimo Aveni, Pietro Baio, Giuseppe Ballato, Filomena Balsamo, Enzo Bardi, Pietro Bartolomei, Giuseppina Belletti, Marco Bolognini, Luigino Boscaro, Salvatore Bove, Roberto Broglia, Gianni Callegaro, Giovanni Casa, Maurizio Casadei, Grazia Chisin, Nicola Cieri, Cristina D'Ambrosio, Mario D'Angelo, Roberto D'Angelo, Luigi Pugno De Mitri, Pasquale De Punzio, Rocco Della Luna, Sergio Del Zotto, Sergio Diecidue, Francesco Dello Stritto, Francesco Di Martino, Maria Di Sarno, Max Djossou, Elio Dota, Roberto Fallara, Giovanna Famà, Salvatore Fanzone, Pietro Feliciangeli, Marianna Flauto, Stefano Franzoni, Renzo Frau, Caterina Fulciniti, Giovanni Gazzo, Maria Rita Giardina, Giovanni Giorgio, Stefania Giunta, Marcello Gregorio, Giancarlo Guidi, Luciano Gullone, Cesare Ierulli, Antonino Ilarda, Bartolo Iozzia, Pietro La Torre, Cosimo Lavolta, Ernesto Lombardo, Ermelinda Luchetti, Claudia Lugaresi, Massimo Marchetti, Carmelo Massari, Lina Merolla, Paolo Mezzorana, Maurizio Milandri, Ivano Morandi, Milva Moretta, Antonio Napoletano, Roberto Neri, Nunzio Nicotra, Raffaella Nomade, Sergio Notorio, Mauro Orsan, Francesco Ortelli, Leonardo Pace, Gerlando Pecoraro, Aurelio Pellegrini, Antonio Petrelli, Giannantonio Pezzetta, Bruno Pilo, Paolo Proietti, Rosaria Pucci, Maurizio Regazzoni, Adalisa Rizzo, Carlo Sama, Paolo Sartori, Pasquale Sastri, Luigi Scardaone, Gianpiero Scarponi, Riccardo Serri, Remigio Servadio, Fabio Servidei, Giovanni Sgrò, Giuseppe Silvestro, Salvatore Sorce, Elisabetta Sorgia, Espedito Stompanato, Gennaro Strazzullo, Michele Tamburrelli, Gianni Tomasi, Giancarlo Turchetti, Ivana Veronese, Antonio Verrino, Angelo Vurruso, Angelo Zarfati, Giorgio Zattoni, Giuseppe Zimmari;

visto il protocollo interconfederale del 22 gennaio 2009, il CCNL Turismo 19 luglio 2003, l'accordo 13 maggio 2008, l'accordo 12 giugno 2008 e l'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 27 luglio 2007

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende alberghiere, complessi turistico-ricettivo dell'aria aperta, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, alberghi diurni, imprese di viaggi e turismo, porti ed approdi turistici, rifugi alpini di cui all'articolo 1, composto da 15 titoli, 422 articoli e 19 allegati letti, approvati e sottoscritti dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

INDICE

INDICE 9
PREMESSA AL CCNL 33
PARTE GENERALE 41
TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE 43
Articolo 1 – Sfera di applicazione 43
Dichiarazione a verbale 44
Chiarimento a verbale 45
Articolo 2 – Inscindibilità delle norme contrattuali 45
Articolo 3 – Servizi in comune 46
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI 47
CAPO I – DIRITTI DI INFORMAZIONE 47
Articolo 4 – Livello nazionale 47
Articolo 5 – Livello territoriale 48
Chiarimento a verbale 48
Articolo 6 – Livello aziendale 48
CAPO II - PARI OPPORTUNITÀ, UTILIZZO DEGLI IMPIANTI, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO 48
Articolo 7 – Pari opportunità 48
Articolo 8 – Utilizzo degli impianti 50
Articolo 9 – Politiche attive del lavoro 51
CAPO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE 52
Articolo 10 – Contrattazione integrativa 52
Articolo 11 – Premio di risultato 53
Articolo 12 - Indicatori 54
Articolo 13 – Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello 55
Articolo 14 – Materie della contrattazione 57
Articolo 15 – Clausole di uscita 61
Articolo 16 – Retribuzione onnicomprensiva 61
Dichiarazione congiunta 62
Articolo 17 – Archivio dei contratti 62

CAPO IV - ENTI BILATERALI 62
Premessa 62
Dichiarazione a verbale 62
Dichiarazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori 62
Articolo 18 – Ente bilaterale nazionale unitario del settore Turismo 62
Articolo 19 – Sostegno a reddito 64
Dichiarazione a verbale 65
Articolo 20 – Enti bilaterali territoriali del settore turismo 65
Dichiarazioni a verbale 67
Dichiarazione a verbale 67
Articolo 21 - Statuto tipo 67
Articolo 22 – Centri di servizio 67
Articolo 23 - Finanziamento 68
Articolo 24 - Analisi del funzionamento 69
Articolo 25 – Conciliazione delle controversie 70
CAPO V – FORMAZIONE 70
Articolo 26 – Formazione professionale 70
Articolo 27 – Formazione continua 71
Articolo 28 – Sicurezza sul lavoro 72
CAPO VI – COMMISSIONI PARITETICHE, CONCILIAZIONE, ARBITRATO 73
Articolo 29 – Composizione della commissione paritetica nazionale 73
Articolo 30 – Compiti della commissione paritetica nazionale 73
Articolo 31 – Commissioni paritetiche territoriali 74
Articolo 32 – Procedure per la composizione delle controversie collettive 74
Articolo 33 – Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali 75
Articolo 34 – Collegio arbitrale 77
Articolo 35 – Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari 78
Articolo 36 – Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali 79
Articolo 37 – Funzionamento delle commissioni paritetiche 80

CAPO VII - ATTIVITÀ SINDACALE 80
Articolo 38 – Delegato aziendale 80
Articolo 39 – Dirigenti sindacali 80
Articolo 40 – Permessi sindacali retribuiti 81
Chiarimento a verbale 82
Articolo 41 – Permessi sindacali non retribuiti 82
Articolo 42 – Diritto di affissione 82
Articolo 43 - Assemblea 83
Articolo 44 - Referendum 83
Articolo 45 – Norme generali 83
Dichiarazione a verbale 84
Articolo 46 – Norma transitoria 84
Chiarimento a verbale 84
Articolo 47 – Contributi associativi 84
TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 85
Articolo 48 – Classificazione del personale 85
Articolo 49 – Valorizzazione della professionalità 86
Articolo 50 - Inquadramento 87
Articolo 51 – Passaggi di qualifica 88
Articolo 52 – Mansioni promiscue 88
TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO 89
Premessa 89
Dichiarazione a verbale 90
CAPO I – APPRENDISTATO 90
Premessa 90
Articolo 53 - Tipologie di apprendistato 90
Articolo 54 - Durata 91
Articolo 55 - Numero di apprendisti 91
Articolo 56 - Obblighi del datore di lavoro 91
Articolo 57 - Obblighi dell'apprendista 92
Articolo 58 - Retribuzione 92

Articolo 59 - Formazione 92
Articolo 60 - Verifica di conformità 95
Articolo 61 - Impegno formativo 95
Articolo 62 - Profili formativi 96
Articolo 63 - Intese con le Regioni e le Province autonome 96
Articolo 64 - Apprendistato in cicli stagionali 97
Articolo 65 - Trattamenti normativi 97
Articolo 66 - Assistenza sanitaria integrativa 97
Articolo 67 - Clausola di salvaguardia 97
CAPO II - LAVORO A TEMPO PARZIALE 97
Articolo 68 – Lavoro a tempo parziale 97
Articolo 69 – Instaurazione del rapporto 98
Articolo 70 – Caratteristiche del rapporto 99
Articolo 71 – Esame congiunto 99
Articolo 72 – Condizioni di miglior favore 100
Articolo 73 - Clausole flessibili e clausole elastiche 100
Articolo 74 - Disciplina delle clausole flessibili 100
Articolo 75 - Disciplina delle clausole elastiche 100
Articolo 76 - Modalità applicative 101
Articolo 77 - Part time weekend 101
Dichiarazione a verbale 102
CAPO III – LAVORO A TEMPO DETERMINATO E AZIENDE DI STAGIONE 102
Articolo 78 – Disciplina del lavoro a tempo determinato 102
Articolo 79 – Limiti quantitativi 102
Articolo 80 – Nuove attività 103
Articolo 81 – Sostituzione e affiancamento 103
Articolo 82 - Stagionalità 104
Dichiarazione a verbale 104
Articolo 83 – Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno 104
Articolo 84 – Cause di forza maggiore 105

Articolo 85 - Monitoraggio 105
Articolo 86 – Diritto di precedenza 105
Articolo 87 - Disciplina della successione dei contratti 106
Articolo 88 - Informazioni 106
Articolo 89 - Formazione 107
CAPO IV – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO 107
Articolo 90 – Casi di ricorso 107
Articolo 91 - Comunicazioni 108
Articolo 92 – Formazione 108
CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA 108
Articolo 93 – Lavoro extra e di surroga 108
CAPO VI – LAVORATORI STUDENTI 109
Articolo 94 – Lavoratori studenti 109
CAPO VII - CONTRATTO DI INSERIMENTO 109
Articolo 95 – Contratto di inserimento 109
CAPO VIII - LAVORO RIPARTITO 109
Articolo 96 – Lavoro ripartito 109
Dichiarazione a verbale 110
CAPO IX – APPALTO DI SERVIZI 110
Articolo 97 - Appalto di servizi 110
CAPO X - TELELAVORO 111
Articolo 98 - Telelavoro 111
CAPO XI - LAVORATORI STRANIERI 112
Articolo 99 - Promozione dell'integrazione 112
Articolo 100 - Lavoro stagionale 112
Articolo 101 - Convenzioni 112
Articolo 102 – Competenze linguistiche 112
Articolo 103 – Rinnovo del permesso di soggiorno 113
Articolo 104 – Traduzione del testo contrattuale 113
CAPO XII - QUOTE DI RISERVA 113
Articolo 105 – Quote di riserva 113

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO 114
CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO 114
Articolo 106 - Assunzione 114
CAPO II - PERIODO DI PROVA 114
Articolo 107 – Periodo di prova 114
CAPO III - ORARIO DI LAVORO 115
Articolo 108 – Orario normale settimanale 115
Articolo 109 – Durata massima dell'orario di lavoro 115
Articolo 110 – Riposo giornaliero 115
Articolo 111 – Riduzione dell'orario 116
Articolo 112 – Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero 117
Articolo 113 – Distribuzione dell'orario settimanale 117
Articolo 114 - Flessibilità 117
Articolo 115 – Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo 118
Articolo 116 – Orario di lavoro dei minori 119
Articolo 117 - Riposo dei minori 120
Articolo 118 - Recuperi 120
Articolo 119 – Intervallo per la consumazione dei pasti 120
Articolo 120 – Lavoro notturno 120
Articolo 121 – Lavoratori notturni 120
Articolo 122 – Lavoro straordinario 121
Articolo 123 – Riposi compensativi 122
Dichiarazione a verbale 122
Nota a verbale 122
Dichiarazione a verbale 123
CAPO IV - RIPOSO SETTIMANALE 123
Articolo 124 – Riposo settimanale 123
Articolo 125 – Modalità di godimento del riposo settimanale 123
Articolo 126 – Lavoro domenicale 123
CAPO V - FESTIVITÀ 124
Articolo 127 - Festività 124

Articolo 128 – IV novembre 125
CAPO VI - FERIE 126
Articolo 129 – Determinazione del periodo di ferie 126
Dichiarazione a verbale 126
Articolo 130 – Modalità di fruizione 126
Articolo 131 – Ricongiungimento familiare 127
Articolo 132 – Rinvio alla contrattazione integrativa 128
CAPO VII - PERMESSI E CONGEDI 128
Articolo 133 – Congedo per matrimonio 128
Articolo 134 – Congedo per motivi familiari 128
Articolo 135 – Permessi per elezioni 129
Articolo 136 – Permessi per lavoratori studenti (diritto allo studio) 129
Dichiarazione a verbale 130
CAPO VIII - NORME DI COMPORTAMENTO 130
Articolo 137 – Doveri del lavoratore 130
Dichiarazione a verbale 131
Articolo 138 – Sanzioni disciplinari 131
Articolo 139 – Assenze non giustificate 133
Articolo 140 – Divieto di accettazione delle mance 133
Articolo 141 – Consegne e rotture 133
Articolo 142 – Corredo e abiti di servizio 134
CAPO IX - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI 134
Articolo 143 – Disposizioni generali 134
Articolo 144 – Assistenza sanitaria integrativa 135
Articolo 145 – Indennità di funzione 135
Articolo 146 - Formazione ed aggiornamento 135
Articolo 147 – Responsabilità civile 135
TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO 136
CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE 136
Articolo 148 – Elementi della retribuzione 136
Articolo 149 – Competenza della contrattazione collettiva 136

Articolo 150 – Determinazione della retribuzione giornaliera 136
Articolo 151 – Determinazione della retribuzione oraria 136
CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE 137
Articolo 152 – Paga base nazionale 137
Articolo 153 – Una tantum 139
CAPO III - CONTINGENZA 140
Articolo 154 – Indennità di contingenza 140
Articolo 155 – Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga 140
CAPO IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE 141
Articolo 156 – Corresponsione della retribuzione 141
CAPO V - ASSORBIMENTI 141
Articolo 157 - Assorbimenti 141
CAPO VI - SCATTI DI ANZIANITÀ 142
Articolo 158 – Scatti di anzianità 142
Articolo 159 – Anzianità utile ai fini della maturazione 143
CAPO VII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI 143
Articolo 160 – Tredicesima mensilità 143
Articolo 161 – Quattordicesima mensilità 144
CAPO VIII – PREVIDENZA COMPLEMENTARE 145
Articolo 162 – Previdenza complementare 145
CAPO IX – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA 146
Articolo 163 – Assistenza sanitaria integrativa 146
Chiarimento a verbale 147
Articolo 164 - Welfare contrattuale 147
Articolo 165 - Contribuzione 148
TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 149
CAPO I - MALATTIA 149
Articolo 166 - Definizione 149
Articolo 167 - Adempimenti 149
Articolo 168 – Visite di controllo 150
Articolo 169 - Prestazioni 150

CAPO II - INFORTUNIO 151
Articolo 170 - Infortunio 151
Articolo 171 – Divieto di cumulo 151
Articolo 172 – Anticipazione indennità Inail 151
CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO 152
Articolo 173 – Conservazione del posto 152
Articolo 174 – Aspettativa generica 152
Articolo 175 - Malattie oncologiche 153
Articolo 176 – Rinvio ad altre disposizioni 153
Articolo 177 – Lavoratori affetti da tubercolosi 153
CAPO IV – MATERNITÀ E PATERNITÀ 154
Articolo 178 – Tutela della maternità 154
Articolo 179 - Integrazione 155
Articolo 180 – Congedo parentale 155
Articolo 181 – Permessi per allattamento 156
Articolo 182 – Obblighi della lavoratrice 157
Articolo 183 – Part time post partum 157
CAPO V - CHIAMATA ALLE ARMI 157
Articolo 184 – Servizio militare di leva 157
Articolo 185 – Richiamo alle armi 158
TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 159
CAPO I - RECESSO 159
Articolo 186 - Recesso 159
CAPO II - PREAVVISO 159
Articolo 187 - Preavviso 159
Articolo 188 – Indennità sostitutiva del preavviso 160
CAPO III - DIMISSIONI 160
Articolo 189 - Dimissioni 160
Articolo 190 – Giusta causa 161
Articolo 191 - Matrimonio 161
CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO 161

Articolo 192 – Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo 161
Articolo 193 – Licenziamento simulato 163
Articolo 194 – Licenziamento discriminatorio 163
Articolo 195 - Matrimonio 163
CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 164
Articolo 196 – Trattamento di fine rapporto 164
Articolo 197 – Modalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto 164
CAPO VI - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO 165
Articolo 198 – Restituzione dei documenti di lavoro 165
TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE 166
Articolo 199 - Decorrenza e durata 166
Articolo 200 – Procedure per il rinnovo del CCNL 166
Dichiarazione a verbale 166
PARTE SPECIALE 167
TITOLO X - AZIENDE ALBERGHIERE 169
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 169
Articolo 201 – Classificazione del personale 169
Nota a verbale 178
CAPO II - CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI 178
Articolo 202 – Classifica degli esercizi alberghieri 178
CAPO III - STAGIAIRES 179
Articolo 203 - Stagiaires 179
CAPO IV - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE 179
Articolo 204 – Contratti a termine 179
Articolo 205 - Aziende di stagione 179
Articolo 206 – Rapporti di lavoro 179
Articolo 207 - Trattamento 179
Articolo 208 – Periodo di prova 180
Articolo 209 - Maggiorazioni 180
Articolo 210 - Preavviso 180

Articolo 211 - Indennizzi 181
Articolo 212 – Spese di viaggio 181
Articolo 213 – Forza maggiore 181
CAPO V - ORARIO DI LAVORO 181
Articolo 214 – Distribuzione orario settimanale 181
Articolo 215 – Ripartizione orario di lavoro giornaliero 181
Articolo 216 – Maggiorazione per lavoro notturno 182
Articolo 217 – Distribuzione dell'orario notturno 182
Articolo 218 – Lavoratori notturni 182
Articolo 219 – Maggiorazione per lavoro straordinario 182
CAPO VI - FESTIVITÀ 183
Articolo 220 – Maggiorazione per festività 183
CAPO VII - FERIE 183
Articolo 221 - Ferie 183
CAPO VIII - ELEMENTI ECONOMICI 183
Articolo 222 – Paga base aziende alberghiere minori 183
Articolo 223 – Trattamenti salariali integrativi 184
Articolo 224 - Perequazione 184
Articolo 225 – Calcolo dei ratei 184
Articolo 226 – Scatti di anzianità – norme transitorie 184
Articolo 227 – Premio di anzianità 184
CAPO IX - MALATTIA 184
Articolo 228 – Trattamento di malattia 184
CAPO X - INFORTUNIO 186
Articolo 229 – Personale impiegatizio 186
CAPO XI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 186
Articolo 230 – Trattamento di fine rapporto 186
CAPO XII - NORME PER GLI OSTELLI 186
Articolo 231 – Norme per gli ostelli 186
CAPO XIII - NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE 186
Articolo 232 – Norme per le residenze turistico alberghiere 186

CAPO XIV - NORME PER I CENTRI BENESSERE 186
Articolo 233 – Norme per i centri benessere 186
CAPO XV - NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI 187
Articolo 234 – Classificazione del personale 187
Dichiarazione a verbale 188
Chiarimento a verbale 188
Articolo 235 - Locali aziendali 189
Articolo 236 - Divieto di concorrenza 189
Articolo 237 - Formazione 189
Dichiarazione a verbale 189
Articolo 238 – Scatti di anzianità 189
Articolo 239 – Trattamento di fine rapporto 190
Articolo 240 – Premio di anzianità 190
Articolo 241 - Premio di risultato 190
Articolo 242 – Disposizioni di raccordo 190
Dichiarazione a verbale 190
CAPO XVI - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE 191
Articolo 243 - Funzionamento 191
Articolo 244 – Commissione nazionale 191
Articolo 245 - Convenzione 191
Articolo 246 – Modalità di calcolo 191
Articolo 247 -Aliquota 192
Articolo 248 – Commissioni locali 192
Articolo 249 – Modalità di riscossione 192
Articolo 250 - Attuazione 193
Articolo 251 – Vertenze di lavoro 193
TITOLO XI - COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA 194
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 194
Articolo 252 – Classificazione del personale 194
CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE 199

Articolo 253 - Contratti a termine 199
Articolo 254 – Aziende di stagione 199
Articolo 255 – Rapporti di lavoro 199
Articolo 256 - Trattamenti 199
Articolo 257 – Periodo di prova 199
Articolo 258 – Licenza matrimoniale 200
Articolo 259 – Conservazione del posto 200
Articolo 260 - Maggiorazioni 200
Articolo 261 - Preavviso 200
Articolo 262 - Indennizzi 200
Articolo 263 – Spese di viaggio 201
Articolo 264 – Forza maggiore 201
CAPO III - ORARIO DI LAVORO 201
Articolo 265 – Distribuzione orario settimanale 201
Articolo 266 – Ripartizione orario di lavoro giornaliero 201
Articolo 267 – Maggiorazioni per lavoro notturno 201
Articolo 268 – Distribuzione dell'orario notturno 201
Articolo 269 – Lavoratori notturni 202
Articolo 270 – Maggiorazioni per lavoro straordinario 202
CAPO IV - FESTIVITÀ 202
Articolo 271 – Maggiorazione per festività 202
CAPO V - FERIE 202
Articolo 272 - Ferie 202
CAPO VI - ELEMENTI ECONOMICI 203
Articolo 273 – Paga base aziende minori 203
Articolo 274 – Trattamenti salariali integrativi 203
Articolo 275 - Perequazione 203
Articolo 276 – Scatti di anzianità – Norma transitoria 203
Articolo 277 – Calcolo dei ratei 204
CAPO VII - MALATTIA 204
Articolo 278 – Trattamento di malattia 204

CAPO VIII - INFORTUNIO 205
Articolo 279 – Personale impiegatizio 205
CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 205
Articolo 280 – Trattamento di fine rapporto 205
CAPO X - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE 205
Articolo 281 - Funzionamento 205
Articolo 282 – Commissione nazionale 206
Articolo 283 - Convenzione 206
Articolo 284 – Modalità di calcolo 206
Articolo 285 - Aliquota 206
Articolo 286 – Commissioni locali 206
Articolo 287 – Modalità di riscossione 207
Articolo 288 - Attuazione 207
Articolo 289 – Vertenze di lavoro 208
TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI 209
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 209
Articolo 290 – Classificazione del personale 209
Dichiarazione a verbale 217
Dichiarazione a verbale 217
Articolo 291 – Disposizioni applicative 217
CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE 218
Articolo 292 - Disciplina 218
Articolo 293 – Maggiorazione contratti a termine in aziende di stagione 218
Articolo 294 – Cessazione anticipata dell'attività nelle aziende di stagione 218
Articolo 295 – Risoluzione anticipata del contratto a termine 218
Articolo 296 – Trattamento 219
Articolo 297 – Personale retribuito a percentuale 219
CAPO III - ORARIO DI LAVORO 219
Articolo 298 – Distribuzione dell'orario settimanale 219
Articolo 299 – Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero 219
Articolo 300 – Maggiorazione per lavoro notturno 219

Articolo 301 – Lavoratori notturni 220
Articolo 302 – Maggiorazione per lavoro straordinario 220
Articolo 303 – Maggiorazione per festività 220
Articolo 304 - Ferie 221
Articolo 305 – Permessi e congedi 221
CAPO IV - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI 221
Articolo 306 – Terzi elementi 221
CAPO V - PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA 221
Articolo 307 – Retribuzione esercizi di III e IV categoria 221
CAPO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI 222
Articolo 308 – Indennità di contingenza 222
Articolo 309 – Percentuale di servizio 222
Articolo 310 – Percentuale di servizio ristoranti e similari 222
Articolo 311 – Percentuale di servizio bar caffè e similari 222
Articolo 312 – Percentuale di servizio banchetti e servizi affini 223
Articolo 313 – Sistemi di calcolo percentuale 223
Articolo 314 – Disposizioni varie 224
Articolo 315 – Percentuale per familiari datore di lavoro 224
Articolo 316 – Percentuali di servizio accordi provinciali 224
Articolo 317 – Trattamento economico maitres e capi camerieri percentualisti 224
Articolo 318 – Facoltà di opzione per il personale percentualista tavoleggiante 225
Articolo 319 – Sistemi di retribuzione – Disposizioni varie 225
Articolo 320 – Mensilità supplementari 225
Articolo 321 – Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti 225
CAPO VII - MALATTIA ED INFORTUNIO 226
Articolo 322 - Malattia 226
Articolo 323 - Infortunio 226
CAPO VIII - PULIZIA DEI LOCALI 227
Articolo 324 – Pulizia dei locali e del posto di lavoro 227

CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 227
Articolo 325 – Trattamento di fine rapporto 227
CAPO X - NORME PER I LOCALI NOTTURNI 227
Articolo 326 – Locali notturni 227
Articolo 327 – Percentuale di servizio 227
Articolo 328 – Ulteriori disposizioni 228
CAPO XI - NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE 228
Articolo 329 – Ristoranti e buffets di stazione 228
Articolo 330 – Anzianità di servizio e trattamenti di fine rapporto 228
CAPO XII - NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA (mense aziendali) 229
Protocollo appalti 229
Articolo 331 – Disposizioni per la ristorazione collettiva 230
Cambi di gestione 231
Articolo 332 – Cambi di gestione - finalità 231
Articolo 333 – Cambi di gestione - procedure 231
Articolo 334 – Cambi di gestione – incontri di verifica 231
Articolo 335 – Cambi di gestione - assunzioni 231
Articolo 336 – Cambi di gestione - riorganizzazione 232
Articolo 337 – Cambi di gestione – possibilità di reimpiego 232
Articolo 338 – Cambi di gestione - condizioni 232
Articolo 339 – Cambi di gestione – garanzie retributive 233
Articolo 340 – Cambi di gestione – clausola di salvaguardia 233
Dichiarazione a verbale 234
Articolo 341 – Trattamenti salariali integrativi 234
Articolo 342 - Indennità speciale mense 234
Articolo 343 – Gestione dei permessi retribuiti 235
Articolo 344 – Sciopero nelle mense ospedaliere 236
Articolo 345 – Confronto settoriale 236
CAPO XIII - SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE O IN CONTRATTI DI LOCAZIONE E/O AFFITTO DI RAMO DI AZIENDA IN CENTRI COMMERCIALI 236

Articolo 346 – Subentro in rapporti di concessione o in contratti di locazione e/o affitto di ramo d'azienda in centri commerciali 236
CAPO XIV - REFEZIONE 237
Articolo 347 - Refezione 237
CAPO XV - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE 237
Articolo 348 - Funzionamento 237
Articolo 349 – Finanziamento attività 237
Articolo 350 - Convenzione 238
Articolo 351 - Aliquota 238
Articolo 352 – Modalità di riscossione 238
Articolo 353 – Modalità di versamento 238
CAPO XVI - ACCORDI SETTORIALI 239
Articolo 354 – Accordi settoriali 239
Nota a verbale 239
TITOLO XIII STABILIMENTI BALNEARI 240
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 240
Articolo 355 – Classificazione del personale 240
CAPO II - CONTRATTI A TERMINE 243
Articolo 356 - Disciplina 243
Articolo 357 – Cessazione anticipata dell'attività 243
Articolo 358 - Risoluzione anticipata del contratto a termine 244
Articolo 359 – Trattamenti retributivi e normativi 244
Articolo 360 – Personale retribuito in percentuale 244
CAPO III - ORARIO DI LAVORO 244
Articolo 361 – Distribuzione dell'orario di lavoro 244
Articolo 362 – Maggiorazioni per lavoro straordinario 244
Articolo 363 – Maggiorazioni per festività 245
CAPO IV - INDENNITÀ DI CONTINGENZA 245
Articolo 364 – Indennità di contingenza 245
CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI 245
Articolo 365 – Terzi elementi 245

CAPO VI - RIDUZIONE DELLA PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA 246
Articolo 366 – Retribuzioni stabilimenti balneari III e IV categoria 246
CAPO VII - MALATTIA ED INFORTUNIO 246
Articolo 367 - Malattia 246
Articolo 368 - Infortunio 247
CAPO VIII - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 247
Articolo 369 – Trattamento di fine rapporto 247
CAPO IX - FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE 247
Articolo 370 - Funzionamento 247
TITOLO XIV - ALBERGHI DIURNI 248
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 248
Articolo 371 – Classificazione del personale 248
CAPO II - CONTRATTO A TERMINE 251
Articolo 372 - Disciplina 251
Articolo 373 – Cessazione anticipata dell'attività 251
Articolo 374 – Risoluzione anticipata del contratto a termine 251
Articolo 375 – Trattamenti retributivi 252
Articolo 376 – Personale retribuito in percentuale 252
CAPO III - ORARIO DI LAVORO 252
Articolo 377 – Distribuzione dell'orario di lavoro settimanale 252
Articolo 378 – Distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero 252
Articolo 379 – Maggiorazione per lavoro notturno 252
Articolo 380 – Lavoratori notturni 252
Articolo 381 – Maggiorazione per lavoro straordinario 253
Articolo 382 – Maggiorazione per festività 253
CAPO IV - INDENNITÀ DI CONTINGENZA 253
Articolo 383 – Indennità di contingenza 253
CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI 253
Articolo 384 – Terzi elementi 253
CAPO VI - MALATTIA ED INFORTUNIO 254
Articolo 385 - Malattia 254

Articolo 386 - Infortunio 254
CAPO VII - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 255
Articolo 387 – Trattamento di fine rapporto 255
CAPO VIII - FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE 255
Articolo 388 - Funzionamento 255
TITOLO XV - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO 256
CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 256
Articolo 389 – Classificazione del personale 256
CAPO II - ORARIO DI LAVORO 260
Articolo 390 - Durata dell'orario settimanale 260
DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE 261
Articolo 391 – Distribuzione dell'orario settimanale 261
Articolo 392 – Maggiorazione per lavoro straordinario 261
CAPO III – FESTIVITÀ 262
Articolo 393 – Maggiorazione per festività 262
CAPO IV - FERIE 262
Articolo 394 - Ferie 262
CAPO V - MISSIONI E TRASFERIMENTI 262
Articolo 395 – Missione temporanea 262
Articolo 396 – Trasferimenti di residenza 263
Articolo 397 - Trasferimento 263
Articolo 398 – Lavoratori comandati 264
CAPO VI - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI 264
Articolo 399 – Trattamenti salariali integrativi 264
Articolo 400 - Eccedenze 264
Articolo 401 – Paga base agenzie minori 264
Articolo 402 – Indennità di contingenza 265
Articolo 403 - Provvigioni 265
Articolo 404 – Indennità di cassa 265
Articolo 405 – Scatti di anzianità 266
Articolo 406 – Norma transitoria 266

Articolo 407 – Cambi di livello 267
Articolo 408 – Anzianità convenzionale 267
Articolo 409 – Mensilità supplementari 268
CAPO VII - MALATTIA 268
Articolo 410 - Malattia 268
CAPO VIII - INFORTUNIO 269
Articolo 411 – Personale impiegatizio 269
Articolo 412 – Sospensione dal lavoro 269
CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 269
Articolo 413 – Trattamento di fine rapporto 269
CAPO X - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE 270
Articolo 414 - Funzionamento 270
Articolo 415 – Commissione nazionale 270
Articolo 416 - Convenzione 270
Articolo 417 – Modalità di calcolo 270
Articolo 418 - Aliquota 270
Articolo 419 – Commissioni locali 271
Articolo 420 – Modalità di riscossione 271
Articolo 421 - Attuazione 272
Articolo 422 – Vertenze di lavoro 272
ALLEGATI 273
ALLEGATO A – ACCORDO PER LA DISCIPLINA CONTRATTUALE DELL'APPRENDISTATO NEL SETTORE TURISMO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167 275
ALLEGATO B - AVVISO COMUNE SETTORE TURISMO 334
ALLEGATO C – INDENNITÀ DI CONTINGENZA 336
ALLEGATO D - VITTO E ALLOGGIO 337
D/1 - CONVENZIONE PER LA FORNITURA DEL VITTO E ALLOGGIO PER LE AZIENDE ALBERGHIERE 337
D/2 - CONVENZIONE PER LA SOMMINISTRAZIONE DEL VITTO PER I PUBBLICI ESERCIZI DEL 21 OTTOBRE 1973 339
ALLEGATO E - LAVORATORI STAGIONALI 341

ALLEGATO F - LAVORO STRAORDINARIO 344

ALLEGATO G - PREMIO DI ANZIANITÀ AZIENDE ALBERGHIERE 346

ALLEGATO H - SCATTI DI ANZIANITÀ PUBBLICI ESERCIZI E RISTORAZIONE COLLETTIVA 347

ALLEGATO I - SCATTI DI ANZIANITÀ STABILIMENTI BALNEARI 351

ALLEGATO J - SCATTI DI ANZIANITÀ ALBERGHI DIURNI 353

ALLEGATO K - MODULI TIPO CONTRATTI A TERMINE 354

ALLEGATO L – STATUTO TIPO ENTE BILATERALE TERRITORIALE TURISMO 355

ALLEGATO M – REGOLAMENTO TIPO ENTE BILATERALE TERRITORIALE TURISMO 365

ALLEGATO N – REGOLAMENTO ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO 368

ALLEGATO O - ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE 371

ALLEGATO P - ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE STIPULATO IL 27 LUGLIO 1994 373

ALLEGATO Q - ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO STIPULATO IL 18 NOVEMBRE 1996 384

ALLEGATO R - ACCORDO INTERCONFEDERALE 11 FEBBRAIO 2004 PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA PER I CONTRATTI DI INSERIMENTO 396

ALLEGATO S - ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 GIUGNO 2004 PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO-QUADRO EUROPEO SUL TELELAVORO CONCLUSO IL 16 LUGLIO 2002 TRA UNICE/UEAPME, CEEP E CES 400

ALLEGATO T - CODICE DI CONDOTTA 406

ALLEGATO U - IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO 27 LUGLIO 2007 408

ALLEGATO V - IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO 20 FEBBRAIO 2010 465

ALLEGATO Z - IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA SALE BINGO 494

PREMESSA AL CCNL

Le parti ribadiscono la volontà di attuare una prassi di iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali e di sistema e a consolidare il ruolo del turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, al quale destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del turismo nella formazione della ricchezza e dell'occupazione del Paese nonché nella tutela e valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e naturale.

Per favorire l'adozione di tali politiche, le parti chiedono di promuovere la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del settore.

Iniziative significative sono oggi possibili solo con una attenzione e una capacità di "governance" al più alto livello, nel rispetto delle prerogative che la Costituzione attribuisce alle Regioni in materia di Turismo e considerate le attribuzioni del nuovo Ministero del Turismo.

In particolare, le parti richiedono al Governo e alle altre istituzioni pubbliche competenti di dedicare prioritaria attenzione ai temi di seguito evidenziati.

INTEGRALE APPLICAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE

Le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinati alla integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nella categoria ed al rispetto della normativa prevista dalla legge n. 296 del 2006 in materia di trasparenza delle imprese.

Per tal via, le parti ritengono di affidare al CCNL di settore una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operando nel settore evitando, per questa via, fenomeni di dumping, ma anche una unicità di riferimento per i lavoratori che operano nelle attività del settore e che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

STAGIONALITA'

Le parti concordano nel considerare la stagionalità, nelle sue diverse accezioni (ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, etc.) come un connotato strutturale del settore, alla luce del quale si rendono necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese turistiche e quindi a

tutelare i livelli di reddito dei lavoratori, salvaguardandone l'occupabilità e incentivando la permanenza nel settore.

A tal fine, le parti hanno sviluppato un insieme combinato di politiche attive del lavoro che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Per il raggiungimento di tali finalità, le parti congiuntamente richiedono al Governo di estendere il beneficio della riduzione del cuneo fiscale e contributivo anche in caso di:

- assunzione di lavoratori ai quali la contrattazione attribuisce il diritto di precedenza nella riassunzione;

- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con applicazione del beneficio sin dalla data di prima assunzione;

- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, anche nell'ambito di un contratto a tempo determinato;

- incremento pluriennale dell'occupazione realizzato mediante assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale.

Le parti concordano inoltre di sviluppare congiuntamente il livello di interlocuzione con le amministrazioni e gli enti nazionali e territoriali nell'ottica di una maggiore condivisione delle politiche afferenti la programmazione turistica, con l'obiettivo di prolungare la durata delle fasi stagionali di attività, anche richiedendo la modificazione delle normative in contrasto con tali obiettivi.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Al fine di integrare tutti gli aspetti relativi all'impiego nel settore con un adeguato sistema di protezione sociale, le parti richiedono che la disciplina degli ammortizzatori sociali riconosca pari dignità ed adeguata tutela alle esigenze proprie delle diverse forme di impiego previste dalla contrattazione e dalla legislazione vigente.

In particolare, le parti richiedono che si realizzi una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e a tutti i casi di disoccupazione non derivante da dimissioni, collegando le forme di integrazione del reddito a politiche attive del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi.

In tale ambito, le parti richiedono che la sussistenza dello stato di disoccupazione non derivante da dimissioni venga ritenuta utile ai fini del riconoscimento della indennità di disoccupazione anche nei casi in cui - in costanza di rapporto di lavoro – la prestazione lavorativa si svolga solo in alcuni periodi.

Le parti, nel ritenere utile attivare strumenti di sostegno al reddito anche in costanza di rapporto di lavoro, fermo restando l'impegno del sistema della bilateralità a supporto dei nuovi istituti, richiedono concordemente che - in caso di sospensione del rapporto di lavoro - l'erogazione dell'indennità di disoccupazione resti assicurata anche nei casi in cui il sistema della bilateralità non disponga delle risorse necessarie per assicurare la relativa integrazione.

ENTI BILATERALI

In considerazione della importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA

Al fine di incentivare la trasparenza del mercato del lavoro e la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, le parti richiedono congiuntamente al Ministero del Lavoro l'adozione di un provvedimento che consenta alle imprese del settore turismo di adempiere agli obblighi amministrativi concernenti i rapporti di lavoro in forma semplificata, con particolare riferimento ai fenomeni di stagionalità e di alta mobilità professionale degli addetti.

BUONI VACANZA

Le parti sociali del settore Turismo, premesso che l'articolo 8 del presente contratto prevede la possibilità di definire forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di bassa stagione, da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate e che l'articolo 10 della legge 29 marzo 2001, n. 135 ha previsto l'istituzione di un sistema nazionale di buoni vacanza, condividendo l'obiettivo di facilitare l'accesso al Turismo per tutte le fasce sociali della popolazione, con particolare riferimento alle famiglie, ai giovani, agli anziani, ai disabili e di sostenere la domanda turistica, incentivando la destagionalizzazione ed accrescendo l'occupazione nel settore, concordano di sollecitare le istituzioni ai diversi livelli di competenza al fine di attivare una politica favorevole al turismo sociale, consapevole e sostenibile, congiuntamente richiedono che le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti, destinate al finanziamento di buoni vacanza non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, in analogia con quanto attualmente previsto per i buoni pasto. In tale ambito, le parti

concordano che gli enti bilaterali possono sostenere i buoni vacanza destinando risorse ad integrazione delle somme a tal fine destinate da altri soggetti, pubblici e/ o privati.

AZIENDE RICETTIVE - ALLOGGIO

Al fine di sanare un contrasto interpretativo generato dalle disposizioni che regolano la determinazione della retribuzione imponibile a fini fiscali e contributivi, le parti congiuntamente richiedono che il servizio di alloggio fornito dalle aziende ricettive al relativo personale dipendente sia determinato in via convenzionale con appositi decreti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.

RISTORAZIONE COLLETTIVA – APPALTI

Le Parti, considerato

- il Protocollo di intesa nel CCNL sugli appalti;

- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del dialogo sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e FERCO (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25 gennaio 2006;

- l'emanazione periodica, ai sensi della legge n. 327 del 2000, da parte del Ministero del Lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;

- nel ritenere necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, chiedono alle Istituzioni ai vari livelli:

a) l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare, da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento, presso le organizzazioni nazionali di rappresentanza (ANCI, Regioni, etc.) la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;

b) che venga inserito nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale;

c) l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio del rapporto qualità/prezzo;

d) il rilascio di una certificazione di ottemperanza attraverso il documento unico di regolarità contributiva;

e) prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi d'imprese e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici;

f) l'emanazione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri di un apposito DPCM che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, con specifico riferimento agli obiettivi indicati nel presente protocollo, così come previsto dall'articolo 23, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157, con la determinazione degli elementi di valutazione e dei parametri di ponderazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con anche fissati i criteri di vincolo alla esclusione delle offerte anomale.

RISTORAZIONE COLLETTIVA – RITARDATI PAGAMENTI

Le parti, considerato:

- che il problema dei ritardi nei pagamenti da parte dello Stato, sia a livello centrale che periferico, nei confronti delle aziende fornitrici dei servizi di ristorazione collettiva rappresenta un fenomeno sempre più crescente;

- che, in questo periodo di crisi economica, tali eventi stanno aggravando la situazione delle imprese del settore, mettendo a grave rischio la sopravvivenza di molte di esse e di conseguenza le tutele stesse nei confronti dei lavoratori ivi impegnati;

convengono sull'obiettivo comune sul quale impegnarsi, intervenendo nei confronti del Governo e dei Ministeri competenti per il rispetto dei tempi, previsti dalla legge, sui pagamenti alle aziende appaltatrici del servizio e per il rispetto della norma che vincola la Pubblica Amministrazione all'aggiornamento dei prezzi per i contratti pluriennali.

ATTIVITÀ IN CONCESSIONE

Le parti condividono che anche il sistema delle concessioni debba trovare nelle normative precisi riferimenti che vincolino le procedure di assegnazione delle concessioni a norme ben precise, soprattutto laddove il concedente ha natura pubblica.

In tali norme vanno introdotte le clausole sociali utili a garantire i livelli occupazionali e le condizioni contrattuali dei lavoratori già operanti nella concessione.

POLITICHE FISCALI (IVA)

Le parti stipulanti il CCNL Turismo, premesso che:

- l'aliquota iva applicata in Italia ai servizi ricettivi e della ristorazione (10%) è superiore all'analoga aliquota applicata dai principali Paesi

concorrenti appartenenti all'Unione Europea, quali ad esempio la Francia (7%), la Spagna (8%) e la Grecia (6,5%);

- alcuni Paesi appartenenti all'Unione Europea hanno recentemente stabilito o si apprestano a stabilire una riduzione dell'aliquota iva applicata ai servizi ricettivi e della ristorazione;

- l'aliquota iva applicata in Italia ai pacchetti e servizi turistici prestati dalle agenzie di viaggi e turismo (20%) nonché agli stabilimenti balneari ed ai locali di trattenimento e spettacolo (20%) è notevolmente superiore alle analoghe aliquote applicate ai servizi componenti il pacchetto turistico (trasporti, ricettivi, ristorazione, ecc.) e che il regime speciale iva delle agenzie di viaggi è ancora disciplinato dall'articolo 74-ter del decreto del Presidente della Repubblica n. 633 del 1972;

tenuto conto del fatto che

- il turismo è un settore labour intensive in seno al quale la riduzione dell'imposizione indiretta può contribuire in modo significativo alla creazione di nuovi posti di lavoro ed alla salvaguardia dell'occupazione esistente;

- la riduzione dell'aliquota iva applicata ai servizi turistici incrementerebbe la capacità competitiva del sistema turistico nazionale;

- appare necessario assicurare la neutralità dell'imposta ai fini della concorrenza;

richiedono congiuntamente di applicare al settore aliquote impositive in linea con quanto applicato nei Paesi concorrenti e, in particolare, richiedono:

- che venga realizzata una riduzione dell'aliquota iva da applicare ai servizi ricettivi e della ristorazione nonché agli stabilimenti balneari ed ai locali di trattenimento e spettacolo;

- che venga assicurata l'integrale deducibilità dell'iva relativa alle spese per servizi ricettivi e della ristorazione;

- che l'aliquota iva applicata ai servizi forniti dalle aziende ricettive ai clienti non alloggiati venga parificata all'aliquota iva applicata ai clienti alloggiati;

- che venga garantita l'applicazione dell'iva all'attività delle agenzie di viaggi in modo uniforme alle aliquote applicate ai servizi componenti i pacchetti turistici, e che si possa giungere alla revisione del regime speciale iva delle agenzie di viaggi, per adeguarlo alle mutate condizioni di mercato.

DECONTRIBUZIONE E DETASSAZIONE

L'impegno delle parti sociali nei confronti del Governo è rivolto al ripristino del sistema precedente di decontribuzione del salario variabile nonché delle somme erogate a titolo di straordinario forfetizzato e all'aumento della quota esente del buono pasto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti, al fine di garantire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali tra le aziende, richiedono al Governo l'adozione di un provvedimento legislativo finalizzato alla generalizzazione del presente sistema normativo contrattuale, anche con riferimento al regime contributivo stabilito per la contrattazione di secondo livello.

Le parti stipulanti convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente Contratto ad una qualsiasi altra Organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente contratto.

PARTE GENERALE

TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Articolo 1 – Sfera di applicazione

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente:

I) AZIENDE ALBERGHIERE

a) alberghi, hotels meublés, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, pensioni e locande; ristoranti, self services, tavole calde, caffè e bar annessi; servizio di mensa per il personale dipendente; collegi, convitti e residenze universitarie; ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero;

b) taverne, locali notturni, caffè, mescite e altri esercizi di cui al successivo punto III annessi agli alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;

c) ostelli; residences, villaggi turistici;

d) colonie climatiche e attività similari;

e) centri benessere integrati in aziende alberghiere.

II) COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

a) campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere *e aree di sosta.*

III) AZIENDE PUBBLICI ESERCIZI

a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;

- piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;

- caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli articoli 3 e 5 della legge 25 agosto 1991 n. 287 *e successive modifiche e integrazioni*;

- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;

- gelaterie, cremerie;

- negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

b) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;

c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;

d) posti di ristoro sulle autostrade;

- posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali; servizi di ristorazione sui treni; ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;

- aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre);

- aziende per la ristorazione collettiva in appalto (mense aziendali e simili) e servizi sostitutivi di mensa;

- spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);

e) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;

f) aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;

g) ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;

h) parchi a tema.

IV) STABILIMENTI BALNEARI

a) stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali.

V) ALBERGHI DIURNI

VI) IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO, *TOUR OPERATOR E NETWORK DI AGENZIE DI VIAGGI E TURISMO*

a) imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (Agenzie, Uffici, Sedi, Filiali, Succursali, ecc.) *le imprese, i tour operator e i network di Agenzie di Viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici*;

b) operatori privati, associazioni del tempo libero, culturali, religiose, studentesche giovanili e simili, in quanto svolgano attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata.

VII) PORTI ED APPRODI TURISTICI

a) porti turistici, approdi turistici, punti di ormeggio.

VIII) RIFUGI ALPINI

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 1° luglio 2001 per definire le modalità di estensione del presente CCNL al personale dipendente dalle aziende di cui all'articolo 16 della legge 13 maggio 1999, n. 133 ed al decreto del Ministero delle Finanze 31 gennaio 200, n. 29 (sale bingo).

Nota a verbale

Il presente Contratto si applica agli addetti alle attività non turistiche - esempio: commerciali - svolte all'interno delle strutture ricettive e pararicettive, alla condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica. Il Contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità straniera.

Chiarimento a verbale

(1) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Alberghi" ci si è intesi riferire alle "Aziende alberghiere" di cui al punto I dell'articolo 1.

(2) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Pubblici Esercizi" ci si è intesi riferire alle "Aziende Pubblici Esercizi" di cui al punto III dell'articolo 1.

(3) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Agenzie di viaggio" ci si è intesi riferire alle "Imprese di viaggi e turismo" di cui al punto VI dell'articolo 1.

(4) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Campeggi" ci si è intesi riferire ai "Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta" di cui al punto II dell'articolo 1.

Chiarimento a verbale

L'applicazione del CCNL Turismo costituisce condizione necessaria ma non sufficiente per l'esercizio dell'attività di intermediazione turistica, ai cui fini è indispensabile il possesso delle prescritte autorizzazioni legali.

Articolo 2 – Inscindibilità delle norme contrattuali

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore turismo e il relativo personale dipendente.

(2) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui all'articolo 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

(3) In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 23, 27, 162 e seguenti (assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali, formazione continua) costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente CCNL ha

istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

(4) Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi ed Accordi Speciali del settore turistico, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate, riferentisi alle medesime aziende elencate nel precedente articolo.

(5) Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

(6) Restano salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 3 – Servizi in comune

(1) Laddove si riscontri la sussistenza di servizi organizzati in comune da più unità aziendali aventi o meno un unico titolare od una unica ragione sociale, il personale ivi adibito è regolamentato da tutte le norme del presente Contratto.

(2) In tutti i casi deve trattarsi di servizi organizzati esclusivamente per gli usi delle unità aziendali interessate e con esclusione di servizi verso terzi.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I – DIRITTI DI INFORMAZIONE

Articolo 4 – Livello nazionale

(1) Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le prerogative proprie dell'imprenditore e quelle delle organizzazioni sindacali, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività turistica in generale, convengono sulla necessità di promuovere una politica turistica da attuarsi avvalendosi dello strumento della programmazione e di una correlativa legge quadro.

(2) A tal fine, annualmente in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre, le Associazioni Imprenditoriali firmatarie comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

(3) Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica nonché lo stato di attuazione della legge quadro.

(4) In tali incontri le parti potranno adottare nei confronti dei competenti organi istituzionali iniziative tendenti a valorizzare una politica attiva del lavoro, che, tenendo conto delle esigenze specifiche del mercato e delle particolari caratteristiche strutturali del settore, possa condurre alla realizzazione delle necessarie riforme della normativa relativa al collocamento ed alla elevazione professionale dei lavoratori; ciò al fine di conseguire una maggiore efficienza e funzionalità del servizio e a sostegno dell'occupazione e della sua continuità, con riferimento alla migliore utilizzazione degli impianti attraverso il prolungamento della stagione derivante dalla soluzione dei problemi che ne condizionano l'attuazione.

(5) Le parti, al fine di promuovere una maggiore garanzia dell'utenza turistica e una più effettiva tutela dei diritti della collettività, concordano sulla necessità di incentivare specifiche politiche di riqualificazione del settore turistico ispirate al criterio della salvaguardia e del recupero dell'equilibrio ambientale.

(6) Pertanto, anche in relazione al reciproco intendimento di cui alla premessa del presente Contratto, convengono sull'opportunità di dotarsi di strumenti che, nelle aree di spiccata vocazione turistica, consentano di valutare - avuto anche riguardo alla necessaria salvaguardia dei beni artistici, culturali e paesaggistici - l'impatto ambientale delle attività produttive nel complesso dei nuovi investimenti nonché delle dotazioni infrastrutturali, e dei loro riflessi sulla composizione e la qualità dell'occupazione.

Articolo 5 – Livello territoriale

(1) Annualmente, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in appositi incontri a livello regionale, le Organizzazioni Imprenditoriali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

(2) In tale contesto le parti effettueranno un esame congiunto dei prevedibili effetti che le prospettive turistiche - come determinate dalle dinamiche strutturali, dai processi di sviluppo e di ristrutturazione, dalle ripercussioni della situazione ambientale e del territorio - potranno avere sull'andamento globale dell'occupazione.

Chiarimento a verbale

Per quanto concerne le "Imprese di Viaggi e Turismo" si precisa che per "livello territoriale" ai fini del presente Contratto ci si intende riferire al livello regionale.

Articolo 6 – Livello aziendale

(1) Le imprese turistiche di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore turistico in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni Sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

(2) Nel corso di tale incontro le Organizzazioni Sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

(3) Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

CAPO II - PARI OPPORTUNITÀ, UTILIZZO DEGLI IMPIANTI, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Articolo 7 – Pari opportunità

(1) Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

(2) In seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo 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 sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, 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, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;

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;

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 e dai Fondi comunitari preposti;

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" 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 sessuali;

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 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.

(3) 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.

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

(5) La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, 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.

(6) Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo a portare a termine entro il 30 giugno 2010 l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore.

(7) 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 gli organismi bilaterali (Osservatorio EBNT, For.Te., Fondo Est, Fondo Fast, Quas, Fon.Te.) nonché presso gli enti pubblici e le amministrazioni competenti.

(8) L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo 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.

Articolo 8 – Utilizzo degli impianti

(1) Le Organizzazioni Imprenditoriali si impegnano a contrattare a livello regionale con le Regioni e i Sindacati forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" in collegamento con le iniziative della regione, anche nel quadro delle politiche di scaglionamento delle vacanze indicate dalle Confederazioni e dalle altre Federazioni di categoria; a livello regionale sarà definito, mediante trattative tra le Associazioni imprenditoriali, le Regioni ed i Sindacati, un regime di bassi prezzi particolarmente nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" a favore di:

a) lavoratori che utilizzino i periodi feriali o svolgano periodi di cure termali;

b) lavoratori pensionati che utilizzino periodi di riposo e di cura termale, marina, montana, ecc.;

c) studenti che utilizzino collettivamente o con le famiglie periodi di vacanze non estive per cure termali, marine, montane, ecc. o a scopi di ricerca culturale;

d) lavoratori di altri paesi che tramite le regioni o gli enti turistici confederali utilizzino periodi di vacanze o svolgano precise attività culturali.

(2) Saranno altresì contrattate tra Associazioni Imprenditoriali, Regioni e Sindacati forme di sostegno anche economico per favorire le attività di formazione professionale.

Articolo 9 – Politiche attive del lavoro

(1) Le parti, anche in relazione a quanto previsto dalla riforma del collocamento ordinario e per gli esperimenti pilota in materia di avviamento al lavoro, si impegnano a ricercare congiuntamente, a livello regionale per settori o per l'intero comparto o per singole aree subregionali, soluzioni capaci di:

a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro extra e surroga;

b) promuovere verso i terzi interessati le iniziative ritenute più idonee al conseguimento degli obiettivi di cui al presente articolo.

(2) Sempre a livello regionale, anche per aree subregionali omogenee, le parti si impegnano a definire attraverso specifici accordi negoziali:

a) gli interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal decimo comma del successivo articolo 136;

b) l'accertamento delle strutture finalizzate all'addestramento professionale, allo scopo di verificarne e migliorarne l' utilizzazione anche attraverso la partecipazione delle stesse parti sociali alla loro gestione.

(3) Le parti, altresì, convengono di incontrarsi anche con le Regioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore con gli obiettivi programmatici regionali con particolare riferimento ai problemi dell'utilizzazione degli impianti, dell'occupazione, del prolungamento della stagione con la previsione dei relativi periodi di occupazione, della formazione e riqualificazione professionale.

(4) Negli incontri di cui sopra le parti valuteranno altresì i problemi derivanti dall'applicazione delle norme del Contratto nazionale di lavoro in tema di orari di lavoro e loro distribuzione, anche in rapporto alla possibilità di modificare le norme che disciplinano gli orari di apertura e chiusura delle attività.

(5) Le parti convengono di esaminare anche i problemi che si pongono a livello di area turistica omogenea in rapporto alla possibilità di attuare gli obiettivi programmatici di sviluppo e riorganizzazione del settore, del prolungamento della stagione e dell'occupazione.

CAPO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Articolo 10 – Contrattazione integrativa

(1) La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

(2) Di norma, i relativi accordi hanno durata pari a tre anni.

(3) Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi territoriali che abbiano già disciplinato la materia, il negoziato di secondo livello si svolge:

- a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;

- a livello territoriale per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; per le agenzie di viaggio il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale;

- a livello provinciale per le imprese della ristorazione collettiva, salvo quanto appresso specificato in materia di contrattazione a livello di unità produttiva.

(4) Il rinvio alla contrattazione territoriale potrà essere operato nelle imprese in cui sussista la contrattazione integrativa aziendale o in quelle che ricevano la piattaforma per il contratto integrativo aziendale esclusivamente previo accordo tra le parti. A tal fine, le organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto potranno assumere iniziative congiunte volte a prevenire l'alimentarsi del contenzioso.

(5) In occasione della contrattazione integrativa, *durante i due mesi precedenti la scadenza e nei due mesi successivi e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma,* saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni.

(6) I contratti integrativi aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.

(7) Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto. Le singole organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati. *Le parti stipulanti il presente contratto costituiscono un Comitato paritetico per la promozione e il monitoraggio della contrattazione integrativa.*

(8) Le parti convengono che la contrattazione integrativa sarà realizzata in un periodo intermedio tra la data di stipula del presente contratto e quella di scadenza dello stesso. Conseguentemente, considerando le specifiche intese realizzate con il rinnovo contrattuale, convengono sull'esigenza che le piattaforme rivendicative per la contrattazione integrativa vengano presentate a partire dal 1° gennaio 2011. Copia delle piattaforme sarà

inviata anche alle parti stipulanti il presente contratto e all'archivio dei contratti istituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

(9) La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro trenta giorni dal ricevimento della stessa.

(10) Le parti condividono l'obiettivo di dare piena attuazione alla contrattazione di secondo livello. A tale scopo, nelle realtà ove si riscontrino difficoltà nella sua realizzazione, trascorsi *sessanta* giorni dalla presentazione della piattaforma - *o dalla scadenza del contratto in essere se successiva* - senza che sia avvenuta l'attivazione del tavolo di trattativa o in presenza di difficoltà nel corso del negoziato, una delle parti potrà chiedere l'intervento delle organizzazioni *nazionali* stipulanti il presente contratto. Le organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto, a fronte della richiesta, provvederanno a convocare in apposito incontro da svolgersi nel territorio competente tra tutti i soggetti aventi titolo allo svolgimento della contrattazione di secondo livello. *Durante tale procedura restano assicurate le condizioni di normalità sindacale di cui al comma 5, per un periodo di sessanta giorni dalla convocazione del suddetto incontro.*

Articolo 11 – Premio di risultato

(1) L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è prevista mediante la contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

(2) Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

(3) Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

(4) Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

(5) Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto *dall'articolo 1, comma 67 della legge n. 247 del 2007 e dall'articolo 2 comma 1, lettera c), del decreto legge n. 93 del 2008 e successive modificazioni.*

(6) Salvo diverse intese locali, per le aziende stagionali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli articoli 209, 260 e 293 del presente CCNL, con conseguente inapplicabilità delle disposizioni inerenti il premio di risultato.

Articolo 12 - Indicatori

(1) Fermo restando quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, le parti opereranno prioritariamente riferimento alle fonti ufficiali disponibili. In subordine, le parti stipulanti gli accordi territoriali potranno affidare alla rete degli enti bilaterali il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali.

(2) Le parti concordano che, ai fini della determinazione del premio di risultato nell'ambito della contrattazione territoriale, potranno essere assunti in considerazione, tra gli altri, i valori dei seguenti elementi e/o delle relative variazioni, anche combinati tra loro:

aziende alberghiere

- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)

- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)

- dipendenti (INPS, ISTAT)

- giornate lavorate (INPS)

complessi turistico ricettivi dell'aria aperta

- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)

- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)

- dipendenti (INPS, ISTAT)

- giornate lavorate (INPS)

pubblici esercizi e stabilimenti balneari

- produttività nazionale P.E. (ISTAT) o territoriale

- prodotto interno lordo provinciale pro capite (Unioncamere)

- consumi energia elettrica per uso non domestico (Distributori)

- flussi turistici (Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)

- dipendenti (INPS, ISTAT)

ristorazione collettiva

- fatturato

- ore lavorate

- dipendenti

imprese viaggi e turismo

- composizione dei viaggi per tipologia e organizzazione (ISTAT)

- vendita biglietteria aerea (IATA/BSP)

- vendita biglietteria ferroviaria

- dipendenti (INPS, ISTAT)

(3) Le parti si danno atto che l'elencazione di cui al comma precedente ha carattere esemplificativo e non esaustivo.

Articolo 13 – Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello

(1) Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

(2) Per la pratica attuazione di quanto previsto al comma precedente sono stanziati i seguenti importi lordi:

livello	*euro*
A, B	*279,00*
1, 2, 3	*237,00*
4, 5	*210,00*
6S, 6, 7	*168,00*

(3) L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale.

(4) Il premio sarà erogato con la retribuzione di ottobre 2012.

(5) Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza al 1° ottobre 2012, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione

lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2010 – 31 ottobre 2012.

(6) Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

(7) Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

(8) Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo, che venga pagato successivamente al 1° gennaio 2010.

(9) L'accordo integrativo di cui al comma 3 individua i casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, l'azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.

(10) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni del CCNL Turismo che regolano la materia, non venga definito un accordo integrativo entro il 30 settembre 2012, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di ottobre 2012, i seguenti importi:

livello	*euro*
A, B	*166,00*
1, 2, 3	*141,00*
4, 5	*125,00*
6S, 6, 7	*100,00*

Si applicano a tali importi le disposizioni di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 del presente articolo.

(11) Nel caso in cui, a livello territoriale, siano vigenti accordi integrativi sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, per i datori di lavoro che eventualmente non applichino tali accordi l'importo di cui al comma 10 sarà rideterminato in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo 1 gennaio 2010 - 31 ottobre 2012.

(12) In occasione del successivo rinnovo del CCNL Turismo, le parti valuteranno gli esiti della prima applicazione del premio, al fine di concordare eventuali correttivi.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. Qualora tale ipotesi non si realizzi, le parti assicureranno l'invarianza dei costi, adottando i necessari correttivi.

Articolo 14 – Materie della contrattazione

(1) Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto dell'attuale prassi contrattuale, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.

(2) Fermo restando che la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di quindici dipendenti, al secondo livello di contrattazione, territoriale o aziendale, disciplinato dai commi 3 e 4 dell'articolo 10 sono demandate le seguenti materie:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e del decreto legislativo n. 198 del 2006 e successive modificazioni, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

b) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;

c) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 69;

d) la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1 dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo;

e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e *dei contratti di somministrazione di lavoro* ai sensi dell'articolo 89;

f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 108, 116 e 361);

g) intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 119);

h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articoli 299 e 378);

i) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;

j) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;

k) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;

l) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 114;

m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 111 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;

n) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 118;

o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo 115;

p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;

q) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;

r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo 141);

s) premio di risultato di cui all'articolo 11;

t) regolamentazione nastro orario stagionali (articolo 207);

u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

(3) Le seguenti materie restano demandate alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale:

a) accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati anche con riferimento a quanto previsto dall'articolo 21, quarto comma, legge 28 febbraio 1987, n. 56;

b) la definizione di meccanismi analoghi a quanto previsto dall'articolo 95 volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;

c) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'articolo 93;

d) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;

e) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto *in materia di utilizzo del lavoro a tempo determinato;*

f) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'articolo 61, comma 2;

g) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale: la formazione, la riqualificazione professionale, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e quant'altro previsto dagli statuti, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;

h) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'articolo 155;

i) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (articolo 312);

j) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (articolo 327);

k) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;

l) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (articolo 341);

m) determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri (articolo 317);

n) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (articolo 314);

o) determinazione della misura della trattenuta cautelativa (articoli 295, 358 e 374);

p) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (articolo 309);

q) determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari (stabilimenti balneari);

r) eventuali deroghe a quanto stabilito dall'articolo 366;

s) clausole di uscita (articolo 15);

t) contratti a termine ed aziende di stagione (articoli 209, 256, 260 e 293);

u) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto al comma 1 dell'articolo 64;

v) retribuzione onnicomprensiva (articolo 16);

x) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (articoli 213, 264, 294, 373);

y) funzionamento Commissioni paritetiche (articoli 248, 286 e 419);

z) costituzione dei Centri di servizio di cui all'articolo 22;

aa) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività, anche mediante l'attivazione degli istituti di cui all'articolo 8 del presente contratto e degli altri istituti contemplati dalla legge e dalla contrattazione.

(4) Per le aziende di ristorazione collettiva e servizi, le seguenti materie sono demandate alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa provinciale:

a) la individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;

b) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto *in materia di utilizzo del lavoro a tempo determinato*;

c) il superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;

d) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente Contratto;

e) premio di risultato di cui all'articolo 11;

f) clausole di uscita (articolo 15);

(5) Per le aziende di ristorazione collettiva e servizi, le seguenti materie sono demandate alla esclusiva competenza della contrattazione nell'unità produttiva:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 del decreto legislativo n. 198 del 2006, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

b) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'articolo 69;

c) intervallo per la consumazione dei pasti (articolo 119);

d) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (articolo 299);

e) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;

f) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;

g) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;

h) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'articolo 114;

i) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'articolo 111 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;

j) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 118;

k) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'articolo 115;

l) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;

m) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (articolo 141);

n) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

Articolo 15 – Clausole di uscita

(1) Ferma restando l'applicabilità delle disposizioni di legge che regolano i contratti di riallineamento, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di favorire la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, in presenza di situazioni di crisi verificatesi nei territori non compresi nell'obiettivo 1, accertate dalle organizzazioni nazionali stipulanti il presente accordo, sarà possibile, previa intesa territoriale di cui al comma seguente, prevedere modulazioni differenti degli aumenti contrattuali di cui al presente CCNL.

(2) Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a quello di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL, *salvo successiva proroga concordata dalle stesse parti.*

Articolo 16 – Retribuzione onnicomprensiva

(1) Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'articolo 13 può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

(2) Ai fini di cui sopra, l'eventuale conglobamento del lavoro straordinario è utile sino a concorrenza del numero di ore conglobate, con conseguente esclusione di sistemi di forfettizzazione.

Dichiarazione congiunta

Al fine di favorire la normalizzazione delle condizioni di impiego della manodopera e di concorrenza tra le imprese, le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo potranno assumere a base la retribuzione di cui sopra per richiedere congiuntamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'adozione di apposite tabelle di retribuzione medie agli effetti del calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale ai sensi dell'articolo 6 del regio decreto legge 14 aprile 1939, n. 636 e dell'articolo 35 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797.

Articolo 17 – Archivio dei contratti

(1) I contratti integrativi territoriali saranno depositati, entro quindici giorni dalla stipula, presso l'archivio dei contratti istituito presso l'ente bilaterale nazionale del settore turismo e, a richiesta, potranno essere inviati al CNEL.

CAPO IV - ENTI BILATERALI

Premessa

Le parti stipulanti il CCNL Turismo, ribadita la volontà di promuovere la istituzione e/o lo sviluppo degli enti bilaterali e dei centri di servizio e di regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, premesso che l'attività degli enti bilaterali e dei centri di servizio non può essere sostitutiva di quella propria delle parti sociali, hanno convenuto di disciplinare come segue l'istituzione ed il funzionamento degli enti bilaterali e dei centri di servizio.

Dichiarazione a verbale

Le parti affidano all'EBNT lo svolgimento di una ricognizione degli accordi locali caratterizzati da sperimentazioni volte a favorire una più ampia diffusione del sistema della bilateralità.

Dichiarazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori ritengono che le situazioni locali in essere rappresentano utili strumenti per un consolidamento del sistema della bilateralità nel settore del Turismo.

Articolo 18 – Ente bilaterale nazionale unitario del settore Turismo

(1) Le parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo, regolato da apposito statuto.

(2) L'E.B.N.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.N.T. attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;

d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936 del 1986;

e) istituisce la banca dati per l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;

f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine;

h) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;

i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

l) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

m) istituisce il Comitato di Vigilanza Nazionale;

n) svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

(3) Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Articolo 19 – Sostegno a reddito

(1) Il 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale è destinato al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati dall'Ente Bilaterale Territoriale, con apposito regolamento, redatto sulla base del Regolamento Tipo allegato al presente contratto, che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.

(2) Per le aziende multilocalizzate, la quota del 30% del contributo contrattuale di competenza dell'Ente Bilaterale Territoriale, destinata al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, è accantonata in un apposito fondo costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo. Tali somme saranno erogate direttamente dall'EBNT nei limiti e con le modalità di cui ai regolamenti allegati al presente CCNL. A tal fine, si considerano multilocalizzate le aziende che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

(3) Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. In caso di modificazione delle disposizioni di legge che regolano la materia, le parti si incontreranno per valutare l'opportunità di adeguare tale misura.

(4) Gli enti bilaterali iscrivono le somme di cui ai commi precedenti in uno specifico capitolo di bilancio. Tali risorse, ove non utilizzate nell'esercizio di competenza, sono accantonate ai fini di un possibile utilizzo, con le medesime finalità, negli esercizi successivi.

(5) In espressa deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, restano salve le regolamentazioni territoriali già in essere ed effettivamente funzionanti in coerenza con le previsioni della precedente normativa contrattuale alla data del 27 luglio 2007, come già individuate dall'EBNT, che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità definite da ciascun territorio.

(6) Sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante:

- il regolamento tipo per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito di cui al comma 1 del presente articolo;

- il regolamento per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito per i dipendenti da aziende multilocalizzate di cui all'articolo 18, comma 2, del presente CCNL.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a verificare - entro il 31 marzo 2010 - la possibilità di modificare il criterio di ripartizione delle somme contrattualmente dovute agli enti bilaterali dai datori di lavoro e dai lavoratori, prevedendo che le attività di sostegno al reddito siano finanziate unicamente mediante ricorso alle risorse assicurate dai datori di lavoro, ferma restando la misura dell'aliquota complessivamente posta a carico dei datori di lavoro e previa verifica presso le amministrazioni competenti dell'effettiva cogenza di tale soluzione e dell'invarianza degli oneri previdenziali ed assistenziali e dei conseguenti costi per le imprese.

Dichiarazione a verbale

Le parti si rivolgeranno al Ministero dell'Economia al fine di chiarire che alle erogazioni per sostegno al reddito previste dal presente contratto si applica la disciplina dei sussidi occasionali di cui all'articolo 51, comma 2, lettera b), del decreto presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Articolo 20 – Enti bilaterali territoriali del settore turismo

(1) L'Ente Bilaterale del settore Turismo verrà costituito, di norma a livello regionale, e sarà strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con apposito Statuto e Regolamento. In caso di mancato accordo, l'Ente Bilaterale Nazionale può autorizzare in via transitoria la costituzione di Enti Bilaterali con competenza limitata a singoli comparti e/o a specifiche aree territoriali.

(2) Lo stesso potrà essere costituito, sulla base di accordi intervenuti tra le parti, per singole aree omogenee subregionali.

(3) L'E.B.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.T. promuove e gestisce, a livello locale:

a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato,

ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;

d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;

e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo e con la rete degli enti bilaterali territoriali e con i servizi locali per l'impiego;

f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;

g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

(4) L'E.B.T. 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. A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge n. 56 del 1987 e con le garanzie di riservatezza ivi previste;

b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di formazione e lavoro, di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo;

c) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (anche rispetto ai lavoratori extracomunitari) nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;

d) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

(5) Laddove già esistano strumenti analoghi a quelli sopra previsti, le parti che li hanno costituiti concorderanno le modalità per armonizzarli con la normativa sopra specificata, ferme restando le condizioni di miglior favore.

Dichiarazioni a verbale

La partecipazione di FEDERRETI nell'ambito della rappresentanza di parte imprenditoriale per il comparto Pubblici Esercizi negli organi dell'Ente Bilaterale territoriale è regolata da accordi diretti tra la FIPE e FEDERRETI.

Le quote contrattuali di servizio assicurate dalle agenzie di viaggio e dai relativi lavoratori dipendenti per il finanziamento degli Enti Bilaterali, per evidenti ragioni di congruità connesse alla particolare tipologia del settore, verranno finalizzate ad iniziative di formazione professionale.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1999 gli enti bilaterali del comparto agenzie di viaggio avranno struttura regionale o pluriregionale, ferme restando le attività, limitazioni ed estensioni previste dal CCNL per gli enti bilaterali per le agenzie di viaggio, nonché quanto previsto dal comma 5 dell'articolo 18 dello statuto tipo allegato al CCNL 6 ottobre 1994.

Dichiarazione a verbale

Le parti, con riferimento a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, si impegnano a promuovere iniziative finalizzate all'armonizzazione ed unificazione degli enti bilaterali territoriali entro la vigenza del CCNL Turismo.

Articolo 21 - Statuto tipo

(1) E' allegato al presente contratto il nuovo statuto tipo dell'Ente Bilaterale Territoriale del settore Turismo.

(2) Gli enti bilaterali già costituiti alla data del 27 luglio 2007 stipula del presente accordo adegueranno il proprio statuto entro la vigenza del presente CCNL.

(3) Nel caso in cui dovessero insorgere controversie in ordine alla interpretazione di tale statuto, le parti si impegnano ad effettuare la relativa verifica al fine di favorirne l'adozione.

Articolo 22 – Centri di servizio

(1) L'Ente Bilaterale di norma si articola nell'ambito del territorio in Centri di Servizio. La costituzione dei Centri di Servizio - che potrà avvenire per l'intero settore o per singoli comparti - si realizza con accordo specifico tra le rappresentanze locali delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente Contratto. Laddove non sia ancora istituito l'EBT, le parti potranno promuovere la costituzione dei Centri di Servizio, d'intesa con l'Ente Bilaterale Nazionale.

(2) Il Centro di Servizio:

- cura la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgano degli strumenti di cui agli articoli 85 e 93;

- assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al terzo comma dell'articolo 23 della legge n. 56 del 1987 ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'articolo 93 del presente Contratto;

- può svolgere compiti di segreteria tecnica degli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

(4) Gli Enti Bilaterali, ai sensi di quanto previsto dal presente articolo e dagli articoli 18 e 20 del presente Contratto, provvedono ad assicurare le risorse necessarie per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, nonché quelle dei Centri di Servizio la cui istituzione sia stata concordata a livello locale.

(5) Per la pratica attuazione di quanto sopra, si procederà come segue:

- tra le parti costituenti gli Enti Bilaterali e le parti costituenti i Centri di Servizio, si stabilisce la ripartizione delle attività tra Centro di Servizio ed Ente Bilaterale, nonché la conseguente attribuzione delle risorse e le relative modalità, in conformità a quanto stabilito dal presente articolo e dagli articoli 18 e 20 e dal chiarimento a verbale e dalla dichiarazione a verbale posta in calce all'articolo 20 del presente Contratto;

- per i territori e/o i comparti in cui non sia costituito il Centro di Servizio, le relative attività saranno curate direttamente dall'Ente Bilaterale.

(6) Le parti si danno atto che, per il comparto delle agenzie di viaggio, il sistema degli enti bilaterali opera con riferimento al livello regionale. Pertanto, la eventuale destinazione ai Centri di servizio delle risorse e competenze di provenienza dal comparto agenzie di viaggio potrà avvenire solo previo esplicito consenso della competente organizzazione imprenditoriale regionale aderente alla FIAVET nazionale.

Articolo 23 - Finanziamento

(1) Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, per quattordici mensilità, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

(2) Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della quota per il finanziamento degli Enti Bilaterali.

(3) L'azienda che ometta il versamento dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali, determinato nella misura di cui al presente articolo, rimane

obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale competente. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui all'articolo 20 del presente Contratto (sostegno al reddito).
(4) Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di quote di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.

(5) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale e agli Enti Bilaterali Territoriali del settore Turismo ai sensi del comma 1 sono riscosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

(6) Ai sensi dell'accordo nazionale del 7 giugno 2002, il sistema si avvale della Convenzione stipulata il 1° luglio 2002 tra l'INPS e le parti stipulanti il presente CCNL e di un conto corrente bancario "cieco" istituito per ciascuna provincia.

(7) Il dieci per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo. La quota residua verrà ripartita – in ragione della provenienza del gettito – di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti. Nelle more della generalizzazione del sistema nazionale di riscossione, sulle somme riscosse in via transitoria mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBNT continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento. In relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato Direttivo dell'EBNT è autorizzato a definire specifiche soluzioni transitorie che dovranno comunque concludersi entro il 31 dicembre 2008. Sono altresì confermate le delibere sin qui assunte in materia dagli organi dall'EBNT.

(8) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli articoli 18 e 20, in ragione della provenienza del gettito.

(9) Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'EBNT, saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL Turismo.

(10) L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Articolo 24 - Analisi del funzionamento

(1) Le parti convengono sull'opportunità di svolgere un'analisi approfondita delle modalità di organizzazione e funzionamento della rete degli enti bilaterali del turismo.

(2) In tale ambito, particolare attenzione sarà dedicata alle ricognizione delle risorse disponibili, delle funzioni effettivamente svolte, delle risorse destinate allo svolgimento di tali funzioni, anche analizzando i servizi realmente resi dagli enti bilaterali e dai centri di servizio ai lavoratori ed alle imprese.

(3) Per lo svolgimento di tale analisi, le parti si avvarranno dell'assistenza tecnica dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, che presenterà un primo rapporto in tempi utili per consentire alle parti di esaminare i risultati e di assumere le conseguenti determinazioni entro il 30 giugno 2010.

Articolo 25 – Conciliazione delle controversie

(1) Eventuali controversie inerenti l'oggetto del presente capo potranno essere demandate, a richiesta anche di una sola delle parti contrattuali coinvolte, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'articolo 29 del presente CCNL.

CAPO V – FORMAZIONE

Articolo 26 – Formazione professionale

(1) L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela assumono per le Parti valenza strategica per lo sviluppo del settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse umane con particolare riferimento alla formazione professionale.

(2) La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle Parti, da essa dipendono lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali.

(3) I processi di riforma dei sistemi educativi, formativi e del mercato del lavoro, che interessano oggi l'Italia e la maggior parte dei Paesi europei, individuano l'occupabilità e l'adattabilità come riferimenti chiave delle politiche e degli strumenti operativi di riferimento.

(4) Si manifesta l'esigenza di sperimentare metodi e strumenti propedeutici alla definizione di un nuovo patto sociale, coerente con le esigenze di flessibilità del settore, basato sull'accesso alle competenze lungo tutto l'arco della vita, anche al fine di garantire nel tempo il mantenimento e lo sviluppo del capitale personale di competenze, risorsa primaria di occupabilità.

(6) Il sistema degli enti bilaterali del Turismo, nelle sue diverse articolazioni, ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua che risponda alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.

(7) Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale; individuano gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare l'ingresso e la permanenza nel settore dei lavoratori in possesso di specifici titoli di studio e/o di adeguata esperienza professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.

(8) In conseguenza di ciò, le Parti hanno:

- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;

- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a: apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro ripartito, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;

- consolidato la rete degli Enti Bilaterali e dei centri di servizio evidenziandone il ruolo strategico in funzione della formazione professionale e dell'agevolazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro.

(9) Le Parti, vista l'attività in materia di formazione professionale sviluppata anche attraverso la rete degli enti bilaterali del turismo, al fine di potenziare le azioni intraprese si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al settore, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nel campo della formazione continua.

(10) In questo quadro, le Parti, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti Bilaterali, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

(11) Le Parti ritengono necessaria l'attivazione di una sede istituzionale di confronto sul turismo tra Governo e Parti sociali con particolare riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale; le parti, infine, opereranno affinché simili sedi istituzionali possano essere attivate anche al livello regionale.

Articolo 27 – Formazione continua

(1) Le parti, considerato che ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 *e successive modificazioni* i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti;

- visti i risultati prodotti dal sistema di rilevazione e monitoraggio dei fabbisogni professionali e formativi, realizzato dall'Ente Bilaterale Nazionale

del Turismo con il sostegno del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e gli esiti delle azioni di sistema realizzate dalla rete degli enti bilaterali del settore turismo in materia di formazione continua e, segnatamente, del progetto "Unità Formative Capitalizzabili", del progetto "Goethe", del progetto "Fortur", del progetto "Mosaico", del progetto "Flexible Training System" nonché la sperimentazione condotta in materia di formazione degli apprendisti con il progetto "Verso il 2000";

- vista la raccomandazione in materia di linee guida per la formazione e lo sviluppo nel settore dell'ospitalità in Europa sottoscritta l'11 giugno 2004 da Effat (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) e da Hotrec (Confederation of National Associations of Hotels, Restaurants, Cafés and Similar Establishments in the European Union and European Economic Area);

- reputano opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolarne un incontro efficiente ed efficace.

(2) Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio turismo e servizi (For.Te.).

(3) Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga della rete degli enti bilaterali del settore turismo e dei relativi centri di servizio quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

Articolo 28 – Sicurezza sul lavoro

(1) È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'EBNT - i compiti affidati alle parti sociali dal decreto legislativo n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre entro il 31 marzo 2010 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.

(2) In attesa di completamento dei lavori della istituenda commissione, le Parti convengono che la valutazione dei progetti formativi previsti dall'articolo 37 del decreto legislativo n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Provincie autonome - sono affidate alla competenza dell'EBNT per le aziende multilocalizzate, ed alla competenza degli Enti bilaterali territoriali per le altre aziende.

(3) All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato - o determinato di durata superiore ai tre mesi - i datori di lavoro rilasciano al dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso altra azienda in materia di sicurezza sul lavoro.

CAPO VI – COMMISSIONI PARITETICHE, CONCILIAZIONE, ARBITRATO

Articolo 29 – Composizione della commissione paritetica nazionale

(1) La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere costituita su basi paritetiche da quattro rappresentanti della FILCAMS, quattro della FISASCAT, quattro della UILTuCS, e da tre rappresentanti della FEDERALBERGHI, da tre della FIPE, da tre della FIAVET e da tre della FAITA-FEDERCAMPING. Per gli aspetti di carattere generale e per quelli di specifica competenza, la Commissione sarà integrata con un rappresentante di FEDERRETI.

(2) La Commissione si articola in quattro sottocommissioni, una per gli alberghi, una per i pubblici esercizi, una per le imprese di viaggi e turismo, ed una per i campeggi, per la soluzione di questioni concernenti esclusivamente i rispettivi settori.

(3) La Commissione avrà sede presso una delle Federazioni imprenditoriali.

Articolo 30 – Compiti della commissione paritetica nazionale

(1) La Commissione paritetica nazionale ha il compito di salvaguardare il rispetto delle intese intercorse nello spirito e con la finalità di cui alla premessa del presente Contratto. A tal fine:

a) esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione del presente Contratto e di altri Contratti ed Accordi Nazionali di Lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di Lavoro;

b) può proporre nel rispetto dei criteri indicati dal Contratto, soluzioni che, contemperando le diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli comparti, consentano alle stesse parti stipulanti, il rispetto degli accordi;

c) esplica forme di intervento dirette a favorire la costituzione degli E.B.T.;

d) esamina le vertenze collettive concernenti l'applicazione, l'interpretazione, il rinnovo e la prima stipula degli eventuali accordi integrativi territoriali, per le quali debba essere compiuto a richiesta delle Organizzazioni locali dei lavoratori e dei datori di lavoro il secondo tentativo di conciliazione, unitamente ai rappresentanti delle predette Organizzazioni locali.

(2) Le vertenze di carattere generale concernenti l'applicazione e l'interpretazione del presente Contratto Nazionale di lavoro e di altri Contratti ed Accordi nazionali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di lavoro, dovranno essere demandate, prima di qualsiasi azione, all'esame della Commissione Nazionale per il tentativo di amichevole componimento.

(3) L'Organizzazione Nazionale o Territoriale che ha promosso o intende promuovere vertenze di cui al presente articolo, dovrà investirne la

Commissione con lettera raccomandata, fornendo ogni possibile dettaglio in ordine all'oggetto della vertenza.

(4) La Commissione sarà formalmente convocata dalla Federazione imprenditoriale competente entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta e si dovrà pronunciare nel merito entro i successivi trenta giorni.

(5) Dovranno essere redatti e sottoscritti appositi verbali di conciliazione o di mancato accordo per ciascuna vertenza da notificare a tutte le parti interessate.

(6) Le funzioni di Segretario saranno svolte alternativamente, per ogni vertenza da un rappresentante dei lavoratori e da un rappresentante dei datori di lavoro.

(7) In caso di mancato accordo la Commissione potrà chiedere, per decisione unanime, l'intervento del Ministero del Lavoro.

Articolo 31 – Commissioni paritetiche territoriali

(1) Le Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno designare i propri rappresentanti effettivi e supplenti in seno alle Commissioni Paritetiche Territoriali secondo le modalità di cui ai successivi articoli.

(2) Ferma restando la facoltà delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori di designare i propri rappresentanti anche successivamente, la mancata designazione dei rappresentanti da parte di qualcuna delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori non costituirà ostacolo alla costituzione della Commissione per la composizione delle controversie collettive limitando i suoi effetti negativi alla istituzione della Commissione per le vertenze individuali.

(3) Le suddette Commissioni avranno sede presso una delle Associazioni locali degli imprenditori aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto.

Articolo 32 – Procedure per la composizione delle controversie collettive

(1) Fatte salve le diverse procedure previste in relazione a singoli istituti, le controversie concernenti l'applicazione dei contratti e degli accordi collettivi saranno esaminate e possibilmente risolte secondo le procedure di seguito indicate.

(2) Le valutazioni di parte imprenditoriale e sindacale dovranno essere esaminate dalle parti entro dieci giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo.

(3) Trascorso tale termine, le parti - senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione - si rivolgeranno alla Commissione di cui al successivo comma 6, al fine di raggiungere un accordo entro i venti giorni successivi.

(4) Le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi a tali procedure.

(5) Durante lo svolgimento delle procedure concordate entro i termini predetti, le parti non procederanno ad azioni dirette.

(6) La Commissione per la composizione delle controversie collettive è composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione locale della FILCAMS, della FISASCAT, dell'UILTuCS e da tanti rappresentanti dell'Associazione locale imprenditoriale aderente alla FEDERALBERGHI o alla FIPE o alla FIAVET o alla FAITA-FEDERCAMPING quanti sono i rappresentanti delle predette Organizzazioni dei lavoratori.

(7) La Commissione è convocata dall'Associazione locale imprenditoriale interessata ogni qualvolta ne sia fatta richiesta con lettera raccomandata da una della parti rappresentate.

(8) La richiesta dovrà essere debitamente motivata con la precisa indicazione dell'oggetto di controversia.

(9) La Commissione dovrà pronunciarsi entro venti giorni dal ricevimento della richiesta, sottoscrivendo apposito verbale in tante copie quante sono le Associazioni locali facenti parte della Commissione, sia in caso di composizione della controversia, sia in caso di mancato accordo. Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL, che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

(10) Qualora il tentativo di conciliazione previsto abbia esito negativo, è prescritto il secondo tentativo presso la Commissione Paritetica Nazionale con l'intervento delle Organizzazioni che hanno esperito il primo.

(11) Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo o la stipulazione degli integrativi locali dovrà essere esperito un tentativo di conciliazione tramite la Commissione Paritetica Nazionale.

(12) A tal fine le Organizzazioni locali interessate dovranno fare apposita richiesta alla Commissione Paritetica Nazionale corredandola della copia del verbale di mancato accordo, dal quale dovrà chiaramente risultare la posizione delle parti nella vertenza entro e non oltre dieci giorni dalla firma del verbale suddetto.

(13) La Commissione di cui al comma 6 assume il ruolo di coordinamento delle Commissioni di conciliazione di cui al successivo articolo 33. In tali contesti si terrà periodicamente una valutazione dell'andamento delle attività di conciliazione, monitorando le casistiche più frequenti e formulando proposte per il miglior funzionamento dell'attività conciliativa.

Articolo 33 – Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali

(1) Ai sensi degli articoli 409 e seguenti del codice di procedura civile, le vertenze individuali relative ai rapporti di lavoro subordinato tra le aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto ed il relativo

personale dipendente saranno demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di conciliazione.

(2) La Commissione di conciliazione in sede sindacale è composta da un rappresentante della locale Organizzazione sindacale degli imprenditori alla quale l'azienda aderisce e/o conferisce mandato (Federalberghi o Fipe o Faita-Federacamping o Fiavet) e da un rappresentante della locale Organizzazione sindacale locale dei lavoratori alla quale il dipendente è iscritto e/o conferisce mandato (Filcams Cgil o Fisascat Cisl o Uiltucs Uil).

(3) La Commissione ha sede presso la Commissione paritetica o presso il Centro di servizio o presso l'Ente bilaterale territoriale, cui compete l'istituzione di un'apposita segreteria.

(4) La richiesta di conciliazione, che deve contenere gli elementi essenziali della controversia, deve essere inviata presso la sede della Commissione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevuta o altro mezzo equipollente.

(5) La segreteria della Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta stessa, invitandole a designare entro otto giorni le organizzazioni cui aderiscono e/o conferiscono mandato.

(6) La comunicazione di cui al comma precedente interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

(7) Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.

(8) Dell'esame di ogni vertenza deve essere redatto verbale sia nel caso di composizione della stessa, sia nel caso di mancato accordo. In caso di mancata comparizione di una delle parti, la segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

(9) I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai componenti la Commissione.

(10) I verbali di mancato accordo dovranno contenere le ragioni del mancato accordo e potranno indicare la soluzione anche parziale sulla quale le parti concordano.

(11) La segreteria della Commissione, su richiesta della parte più diligente, deposita una copia del verbale presso la Direzione del lavoro competente per territorio ai sensi degli articoli 411 e 412 del codice di procedura civile. Una copia è conservata agli atti della Commissione di conciliazione. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni sindacali.

(12) Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto, né degli accordi territoriali. L'interpretazione autentica di tali norme resta demandata, rispettivamente,

alla Commissione Paritetica Nazionale per il CCNL ed alla Commissione Paritetica territoriale per gli accordi territoriali, alle quali la Commissione di Conciliazione può rivolgersi al fine di ottenerne il pronunciamento.

(13) Le Commissioni di conciliazione sono istituite con accordo sindacale tra le organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL. Copia dell'accordo dovrà essere inviata all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo per l'inclusione nell'archivio dei contratti.

Articolo 34 – Collegio arbitrale

(1) Ove il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile o all'articolo 33 del presente Contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

(2) A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, un collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze di cui al primo comma. Il collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

(3) L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio arbitrale, e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro i trenta giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di quindici giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

(4) Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale territorialmente competente (Federalberghi o Fipe o Fiavet o Faita-Federacamping), un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale (Filcams o Fisascat o Uiltucs) a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

(5) I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

(6) In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente del collegio, quest'ultimo verrà estratto a sorte tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

(7) Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed il suo mandato è rinnovabile.

(8) Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;

b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;

c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

(9) Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

(10) I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria di cui all'articolo 33.

(11) Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

(12) Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'articolo 412 quater del codice di procedura civile.

Articolo 35 – Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari

(1) Ferme restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure previste dall'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'organizzazione sindacale dei lavoratori alla quale è iscritto e/o conferisce mandato, la costituzione, tramite la segreteria della Commissione di conciliazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato.

(2) Il collegio di conciliazione ed arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in

difetto di accordo, estratto a sorte da un elenco di esperti istituito presso la Commissione stessa.

(3) L'elenco di cui al comma precedente è formato da sei esperti indicati di comune accordo dalle locali Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dalle locali Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente contratto.

(4) La segreteria della Commissione di conciliazione, ricevuta la richiesta, invita il datore di lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio.

(5) Qualora il datore di lavoro non provveda a nominare il proprio rappresentante entro dieci giorni dal ricevimento dell'invito di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

(6) La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

(7) Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Articolo 36 – Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali

(1) Le controversie relative ai licenziamenti individuali saranno demandate alla Commissione di cui all'articolo 33, per il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 e per il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 5 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

(2) Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1 dell'articolo 6 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente comma.

(3) Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ufficio Provinciale del Lavoro competente per territorio.

(4) Ove il tentativo di conciliazione previsto dal *presente* articolo fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni potrà promuovere, anche attraverso l'Associazione sindacale cui è iscritta o conferisce mandato, il deferimento della controversia al Collegio arbitrale.

(5) Il Collegio arbitrale, ritenendo ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 e dalla legge 11 maggio 1990, n. 108. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni.

(6) Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di tre giorni senza che l'azienda abbia

provveduto alla riassunzione determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.

(7) L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo né superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della impresa, alla anzianità di servizio del lavoratore al comportamento ed alle condizioni delle parti.

(8) La misura massima della predetta indennità è elevata a dieci mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a dieci anni e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

(9) Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

Articolo 37 – Funzionamento delle commissioni paritetiche

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche, si fa rinvio alle specifiche normative previste per ciascun comparto nella parte speciale.

(2) Le disposizioni dettate dal presente capo non modificano gli accordi territoriali in materia.

CAPO VII - ATTIVITÀ SINDACALE

Articolo 38 – Delegato aziendale

(1) Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del Contratto e delle leggi sul lavoro.

(2) Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Articolo 39 – Dirigenti sindacali

(1) Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto;

b) di Rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) della Rappresentanza sindacale unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 (allegato P).

(2) L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

(3) Il licenziamento o il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

(4) Il mandato di delegato aziendale di cui all'articolo 38 e di dirigente sindacale di cui alla lettera b) del primo comma del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

(5) Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSU i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

(6) Nelle aziende stagionali, ferma restando la durata triennale delle RSU, gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva all'elezione riassumono la carica con decorrenza dal momento in cui sussistono i presupposti numerici di cui all'articolo 2 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994 (allegato P).

Articolo 40 – Permessi sindacali retribuiti

(1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'articolo 39 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;

b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.

(2) Per le imprese di viaggi e turismo i permessi o congedi retribuiti vanno concessi, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati nell'azienda, nella misura massima di settanta ore per anno.

(3) I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera *c)* dell'articolo 39 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

(4) Il diritto riconosciuto al comma 3 spetta a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

(5) Qualora non sia stata costituita la R.S.U. si applicano alle R.S.A. i parametri di cui all'articolo 24 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

(6) I permessi di cui al comma 3 del presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lettera a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'anno per ciascun dipendente.

(7) Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al *terzo comma* deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Chiarimento a verbale

I permessi previsti dai commi 1 e 3 del presente articolo sono cumulabili.

Articolo 41 – Permessi sindacali non retribuiti

(1) I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente articolo 39 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

(2) I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

(3) I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

Articolo 42 – Diritto di affissione

(1) E' consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.

(2) Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

(3) Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla direzione dell'esercizio.

Articolo 43 - Assemblea

(1) Nelle unità aziendali ove siano occupati più di quindici dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni Sindacali singolarmente o congiuntamente, presso l'unità aziendale in cui prestano la loro opera, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo ordine di precedenza delle convocazioni.

(2) La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

(3) I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore all'anno normalmente retribuite.

(4) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati.

(5) Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata.

(6) Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede aziendale tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza delle persone, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

Articolo 44 - Referendum

(1) Il datore di lavoro deve consentire, nelle aziende con più di quindici dipendenti, lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalla R.S.U. tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Articolo 45 – Norme generali

(1) Per quanto non previsto espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300 ed all'accordo interconfederale 27 luglio 1994 (allegato P)

Dichiarazione a verbale

Le parti costituiranno una Commissione Paritetica con l'incarico di esaminare le problematiche relative alla direttiva dell'Unione Europea concernente l'istituzione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie.

Articolo 46 – Norma transitoria

(1) Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme del CCNL Turismo 30 maggio 1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che, così come stabilito dall'articolo 2 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994, le elezioni delle RSU sono indette dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Articolo 47 – Contributi associativi

(1) L'Azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore delle Organizzazioni firmatarie il CCNL Turismo nella misura dell'uno per cento della paga base e contingenza in atto dal 1° gennaio di ciascun anno e per quattordici mensilità ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

(2) La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento a cui l'azienda dovrà attenersi.

(3) L'azienda trasmetterà mensilmente l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 48 – Classificazione del personale

DECLARATORIE

(1) I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli professionali, di cui due relativi alla categoria quadri, ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto 1 luglio 1926 n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche riportate per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in

applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico - funzionale di altri lavoratori.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate.

Articolo 49 – Valorizzazione della professionalità

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed

organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL Turismo sei mesi prima della scadenza del presente contratto.

Articolo 50 - Inquadramento

(1) L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali, qualifiche e profili professionali, laddove espressamente indicati, come risultano dalla classificazione del personale riportata nella parte speciale del presente Contratto distinta per ciascun comparto.

(2) Nel caso in cui dovessero identificarsi, a livello territoriale, mansioni non riconducibili alle qualifiche previste, l'inquadramento sarà esaminato, sulla base delle declaratorie, dalle competenti Organizzazioni territoriali ed in caso di mancata soluzione la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni Nazionali.

(3) Salvo le materie espressamente modificate dal presente Contratto, la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute nel Contratto di lavoro 16 marzo 1972 per le aziende alberghiere, nel Contratto nazionale di lavoro 13 marzo 1970 per le aziende pubblici esercizi, nel Contratto nazionale di lavoro 14 giugno 1971 per le imprese di viaggi e turismo, nel Contratto nazionale di lavoro 26 giugno 1974 per gli stabilimenti balneari, nonché nei rispettivi Contratti nazionali di lavoro precedenti per i relativi periodi in vigore riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegatizie e del personale con mansioni non impiegatizie (allegato P al CCNL Turismo 30 maggio 1991).

(4) I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero contratto.

(5) La nuova classificazione non modifica inoltre la sfera di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegatizie e mansioni non impiegatizie richiamate e non richiamate nei contratti nazionali di lavoro sopra citati, quali il trattamento per richiamo alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra norma in vigore o emananda.

(6) Con riferimento a quanto precede, per i dipendenti da Alberghi Diurni e da Campeggi si fa riferimento, ai fini dei diversi trattamenti previsti dai precedenti Contratti e dalla legge per il personale con mansioni impiegatizie e per il personale con mansioni non impiegatizie, alla classificazione di cui all'allegato P del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

(7) Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica: pertanto eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere l'estensione dei trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza

l'automatico e corrispettivo scioglimento delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e con esse delle aziende rappresentate dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Articolo 51 – Passaggi di qualifica

(1) Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Articolo 52 – Mansioni promiscue

(1) In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti stipulanti il CCNL Turismo, premesso che:

- il settore turistico è contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale degli addetti con rischio di perdite di investimenti professionali;

- la professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali;

- le caratteristiche strutturali delle attività turistiche implicano un mercato del lavoro non esclusivamente fondato sul rapporto a tempo indeterminato;

- la evoluzione della domanda di mercato e le fluttuazioni tipiche dell'attività turistica rendono necessaria una sempre maggiore efficienza volta a rispondere alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela;

- le recenti norme prevedono una attribuzione alle Regioni dei poteri sull'organizzazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, con possibili diversità territoriali dovute anche a fattori istituzionali;

- la libera circolazione della manodopera, nell'ambito dei Paesi della Unione Europea e con i Paesi limitrofi, sarà sempre più un dato ineliminabile nel panorama occupazionale del turismo;

- condividono l'obiettivo di valorizzare la permanenza nel settore delle professionalità esistenti e quelle in via di costituzione, operando il monitoraggio congiunto degli strumenti del mercato del lavoro, al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e favorire le esigenze delle aziende nel reperimento di specifiche professionalità.

Su questo versante un ruolo importante, sia dal lato della formazione sia dal lato del servizio alle aziende e a i lavoratori, può essere svolto dagli Enti Bilaterali.

In questo quadro, le parti, preso atto dell'evoluzione del mercato del lavoro e della nuova disciplina dei sistemi di collocamento, considerata la opportunità di non disperdere il patrimonio professionale maturato dagli operatori del settore e di sostenere la libera circolazione dei lavoratori:

- riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutti gli istituti capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali, nonché la creazione di nuove occasioni di impiego;

- ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative;

- concordano che la rete degli enti bilaterali e dei centri di servizio possa agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Conseguentemente, le parti ritengono opportuna la istituzione di uno strumento operativo cui le imprese del settore, come pure i lavoratori potranno rivolgersi per esaminare le opportunità professionali, promuovere le professionalità dei lavoratori, agevolarne la mobilità e la permanenza nel settore.

A tal fine, fermo restando che il ricorso ai servizi offerti dall'ente bilaterale ha carattere volontario, i singoli lavoratori e le imprese, nel rispetto delle normative che tutelano la privacy, potranno comunicare alla rete degli enti bilaterali del turismo, che sarà attrezzata di conseguenza, le informazioni relative ai nominativi, alle qualifiche professionali, alle esperienze professionali, alle competenze professionali (titoli, patenti, corsi frequentati, crediti e debiti formativi).

Le parti, conseguentemente si impegnano ad incontrarsi per definire le caratteristiche del servizio che sarà attivato dalla rete degli enti bilaterali e i relativi aspetti organizzativi.

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno per esaminare le questioni attinenti al lavoro parasubordinato, anche al fine di verificare la possibilità di disciplinare la materia con apposito accordo.

CAPO I – APPRENDISTATO

Premessa

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

L'integrale applicazione delle disposizioni del presente Contratto ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua costituisce condizione indispensabile per l'utilizzo degli strumenti previsti dal presente capo.

Articolo 53 - Tipologie di apprendistato

(1) Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Articolo 54 - Durata

(1) La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

inquadramento finale	*durata (mesi)*
2, 3, 4	*48*
5, 6s	*36*
6	*24*

(2) In rapporto alle specifiche realtà territoriali e in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

Articolo 55 - Numero di apprendisti

(1) Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

(2) L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

(3) Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

Articolo 56 - Obblighi del datore di lavoro

(1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;

d) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Articolo 57 - Obblighi dell'apprendista

(1) L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

(2) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Articolo 58 - Retribuzione

(1) La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- *primo anno* *80%*
- *secondo anno* *85%*
- *terzo anno* *90%*
- *dal quarto anno* *95%*

(2) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

(3) La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Articolo 59 - Formazione

Premesso che:

l'apprendistato nel settore Turismo rappresenta un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;

l'articolo 2 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" che, nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 16, comma 5, della legge 24 giugno 1997, n. 196, ha previsto il riordino dei rapporti di lavoro con contenuti formativi, così da valorizzare l'apprendimento in azienda e, in particolare, l'apprendistato quale strumento formativo che contribuisce alla produttività e qualità del lavoro anche nella prospettiva di una formazione superiore che integra formazione e lavoro;

il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 ha dato attuazione alle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30;

l'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha previsto che "la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante é rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale" nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi fra i quali: "la previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali" e "la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate";

l'articolo 23, comma 2, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito, con modifiche, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ha introdotto all'articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, il comma 5 ter che stabilisce che "in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo";

l'accordo di rinnovo del CCNL Turismo 27 luglio 2007 ha innovato la disciplina dell'apprendistato attivando l'apprendistato professionalizzante.

Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono di attuare quanto disposto dall'articolo 49, comma 5 ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276. Le disposizioni di cui alla presente intesa saranno applicabili, per quanto compatibili e fatte salve successive intese, anche all'apprendistato per l'esercizio del diritto dovere di istruzione e formazione

(articolo 48, decreto legislativo n. 276 del 2003) e per l'apprendistato di alta formazione (articolo 50, decreto legislativo n. 276 del 2003).

(1) La formazione aziendale, secondo quanto disposto dall'articolo 49, comma 5 ter, secondo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è la formazione svolta secondo i criteri ed i requisiti stabiliti nel presente capo.

(2) Il presente capo costituisce un "sistema minimo standard di regole" per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante in caso di formazione esclusivamente aziendale, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda del settore Turismo, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle proprie esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza degli enti bilaterali del turismo.

(3) La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale, comprensivi di un monte ore di formazione di base e di formazione tecnico professionale.

(4) L'attività formativa può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche tramite lo strumento della formazione in modalità e-learning ed in tal caso anche l'attività di accompagnamento potrà essere svolta attraverso l'impiego delle tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

(5) L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.

(6) L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto di quanto previsto in premessa al presente Capo attraverso la dichiarazione allegata al presente accordo, che andrà inviata all'Ente bilaterale del turismo competente per territorio (o all'EBNT per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore) in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e almeno due anni di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale;

b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati nel presente accordo ed esplicitazione, eventuale, delle aree tematiche su cui verte la formazione, in rapporto alla specifica aziendale e/o del percorso individuale.

c) compilazione della "scheda formativa".

(7) Il datore di lavoro che intenda optare per la formazione esclusivamente aziendale invierà una comunicazione all'ente bilaterale del turismo competente per territorio.

(8) Qualora la formazione di base si svolga all'interno dell'azienda, il perseguimento degli obiettivi formativi relativi alle aree di contenuti "disciplina del rapporto di lavoro" e "sicurezza sul lavoro" avverrà utilizzando la strumentazione condivisa dalle parti stipulanti il presente CCNL nell'ambito del progetto "Verso il 2000" e del progetto "Giotto".

Articolo 60 - Verifica di conformità

(1) Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto possono altresì concordare di affidare al sistema degli enti bilaterali, la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente Contratto. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato che sarà appositamente costituito all'interno degli enti bilaterali del turismo competenti per territorio, in composizione paritaria tra le associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.

(2) Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 1 è svolta dall'ente bilaterale nazionale del turismo, al quale è affidato anche il compito di monitoraggio.

Articolo 61 - Impegno formativo

(1) L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione al livello di inquadramento, con le seguenti modalità:

120 ore medie annue per i livelli secondo e terzo;

100 ore medie annue per i livelli quarto, quinto e sesto super;

80 ore medie annue per il livello sesto.

(2) Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

(3) Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui ai commi precedenti è ridotto di un quarto, previo accertamento della sussistenza delle condizioni riportate in premessa al presente capo.

(4) Per i territori in cui non sia operativo l'ente bilaterale o la commissione paritetica, la riduzione di cui al comma precedente è comunque applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo

corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di secondo grado, istituto professionale, attinenti al turismo).

(5) Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

(6) È in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

(7) La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Articolo 62 - Profili formativi

(1) In allegato al presente Contratto sono indicati, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'articolo 49, comma 5 ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Nel caso la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'ente bilaterale competente. L'ente bilaterale del Turismo competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBNT per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva del settore.

(2) Ai fini della validazione dei percorsi formativi e della relativa attestazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'EBNT potrà stipulare apposita convenzione con l'ISFOL.

(3) Le diposizioni contenute nel presente capo si applicano a partire dal 1° gennaio 2010 e, in quanto applicabili, si rivolgono anche agli apprendisti assunti prima della data di stipula del presente accordo.

Articolo 63 - Intese con le Regioni e le Province autonome

(1) La disciplina del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione costituirà oggetto di intese con le regioni e le province autonome.

(2) In attesa della disciplina degli istituti di cui al comma precedente, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni del presente contratto relative all'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, il contratto di apprendistato potrà essere stipulato solo per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, con una durata non superiore a quella del corrispondente corso di studi.

Articolo 64 - Apprendistato in cicli stagionali

(1) In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di quarantotto mesi consecutivi di calendario.

(2) Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

(3) L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Articolo 65 - Trattamenti normativi

(1) Salvo diversa previsione contrattuale, si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati.

Articolo 66 - Assistenza sanitaria integrativa

(1) L'obbligo di iscrivere tutti gli apprendisti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa decorre dal 1° luglio 2009.

Articolo 67 - Clausola di salvaguardia

(1) Sono fatti salvi i contenuti degli accordi integrativi che hanno disciplinato la materia in attuazione del decreto legislativo n. 276 del 2003.

CAPO II - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Articolo 68 – Lavoro a tempo parziale

(1) Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.

(2) Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.

(3) Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

(4) In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato

ai sensi dell'articolo 23, comma 1 della legge n. 56 del 1987, in aggiunta a quanto stabilito *dall'articolo 79 del presente Contratto*. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo articolo 69.

(5) L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza con le seguenti modalità:

a) orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'articolo 108 per il personale a tempo pieno;

b) verticale: con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;

c) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b).

(5) Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.

Articolo 69 – Instaurazione del rapporto

(1) L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;

- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;

- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

- tutte le altre condizioni di impiego.

(2) La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale. In attesa della determinazione effettuata ai sensi del periodo precedente è consentito lo svolgimento della prestazione individuale in misura non inferiore ai seguenti limiti:

a) 15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

(3) La contrattazione integrativa può stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli definiti dal presente articolo.

(4) In relazione alle caratteristiche peculiari del settore turismo, a livello aziendale o territoriale possono essere concordate modalità di

programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.

(5) Sono fatte salve le condizioni derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, con esplicita esclusione di eventuali limiti orari massimi.

Articolo 70 – Caratteristiche del rapporto

(1) Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

(2) La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

(3) Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.

(4) Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.

(5) In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del trenta per cento.

Articolo 71 – Esame congiunto

(1) La corretta applicazione dei principi suddetti costituirà oggetto di esame a livello territoriale o aziendale, tenuto conto della specificità del settore e dei suoi comparti, con particolare riguardo al consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa, alla effettuazione della prestazione in turni unici ed al funzionamento dell'istituto dei permessi retribuiti.

Articolo 72 – Condizioni di miglior favore

(1) Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla materia di cui al presente capo.

Articolo 73 - Clausole flessibili e clausole elastiche

(1) Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti stipulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

(2) In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi articoli 74 e 75.

(3) L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

(4) Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

(5) Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Articolo 74 - Disciplina delle clausole flessibili

(1) Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

(2) La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

(3) Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Articolo 75 - Disciplina delle clausole elastiche

(1) Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

(2) Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Articolo 76 - Modalità applicative

(1) Le maggiorazioni previste dai precedenti articoli 74 e 75 non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

(2) In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai precedenti articoli 74 e 75, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

(3) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

(4) L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;

- esigenze personali di cui all'articolo 134 del presente CCNL debitamente comprovate.

(5) La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

(6) A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

(7) Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Articolo 77 - Part time weekend

(1) Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, con studenti. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo aziendale o territoriale.

La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Dichiarazione a verbale

Le parti promuoveranno iniziative presso gli organi competenti affinché, nell'ambito della riforma generale del sistema previdenziale, vengano considerati gli specifici problemi del settore e del rapporto di lavoro a tempo parziale rispetto all'obiettivo della maturazione del diritto alla pensione.

CAPO III – LAVORO A TEMPO DETERMINATO E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 78 – Disciplina del lavoro a tempo determinato

(1) Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita la assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto.

(2) L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

(3) Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.

Articolo 79 – Limiti quantitativi

(1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali:

- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

- impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;

- adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;

- supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;

- lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;

- per la copertura di posizioni non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività di cui al successivo articolo 80.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente.

(2) Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui al presente articolo sarà contenuto in ciascuna unità produttiva entro i limiti di seguito indicati, che possono essere ampliati dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale:

base di computo	n. lavoratori
0 – 4	4
5 – 9	6
10 – 25	7
26 – 35	9
36 – 50	12
oltre 50	20%

(3) La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro. Le frazioni di unità si computano per intero. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione.

Articolo 80 – Nuove attività

(1) I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Articolo 81 – Sostituzione e affiancamento

(1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;

- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;

- lavoratori impegnati in attività formative;

- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

(2) L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

(3) In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

(4) La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

Articolo 82 - Stagionalità

(1) Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

(2) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, come modificato dal decreto del presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378.

Dichiarazione a verbale

(1) Le parti, nel darsi atto che con il presente CCNL sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono opportuno sviluppare una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali attraverso l'istituzione di una Commissione paritetica per la stagionalità.

(2) Le parti, inoltre, condividendo l'analisi delle caratteristiche strutturali dell'impiego nelle aziende di stagione, concordano di elaborare soluzioni condivise sulle principali problematiche del lavoro stagionale in materia fiscale, previdenziale, da sottoporre congiuntamente alle competenti autorità.

Articolo 83 – Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

(1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;

- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;

- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;

- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

(2) Nell'ambito delle informazioni rese ai sensi dell'articolo 85, sarà conferita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.

Articolo 84 – Cause di forza maggiore

(1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze connesse a cause di forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

Articolo 85 - Monitoraggio

(1) In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra ai contratti a tempo determinato comunica quadrimestralmente alle rappresentanze sindacali (RSA / RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

(2) La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

(3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

(4) All'atto delle assunzioni a tempo determinato di cui al presente articolo l'impresa dovrà esibire agli organi del collocamento una dichiarazione, avvalendosi degli appositi moduli vidimati dal Centro di servizio, da cui risulti l'impegno all'integrale applicazione della contrattazione collettiva vigente ed all'assolvimento degli obblighi in materia di contribuzione e di legislazione sul lavoro.

Articolo 86 – Diritto di precedenza

(1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli articoli 82 e 83 hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

(2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo 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.

(3) La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

(4) Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Articolo 87 - Disciplina della successione dei contratti

(1) Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, con l'avviso comune 12 giugno 2008 (allegato B), così come integrato dall'accordo del 20 febbraio 2010, hanno convenuto quanto segue:

a) la durata del contratto a termine che può essere stipulato in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, non può essere superiore ad otto mesi, elevabile a dodici mesi mediante la contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale;

b) la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001 non trova applicazione:

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 82 e 83 del presente Contratto, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 86;

- nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali.

c) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'articolo 5, comma 4 quater, del decreto legislativo n. 368 del 2001, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli articoli 82 e 83 del presente Contratto.

Articolo 88 - Informazioni

(1) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

(2) In relazione a quanto sopra, le imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato in forza.

Articolo 89 - Formazione

(1) Le parti concordano di affidare alla rete degli enti bilaterali del turismo il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

CAPO IV – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Articolo 90 – Casi di ricorso

(1) Il ricorso al contratto di *somministrazione di lavoro a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 20 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale, nelle ipotesi di seguito indicate:

a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

c) sostituzione di lavoratori assenti;

d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

(2) In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con *contratto di somministrazione a tempo determinato* di cui alle lettere a), b), d), e) del comma 1, sarà contenuto entro l'otto per cento dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre *lavoratori somministrati*.

(3) La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e *gli apprendisti*. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

(4) La stipula di contratti di *somministrazione di lavoro a tempo determinato* di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente contratto.

Articolo 91 - Comunicazioni

(1) In coerenza con lo spirito del presente Contratto e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra alla *somministrazione di lavoro a tempo determinato* comunica alle rappresentanze sindacali (RSA / RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo:

a) il numero ed i motivi del ricorso *alla somministrazione di lavoro a tempo determinato* prima della stipula del contratto *di somministrazione*; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) entro il 20 febbraio di ogni anno, il numero ed i motivi dei contratti *di somministrazione di lavoro a tempo determinato* conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

(2) La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro cui l'impresa aderisca o conferisca mandato.

(3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

Articolo 92 – Formazione

(1) L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori *somministrati* e richiedere i relativi finanziamenti.

CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA

Articolo 93 – Lavoro extra e di surroga

(1) Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni:

- banquetting;

- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;

- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;

- *prestazioni rese in occasione dei fine settimana;*

- *prestazioni rese in occasione delle festività;*

- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

(2) I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.

(3) Ai fini dell'impiego di detto personale dovrà essere data comunque precedenza ai lavoratori non occupati.

CAPO VI – LAVORATORI STUDENTI

Articolo 94 – Lavoratori studenti

(1) Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

CAPO VII - CONTRATTO DI INSERIMENTO

Articolo 95 – Contratto di inserimento

(1) In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, qualora in ragione dell'età non trovino applicazione le disposizioni concernenti il contratto di apprendistato, si applica per un periodo di dodici mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento.

(2) È allegato al presente contratto l'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004 per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento (allegato R).

CAPO VIII - LAVORO RIPARTITO

Articolo 96 – Lavoro ripartito

(1) Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

(2) Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

(3) Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

(4) I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

(5) Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

(6) Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'ente bilaterale territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'ente stesso.

Dichiarazione a verbale

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

CAPO IX – APPALTO DI SERVIZI

Articolo 97 - Appalto di servizi

(1) L'azienda, quando intenda conferire in appalto a terzi la gestione di un servizio in precedenza gestito direttamente, convocherà le RSA o la RSU, che potranno farsi assistere dalle rispettive organizzazioni sindacali aderenti alle parti stipulanti il presente accordo, al fine di informarle in merito ai seguenti punti:

- attività che vengono conferite in appalto;

- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;

- assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore e dei conseguenti obblighi inseriti nel contratto di appalto derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;

- esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

(2) Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

(3) Entro tale termine, su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attivato un confronto finalizzato a verificare la possibilità di raggiungere intese in merito alla disponibilità di formule organizzative diverse dall'appalto di servizi, alla salvaguardia dei livelli occupazionali, al mantenimento dell'unicità contrattuale nonché al trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda appaltante, con particolare riferimento agli eventuali servizi offerti ai lavoratori della stessa.

(4) Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1. Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

(5) Esperite le procedure di cui ai commi precedenti, in relazione agli appalti di servizi di pulizia e riassetto delle camere, l'appaltante utilizzerà solo appaltatori che si impegnino a corrispondere, ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda appaltante e che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quanto previsto dal vigente CCNL Turismo, comprensivo dell'assistenza sanitaria integrativa e di eventuali ulteriori servizi offerti dall'appaltante ai propri dipendenti (es. vitto) a parità di livello e di mansioni svolte, fermo restando che, ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, l'appaltatore non potrà trasferire il lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

(6) Quanto previsto al comma precedente si applica ai suddetti lavoratori anche in caso di successivi cambi d'appalto sempreché dal libro unico del precedente appaltatore ne risulti la stabile adibizione all'esecuzione del servizio di cui trattasi per i sei mesi precedenti il cambio di appalto.

(7) Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 non si applicano ai villaggi turistici e ai complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

(8) L'azienda potrà rivolgersi alla commissione paritetica di cui all'articolo 29 o 31 per richiedere di attestare la sussistenza di un appalto genuino.

(9) Ai fini del raggiungimento degli accordi individuali di cui al comma 5, il datore di lavoro e il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'articolo 33 del presente Contratto, con l'assistenza dell'organizzazione alla quale ciascuna delle parti aderisce o conferisce mandato.

(10) Sono fatte salve le disposizioni degli accordi territoriali che regolano la materia disciplinata dal presente articolo.

CAPO X - TELELAVORO

Articolo 98 - Telelavoro

(1) In relazione alla disciplina del telelavoro nel settore Turismo, le parti concordano nel fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, allegato al presente Contratto.

CAPO XI - LAVORATORI STRANIERI

Articolo 99 - Promozione dell'integrazione

(1) Le parti, preso atto del crescente rilievo assunto nel settore dall'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

(2) Le parti si impegnano altresì a promuovere l'accesso dei lavoratori stranieri a tutte le forme di impiego previste dal presente contratto, compatibilmente con le condizioni di soggiorno in Italia del cittadino straniero.

(2) Per il raggiungimento dei fini di cui ai precedenti commi, le parti si impegnano altresì a promuovere azioni concordate nei confronti della pubblica amministrazione e degli enti.

Articolo 100 - Lavoro stagionale

(1) L'esercizio, da parte del lavoratore straniero, del diritto di precedenza di cui all'articolo 86 del presente contratto costituisce titolo di priorità per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, ai sensi dell'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Articolo 101 - Convenzioni

(1) Le parti possono stipulare apposite convenzioni con le commissioni regionali tripartite, di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti di lavoro stagionale.

(2) Le convenzioni possono individuare il trattamento economico e normativo, comunque non inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani e le misure per assicurare idonee condizioni di lavoro della manodopera, nonché eventuali incentivi diretti o indiretti per favorire l'attivazione dei flussi e dei deflussi e le misure complementari relative all'accoglienza.

(3) I risultati delle iniziative di cui ai commi precedenti saranno notificati all'osservatorio nazionale sul mercato del lavoro istituito presso l'ente bilaterale nazionale del settore turismo, per il tramite del competente ente bilaterale territoriale.

Articolo 102 – Competenze linguistiche

(1) Le parti si impegnano a promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana

da parte dei lavoratori stranieri, per i quali sarà richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua per il settore terziario.

Articolo 103 – Rinnovo del permesso di soggiorno

(1) Gli Enti Bilaterali territoriali del settore Turismo possono svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

(2) Le parti convengono che i contratti di lavoro di cui all'articolo 93 del presente contratto (lavoro extra e di surroga) possono costituire uno strumento utile a concorrere alla realizzazione dei requisiti che la legge richiede per il rinnovo del permesso di soggiorno.

Articolo 104 – Traduzione del testo contrattuale

(1) Le parti affidano all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo il compito di predisporre la traduzione in lingua straniera (inglese, francese, tedesco, spagnolo, arabo, rumeno) di una sintesi dei principali diritti e doveri dei lavoratori, che sarà predisposta dalle parti stesse.

CAPO XII - QUOTE DI RISERVA

Articolo 105 – Quote di riserva

(1) Ai sensi del terzo comma dell'articolo 4 bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 e successive modifiche ed integrazioni, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli A, B, 1, 2, 3;

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinente alle mansioni da svolgere;

- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente.

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Articolo 106 - Assunzione

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 e successive modifiche ed integrazioni, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in forma scritta al lavoratore il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, la durata del periodo di prova se previsto, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi.

(2) Il lavoratore è tenuto a consegnare all'azienda i documenti dalla stessa richiesti, quali ad esempio un documento di identità e il codice fiscale, il libretto di idoneità sanitaria, le certificazioni dei titoli di studio posseduti, delle competenze acquisite, delle esperienze professionali maturate.

(3) Il lavoratore è tenuto altresì a comunicare in forma scritta al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificare immediatamente ogni eventuale successivo cambiamento.

CAPO II - PERIODO DI PROVA

Articolo 107 – Periodo di prova

(1) La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

(2) Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

(3) Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

(4) La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

livelli	durata
A e B	180 giorni
1	150 giorni
2	75 giorni
3	45 giorni

4 e 5	30 giorni
6S	20 giorni
6 e 7	15 giorni

(5) Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

(6) Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

(7) Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 108 – Orario normale settimanale

(1) La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito nella parte speciale del presente Contratto per le imprese di viaggi e turismo, gli stabilimenti balneari e i complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

(2) I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente Contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.

(3) Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'articolo 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692 in relazione all'articolo 3 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 e cioè ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 109 – Durata massima dell'orario di lavoro

(1) Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 4 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, è stabilito in sei mesi.

(2) La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Articolo 110 – Riposo giornaliero

(1) Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'articolo 17 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanali, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della

squadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.

Articolo 111 – Riduzione dell'orario

(1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'articolo 108, viene concordata una riduzione dell'orario annuale per Alberghi, Pubblici Esercizi, Campeggi, Alberghi diurni ed Agenzie di Viaggi pari a 104 ore.

(2) Per gli Stabilimenti Balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.

(3) Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 1985, n. 792) e delle 24 ore di cui al secondo comma dell'articolo 52 del CCNL 8 luglio 1982.

(4) Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

(5) Salvo quanto previsto dall'articolo 14, comma 2, lettera m) e comma 5, lettera i), in presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a trentadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.

(6) Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal CCNL 10 aprile 1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al terzo comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.

(7) I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

(8) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari

o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 225 e 277.

(9) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

(10) Il pagamento dei permessi non goduti entro l'anno di maturazione al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio avverrà secondo quanto previsto nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 112 – Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

(1) La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 113 – Distribuzione dell'orario settimanale

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

(2) In ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

Articolo 114 - Flessibilità

(1) In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dal precedente articolo 108 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

(2) Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'articolo 108 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo 108 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

(3) Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'articolo 108 non potrà superare le quattro consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Per le agenzie di viaggio, il limite è di sei settimane consecutive.

(4) Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore

intensità produttiva e comunque entro dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

(5) Qualora, invece, i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi di cui ai precedenti commi 3 e 4, rispettivamente, a dodici e ventiquattro settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 111 è elevato a 116 ore.

(6) Qualora a livello aziendale o interaziendale le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, cui non potrà farsi ricorso per più di due volte nell'anno, non consecutive, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e RSU o delegato aziendale nel corso del quale la direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della direzione aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

(7) Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

(8) In deroga a quanto previsto dai commi precedenti, in relazione alle peculiarità del settore turistico e alle conseguenti esigenze produttive e organizzative, l'orario di lavoro potrà essere calcolato come media in un periodo di due settimane, applicabile per una volta in ciascun trimestre. Ai lavoratori interessati sarà riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari ad un'ora per ciascun periodo bisettimanale di effettiva applicazione di tale meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi di cui all'articolo 111 del presente Contratto.

Articolo 115 – Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo

(1) Le parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.

(2) Le parti convengono che in questo modo si possa meglio corrispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese, volte al miglior utilizzo delle attrezzature anche con il prolungamento delle fasi stagionali, facendo meglio incontrare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori, anche per il contenimento del lavoro straordinario ed una migliore regolazione del tempo parziale e dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.

(3) Tutto ciò premesso, le parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende che intendessero avvalersi della possibilità di cui al presente articolo dovranno attivare una negoziazione a livello aziendale o interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera

azienda o parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente Contratto e/o le particolari citate tipologie di rapporti di lavoro.

(4) I contenuti dei predetti accordi, che saranno realizzati nel contesto di programmi di massima annuali, potranno - fatte salve le norme di legge, l'orario normale settimanale di riferimento di cui all'articolo 108, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o a contenuto economico - superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

(5) In tali accordi, le parti attiveranno una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo.

(6) Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti - compatibilmente con le condizioni organizzative dell'azienda e con le esigenze del mercato - al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definiti in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo.

(7) Negli accordi di cui al presente articolo potranno, altresì, essere concordate le cadenze temporali per la verifica dei programmi definiti.

(8) Per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 111 è elevato a 128 ore.

(9) Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini delle maggiorazioni retributive, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Articolo 116 – Orario di lavoro dei minori

(1) L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

(2) I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

(3) L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti negli Alberghi, nei Pubblici Esercizi e nei Campeggi, nonché l'interruzione meridiana di riposo negli Stabilimenti Balneari non sono cumulabili con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

(4) L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni di cui all'articolo 113.

Articolo 117 - Riposo dei minori

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della legge 17 ottobre 1967 n. 977, come modificato dall'articolo 13 del decreto legislativo n. 345 del 1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

(2) Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Articolo 118 - Recuperi

(1) E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Articolo 119 – Intervallo per la consumazione dei pasti

(1) E' demandato ai contratti integrativi territoriali o aziendali dei settori alberghi, pubblici esercizi e campeggi stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un massimo di un'ora al giorno.

Articolo 120 – Lavoro notturno

(1) Il lavoro notturno è regolato dalla normativa prevista per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 121 – Lavoratori notturni

(1) A decorrere dal 1° luglio 2001, esclusivamente ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532 e successive modifiche ed integrazioni, il periodo notturno, è quello specificato per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto agli articoli 218, 269, 301, 380.

(2) L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 5 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955.

(3) I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

(4) Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettimanali di cui agli articoli 114 e 115 del presente contratto.

(5) Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli articoli 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4.

(6) Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di cui al decreto legislativo n. 532 del 1999, il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

(7) Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'articolo 33 del presente Contratto.

(8) I contratti integrativi possono definire specifiche modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente ed individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile.

(9) Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le aziende provvederanno agli adempimenti di cui agli articoli 8 e 10 del decreto legislativo n. 532 del 1999.

Articolo 122 – Lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli articoli 108 e 114 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.

(2) Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.

(3) I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo.

(4) Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

(5) Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

(6) La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo anche a richiesta delle Organizzazioni Sindacali territoriali e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

(7) Sono esentate dalla tenuta del registro di cui al secondo comma la aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

(8) Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

Articolo 123 – Riposi compensativi

(1) Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, anziché al trattamento economico di cui all'articolo 122, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

(2) I congedi di conguaglio di cui all'articolo 114 nonché i permessi non goduti di cui all'articolo 111 concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

(3) Conseguentemente il calcolo dei soli ratei di ferie e tredicesima e quattordicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quante sono le giornate risultanti.

(4) E' comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

(5) Il dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Dichiarazione a verbale

Le Parti, nel darsi atto che con il presente CCNL sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono comunque opportuno sviluppare ulteriormente una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali. A tal fine, sarà istituita un'apposita Commissione Paritetica.

Nota a verbale

Le parti prendono atto del parere favorevole espresso da INPS e INAIL (allegato E) relativamente all'attuazione del presente articolo.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti si impegnano a favorire l'applicazione della normativa del presente capo nello spirito informatore della stessa. Le Organizzazioni Sindacali territoriali delle parti stipulanti si incontreranno almeno una volta all'anno, per l'esame della situazione generale, anche in relazione ad eventuali casi di palese e sistematica violazione delle norme contrattuali previste dal presente capo.

CAPO IV - RIPOSO SETTIMANALE

Articolo 124 – Riposo settimanale

(1) Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore.

(2) Si richiamano in maniera particolare le norme di legge riguardanti le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità, la vigilanza delle imprese, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Articolo 125 – Modalità di godimento del riposo settimanale

(1) Fermo restando quanto previsto dal presente CCNL in materia di consultazione e confronto sulle modalità di godimento del riposo settimanale e sulla distribuzione degli orari e dei turni, salvo diversa previsione della contrattazione integrativa, qualora il riposo settimanale sia fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata complessiva di esso ogni quattordici giorni deve corrispondere a non meno di ventiquattro ore consecutive per ogni sei giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

(2) Le parti convengono che le modalità di godimento del riposo settimanale di cui al comma precedente rispondono ad esigenze oggettive tipiche del settore turismo in quanto volte a favorire:

- l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;

- la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.

Articolo 126 – Lavoro domenicale

(1) A partire dal 1° gennaio 1991, ai lavoratori che, ai sensi della legge 22 febbraio 1934, n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al dieci per cento della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

(2) Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al primo comma del presente articolo, le parti si danno nuovamente reciproco atto di avere tenuto conto di dette prestazioni lavorative domenicali nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente definiti dalla contrattazione collettiva.

(3) Sino al 31 dicembre 1990 si conferma la disciplina di cui all'articolo 44 del CCNL 16 febbraio 1987, di seguito riportato.

"In relazione a quanto stabilito dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche quali, appunto, quelle del settore turistico, le parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori del settore turismo di una ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale".

CAPO V - FESTIVITÀ

Articolo 127 - Festività

(1) Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali	
Anniversario della Liberazione	25 aprile
Festa del Lavoro	1 maggio
Festa della Repubblica	2 giugno
Festività infrasettimanali	
Capodanno	1 gennaio
Epifania	6 gennaio
Lunedì di Pasqua	mobile
Assunzione	15 agosto
Ognissanti	1 novembre
Immacolata Concezione	8 dicembre
S. Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Patrono della Città	

(2) In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende turistiche il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

(3) Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

(4) A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

(5) Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

(6) Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

(7) Al personale che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

(8) Per il trattamento economico per le festività del personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si rinvia alla parte speciale del presente Contratto.

Articolo 128 – IV novembre

(1) Il trattamento del giorno della Unità Nazionale 4 Novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della legge 5 Marzo 1977, n. 54, è quello previsto dai commi seguenti.

(2) Al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestato senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato, stante la precedente normativa del settore, alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

(3) Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio nella suddetta giornata.

(4) Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

(5) Al lavoratore assente nella suddetta giornata per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo

le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente Contratto Nazionale di Lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

(6) Per il personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si fa rinvio alla parte speciale del presente Contratto.

CAPO VI - FERIE

Articolo 129 – Determinazione del periodo di ferie

(1) Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nelle misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.

(2) Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'articolo 127, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'articolo 128, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che la nuova disciplina della misura e del computo delle ferie di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia. I lavoratori che al 1° luglio 1978 godevano di un periodo di ferie superiore in base alle norme dei precedenti Contratti Nazionali di lavoro conservano le condizioni di miglior favore.

Articolo 130 – Modalità di fruizione

(1) Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.

(2) Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

(3) Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.

(4) L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

(5) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente Contratto.

(6) Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

(7) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie , le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 225 e 277.

(8) Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'articolo 123.

(9) Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.

(10) Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

(11) Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

(12) L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

(13) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

(14) Per i casi di prolungamento delle ferie o sospensione dell'attività aziendale previsti per le aziende alberghiere e per i campeggi, si rinvia alla disciplina contenuta nella parte speciale del presente Contratto rispettivamente agli articoli 221 e 272.

Articolo 131 – Ricongiungimento familiare

(1) Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da quella di residenza, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti e la flessibilità dell'orario di lavoro.

Articolo 132 – Rinvio alla contrattazione integrativa

(1) E' affidata alla contrattazione integrativa la disciplina delle ulteriori deroghe che la contrattazione collettiva ha la facoltà di regolamentare ai sensi della legislazione vigente.

CAPO VII - PERMESSI E CONGEDI

Articolo 133 – Congedo per matrimonio

(1) Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.

(2) La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.

(3) Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

(4) Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

(5) Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

Articolo 134 – Congedo per motivi familiari

(1) In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati, nonché nei casi di gravi calamità il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di cinque giorni di calendario. Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori tre giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.

(2) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, primo comma, della legge 8 marzo 2002, n. 53 e del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di tre giorni all'anno dei cinque sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.

(3) La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

(4) In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

(5) In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Articolo 135 – Permessi per elezioni

(1) Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

(2) I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Articolo 136 – Permessi per lavoratori studenti (diritto allo studio)

(1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore turistico le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859.

(2) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di centocinquanta ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dal 1° ottobre 1978 - moltiplicando le centocinquanta ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

(3) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

(4) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

(5) Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

(6) A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

(7) Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

(8) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.

(9) Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di cinquanta dipendenti.

(10) E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività turistica.

(11) Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente Contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

(12) A decorrere dal 27 luglio 2007, i permessi di cui al presente articolo possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turismo.

Dichiarazione a verbale

Le parti condividono l'obiettivo di adeguare ulteriormente il contenuto del presente articolo, in collegamento con la progressiva elevazione dell'obbligo scolastico sino all'età di diciotto anni, sino a riferirlo anche all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore.

CAPO VIII - NORME DI COMPORTAMENTO

Articolo 137 – Doveri del lavoratore

(1) Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:

a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;

b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;

c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;

d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 8 del regio decreto legge 13 novembre 1924 n. 1825;

e) usare modi cortesi con il pubblico;

f) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;

g) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto;

h) rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente Contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, opereranno per impedire comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali. Al riguardo le parti stipulanti convengono di effettuare nel corso della vigenza del presente CCNL una specifica verifica congiunta al fine di valutare le ricadute nella normativa contrattuale di eventuali provvedimenti legislativi in materia.

Articolo 138 – Sanzioni disciplinari

(1) Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque.

(2) Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

(3) La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.

(4) La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

(5) Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

(6) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

(7) Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:

a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;

d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;

e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;

f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

(8) Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

(9) Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.

(10) L'importo delle multe sarà devoluto ad un centro di ricerca sociale da stabilirsi.

(11) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

(12) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

(13) Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Articolo 139 – Assenze non giustificate

(1) Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le ventiquattro ore, per gli eventuali accertamenti.

(2) Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre giorni, una multa non eccedente l'importo del cinque per cento della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a cinque giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

Articolo 140 – Divieto di accettazione delle mance

(1) Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 138.

Articolo 141 – Consegne e rotture

(1) Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

(2) Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

(3) In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli Accordi Integrativi territoriali.

(4) Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

(5) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

(6) In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

(7) In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

(8) In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

Articolo 142 – Corredo e abiti di servizio

(1) Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali di cui all'articolo 98 del CCNL 14 luglio 1976, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

(2) Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

(3) Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina. office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.

(4) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

(5) Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.

CAPO IX - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Articolo 143 – Disposizioni generali

(1) Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

(2) Le parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190.

Articolo 144 – Assistenza sanitaria integrativa

(1) I Quadri del Settore Turismo devono essere iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria istituita per i Quadri del Settore Terziario (Qu.A.S.).

(2) A decorrere dal 1° gennaio 2005, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 302,00 a carico dell'azienda e in euro 42,00 a carico del Quadro. *A decorrere dal 1° gennaio 2008, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del dipendente*.

(3) La quota costitutiva una tantum è fissata in euro 302,00 a carico dell'azienda. *A decorrere dal 1° gennaio 2009, la quota costitutiva una tantum è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda*.

Articolo 145 – Indennità di funzione

(1) Ai Quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente, nelle seguenti misure:

categoria	da gennaio 1997	*da gennaio 2008*	*da gennaio 2009*
A	46,48	*60,00*	*75,00*
B	41,32	*55,00*	*70,00*

Articolo 146 - Formazione ed aggiornamento

(1) I Quadri del settore Turismo saranno iscritti all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri - Quadrifor.

(2) Il contributo annuo a favore di Quadrifor è pari a euro 75,00, di cui euro 50,00 a carico dell'azienda ed euro 25,00 a carico del Quadro.

(3) La decorrenza della contribuzione di cui al comma precedente sarà stabilita dalle parti, previa definizione di apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria.

Articolo 147 – Responsabilità civile

(1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro di rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 148 – Elementi della retribuzione

(1) Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata di cui all'articolo 152 comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge;

b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;

c) indennità di contingenza (allegato C);

d) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente Contratto;

(2) Per il personale tavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita di norma, dalla percentuale di servizio secondo le misure e le modalità previste nella parte speciale.

(3) A decorrere dal 1° gennaio 1995, l'importo di lire ventimila corrisposto a titolo di elemento distinto della retribuzione ai sensi dell'accordo interconfederale 31 luglio 1992 è conglobato nella indennità di contingenza di cui alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, così come modificata dalla legge 13 luglio 1990, n. 91.

(4) Conseguentemente, alla data del 1° gennaio 1995, l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato alla data del 1° novembre 1991 sarà aumentato di lire ventimila per tutti i livelli. Contestualmente, le aziende cesseranno di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione.

Articolo 149 – Competenza della contrattazione collettiva

(1) La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base nazionale rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alle Associazioni territoriali ed alla contrattazione integrativa aziendale.

Articolo 150 – Determinazione della retribuzione giornaliera

(1) La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

(2) Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Articolo 151 – Determinazione della retribuzione oraria

(1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

- 192 per il personale con orario normale di quarantacinque ore settimanali;

- 190 per il personale con orario normale di quarantaquattro ore settimanali;

- 172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

Articolo 152 – Paga base nazionale

(1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 1° luglio 2009, con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate.

livelli	*luglio 2007*	*gennaio 2008*	*luglio 2008*	*luglio 2009*
A	*1.242,74*	*1.306,88*	*1.342,51*	*1.378,14*
B	*1.115,37*	*1.174,75*	*1.207,74*	*1.240,73*
1	*1.003,38*	*1.058,70*	*1.089,44*	*1.120,17*
2	*876,02*	*926,58*	*954,67*	*982,77*
3	*799,29*	*846,98*	*873,47*	*899,97*
4	*727,75*	*772,75*	*797,75*	*822,75*
5	*652,43*	*694,64*	*718,08*	*741,53*
6S	*608,99*	*649,57*	*672,11*	*694,66*
6	*593,11*	*633,11*	*655,34*	*677,56*
7	*525,10*	*562,59*	*583,42*	*604,24*

(2) Per il personale delle aziende minori degli alberghi, dei campeggi e delle agenzie di viaggio, nonché per quello dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio ai valori previsti per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

(3) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'articolo 58 del presente contratto.

(4) La paga base nazionale sopra riportata è comprensiva anche degli elementi retributivi elencati:

- all'articolo 65 del CCNL 14 luglio 1976 per i dipendenti da Alberghi e Pubblici Esercizi;

- all'articolo 40 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da Stabilimenti balneari;

- nella terza parte dell'Accordo di rinnovo del 14 luglio 1977 per i dipendenti da Imprese di viaggi e turismo;

- indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1977;

- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli articoli 81 e 87 del CCNL 10 aprile 1979.

(5) La paga base di cui al primo comma, è incrementata con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

livello	*gen-10*	*set-10*	*mar-11*	*set-11*	*mar-12*	*set-12*	*apr-13*	*totale*
A	*14,26*	*21,38*	*21,38*	*21,38*	*21,38*	*35,63*	*28,49*	*163,90*
B	*13,20*	*19,80*	*19,80*	*19,80*	*19,80*	*32,99*	*26,37*	*151,76*
1	*12,30*	*18,44*	*18,44*	*18,44*	*18,44*	*30,74*	*24,57*	*141,37*
2	*11,24*	*16,86*	*16,86*	*16,86*	*16,86*	*28,09*	*22,46*	*129,23*
3	*10,60*	*15,90*	*15,90*	*15,90*	*15,90*	*26,50*	*21,18*	*121,88*
4	*10,00*	*15,00*	*15,00*	*15,00*	*15,00*	*25,00*	*20,00*	*115,00*
5	*9,38*	*14,07*	*14,07*	*14,07*	*14,07*	*23,45*	*18,74*	*107,85*
6s	*9,02*	*13,53*	*13,53*	*13,53*	*13,53*	*22,55*	*18,02*	*103,71*
6	*8,89*	*13,34*	*13,34*	*13,34*	*13,34*	*22,23*	*17,77*	*102,25*
7	*8,33*	*12,50*	*12,50*	*12,50*	*12,50*	*20,83*	*16,65*	*95,81*

(6) Per le imprese del settore della ristorazione collettiva, le parti, in considerazione degli effetti della crisi strutturale che investe il comparto e delle problematiche relative all'aumento del costo delle materie prime, al mancato adeguamento dei prezzi all'inflazione, al ritardo nei pagamenti da parte della pubblica amministrazione, alla difficoltà di recupero degli aumenti contrattuali nei confronti della committenza, si danno atto e convengono che tali peculiari situazioni rendono indispensabile prevedere un differimento, rispetto alla tempistica generale, degli aumenti contrattuali di cui al presente contratto. Pertanto, gli importi corrispondenti ai nuovi valori retributivi spettanti per il periodo gennaio – giugno 2010 saranno erogati a decorrere dal mese di luglio 2010, in sette rate mensili. In caso di sospensione del rapporto l'erogazione dei suddetti importi avverrà a partire dal primo mese utile.

(7) Quanto stabilito al comma precedente trova applicazione anche nei confronti delle imprese di viaggio e turismo, in considerazione degli effetti della crisi strutturale che investe il comparto e delle problematiche connesse al fenomeno della disintermediazione.

(8) I nuovi valori di paga base relativi al mese di gennaio 2010 elencati al comma 5 si applicano solo ai rapporti di lavoro in essere alla data di stipula del presente Contratto. Gli incrementi di paga base relativi al mese di

gennaio 2010 saranno corrisposti con la retribuzione del mese di febbraio 2010, salvo quanto previsto ai precedenti commi 6 e 7.

Articolo 153 – Una tantum

(1) Al personale in forza alla data del 27 luglio 2007 sarà riconosciuto, per il servizio prestato nell'ambito del rapporto di lavoro in essere alla predetta data nel corso del periodo 1 gennaio 2006 – 30 giugno 2007 (carenza contrattuale), il seguente importo una tantum:

livelli	*agosto 2007*	*febbraio 2008*
A, B	*213*	*253*
1, 2, 3	*181*	*215*
4, 5	*160*	*190*
6S, 6, 7	*128*	*152*

(2) Per gli apprendisti e per il personale retribuito con la percentuale di servizio, l'ammontare dell'una tantum è determinato in euro 234, di cui 110 da erogarsi con il foglio paga del mese di agosto 2007 e 124 da erogarsi con il foglio paga del mese di febbraio 2008.

(3) Ai lavoratori che non abbiano prestato servizio per l'intero periodo di carenza contrattuale, gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota, in ragione di un diciottesimo per ogni mese intero di servizio prestato. A tal fine non verranno considerate la frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni verranno computate come mese intero.

(4) Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo, a norma di legge e di contratto (ivi compresa la malattia), con esclusione dei casi di maternità ed infortunio.

(5) Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

(6) Gli importi una tantum di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto di legge e contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

(7) Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai dipendenti delle aziende di ristorazione collettiva.

CHIARIMENTO A VERBALE

In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal terzo comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.

CAPO III - CONTINGENZA

Articolo 154 – Indennità di contingenza

(1) L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione e la sua corresponsione, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente contratto, è regolata sino al 31 gennaio 1986 dagli accordi allegati in calce al CCNL 6 ottobre 1994 e dal 1 febbraio 1986 dalla legge n. 38 del 26 febbraio 1986 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo 155 – Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

(1) La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

(2) Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo; se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.

(3) In mancanza della disciplina di cui al comma 1, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura:

livello	*luglio 2007*	*gennaio 2008*	*luglio 2008*	*luglio 2009*
4	*11,47*	*11,88*	*12,11*	*12,34*
5	*10,93*	*11,32*	*11,54*	*11,76*
6s	*10,45*	*10,83*	*11,04*	*11,25*
6	*10,33*	*10,70*	*10,91*	*11,11*
7	*9,67*	*10,02*	*10,21*	*10,40*

livello	*gen-10*	*set-10*	*mar-11*	*set-11*
4	*12,43*	*12,57*	*12,71*	*12,84*
5	*11,85*	*11,98*	*12,11*	*12,24*
6s	*11,33*	*11,46*	*11,58*	*11,71*
6	*11,19*	*11,32*	*11,44*	*11,56*
7	*10,48*	*10,59*	*10,71*	*10,82*

livello	*mar-12*	*set-12*	*apr-13*
4	*12,98*	*13,21*	*13,44*
5	*12,37*	*12,59*	*12,81*
6s	*11,83*	*12,04*	*12,25*
6	*11,69*	*11,89*	*12,10*
7	*10,94*	*11,13*	*11,33*

I nuovi valori retributivi elencati nella tabella che precede si applicano solo ai rapporti di lavoro in essere o stipulati successivamente al 20 febbraio 2010.

Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto.

(4) Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20 per cento.

CAPO IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Articolo 156 – Corresponsione della retribuzione

(1) La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.

(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.

(3) Ai sensi della legge 5 gennaio 1953 n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

CAPO V - ASSORBIMENTI

Articolo 157 - Assorbimenti

(1) Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'articolo 152 non possono essere assorbite da quote salariali comunque

denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

(2) Per quanto riguarda le Imprese di viaggi e turismo si fa riferimento inoltre a quanto previsto dall'articolo 400.

CAPO VI - SCATTI DI ANZIANITÀ

Articolo 158 – Scatti di anzianità

(1) A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società), salvo quanto diversamente stabilito per il settore della ristorazione collettiva dal capo XII del titolo XII.

(2) L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto di anzianità è:

- quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale assunto a partire dal 1° giugno 1986;

- quella maturata dal 1° giugno 1986 per il personale di età compresa tra il diciottesimo ed il ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986;

- quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale di età inferiore al diciottesimo anno, in servizio alla stessa data del 1° giugno 1986;

- quella maturata dal compimento del ventunesimo anno di età per il personale di età superiore al ventunesimo anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986.

(3) Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

(4) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale, a partire dal 1° maggio 1990 gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

livelli	euro
A	40,80
B	39,25
1	37,70
2	36,15
3	34,86
4	33,05
5	32,54

6s	31,25
6	30,99
7	30,47

(5) In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

(6) Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

(7) Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra con quelle diversificate previste dal presente CCNL sono definite per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

Articolo 159 – Anzianità utile ai fini della maturazione

(1) Relativamente a quanto stabilito dall'articolo 158 sulla anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto per il personale di età superiore a ventuno anni in servizio alla data di entrata in vigore del presente Contratto, resta confermato, in conformità di quanto stabilito rispettivamente dagli articoli 258, 299 e 301 del CCNL 8 luglio 1982, il riconoscimento del primo scatto a partire:

- dal 1° gennaio 1970 per il personale dipendente dai pubblici esercizi di età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni dalla data suddetta;

- dal 1° maggio 1974 per il personale dipendente dagli stabilimenti balneari con età superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 aprile 1974;

- dal 1° giugno 1978 per il personale dipendente dagli alberghi diurni con età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30 giugno 1978.

CAPO VII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Articolo 160 – Tredicesima mensilità

(1) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, in occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali

trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

(2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 225 e 277.

(3) Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia nella relativa parte speciale.

(4) Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (articolo 30, decreto Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568).

Articolo 161 – Quattordicesima mensilità

(1) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, indennità di contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

(2) La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

(3) I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.

(4) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 225 e 277.

(5) Per quanto riguarda il computo dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al terzo comma del precedente articolo.

(6) Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.

CAPO VIII – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Articolo 162 – Previdenza complementare

(1) Il presente CCNL istituisce la forma pensionistica complementare per i lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo.

(2) Le parti stipulanti il CCNL Turismo convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in forma di associazione il 9 aprile 1998, di seguito denominato in breve Fon.Te., rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo.

(3) L'associazione al fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire, e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

(4) Le aziende e i lavoratori associati al fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;

- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;

- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all’atto dell’iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 11,88 a carico dell’azienda e euro 3,62 a carico del lavoratore.

(5) Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al fondo.

(6) Al momento dell'adesione al fondo il lavoratore può richiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

(7) Le parti concordano di provvedere entro il 30 settembre 1999 alla definizione delle modifiche delle norme che regolano il funzionamento del fondo di cui al protocollo allegato all'accordo del 22 gennaio 1999 al fine di dare conseguente applicazione alle disposizioni di cui al presente articolo.

(8) Gli enti bilaterali del settore turismo ed i centri di servizio potranno svolgere una funzione di sensibilizzazione tra i lavoratori, anche attraverso la raccolta delle adesioni, e potranno facilitare il rapporto tra associati e il fondo attraverso l'erogazione di informazioni riguardanti le posizioni individuali degli stessi.

(9) Restano fatte salve le eventuali analoghe iniziative adottate in materia sulla base della legislazione di Regioni a statuto speciale.

CAPO IX – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Articolo 163 – Assistenza sanitaria integrativa

(1) Le parti istituiranno, con criteri di rappresentanza paritetica, un fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore turismo, che risponda ai requisiti previsti all'articolo 12, comma 4, lettera f), legge 30 aprile 1969, n. 153 e successive modifiche ed integrazioni.

(2) Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire, entro il termine del 31 ottobre 2003, lo statuto ed il regolamento del fondo stesso.

(3) A decorrere dal 1° luglio 2004, sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 144 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota una tantum pari a quindici euro per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro.

(4) A decorrere dal 1° luglio 2005, sono iscritti al fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale, ad esclusione dei quadri, per i quali continuerà a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'articolo 144 del presente Contratto. All'atto dell'iscrizione è dovuta al fondo una quota di iscrizione pari a otto euro a carico del datore di lavoro.

(5) Per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a:

- per il personale assunto a tempo pieno, sette euro mensili per ciascun iscritto, a carico del datore di lavoro, con decorrenza dal 1° gennaio 2005;

- per il personale assunto a tempo parziale, cinque euro mensili per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro, con decorrenza dal 1° gennaio 2006.

(6) Il contributo di cui al comma 5 è comprensivo di una quota di assistenza contrattuale di competenza delle rispettive organizzazioni imprenditoriali nazionali stipulanti il presente contratto, pari al venti per mille del contributo

a carico dei datori di lavoro, il quale verrà contabilizzato in una voce specifica.

(7) I contributi sono versati al fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

(8) E' consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto. L'ammontare dei contributi e della quota di iscrizione è determinato ai sensi di quanto previsto ai commi 4 e 5 per i lavoratori a tempo pieno e per i lavoratori a tempo parziale.

(9) Il regolamento del fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che per qualsiasi causa perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.

Chiarimento a verbale

Le parti stipulanti concordano che gli obblighi previsti dal presente contratto, relativamente al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo, sono da riferirsi:

- al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo (in breve, Fast) per lavoratori per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui ai titoli X (aziende alberghiere) e XI (complessi turistico ricettivi all'aria aperta) del presente contratto;

- all'Ente di assistenza sanitaria integrativa del commercio, del turismo e dei servizi (in breve, Est) per i lavoratori per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui ai titoli XII (pubblici esercizi), XIII (stabilimenti balneari), XIV (alberghi diurni) e XV (imprese di viaggi e turismo) del presente contratto.

Articolo 164 - Welfare contrattuale

(1) Le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale, hanno concordato l'istituzione, a totale carico dei datori di lavoro, del fondo nazionale di cui all'articolo 163 del presente Contratto, con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

(2) Sulla base dello stesso articolo 163 i datori di lavoro sono tenuti al versamento delle quote e dei contributi ivi previsti.

(3) Le Parti si danno, pertanto, atto che nella determinazione della parte normativa / economica del CCNL Turismo si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo 163 per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

(4) L'aumento complessivo, derivante dall'applicazione dell'accordo 23 luglio 1993, risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono parte integrante del trattamento economico.

(5) Conseguentemente, i lavoratori individuati dall'articolo 163 del CCNL Turismo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

(6) L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, 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.

Articolo 165 - Contribuzione

(1) A decorrere dal 1° luglio 2008, il contributo dovuto ai fondi di assistenza sanitaria integrativa ai sensi del comma 5 dell'articolo 163 è pari a euro 10,00 mensili.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - MALATTIA

Articolo 166 - Definizione

(1) Agli effetti di quanto previsto nel presente capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo articolo 170.

Articolo 167 - Adempimenti

(1) Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

(2) In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro.

(3) In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

(4) Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

(5) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo articolo 173 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

(6) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

(7) Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30 aprile 1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

(8) Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Articolo 168 – Visite di controllo

(1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

(2) Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

(3) Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

(4) Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste *dall'articolo 63, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Articolo 169 - Prestazioni

(1) Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale quelle economiche previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

(2) Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei trecentosessantacinque giorni

precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

CAPO II - INFORTUNIO

Articolo 170 - Infortunio

(1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel testo unico approvato con decreto del presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

(2) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

(3) Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, ai sensi dell'articolo 73 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Articolo 171 – Divieto di cumulo

(1) Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Articolo 172 – Anticipazione indennità Inail

(1) In caso di infortunio sul lavoro, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore.

(2) Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'articolo 70 del decreto presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

(3) Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

(4) Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

(5) Le parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le parti notificheranno all'istituto il contenuto del presente articolo.

CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Articolo 173 – Conservazione del posto

(1) In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

(2) Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

(3) Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

(4) Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligatoria la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Articolo 174 – Aspettativa generica

(1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'articolo 173 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, *fatto salvo quanto disposto al successivo articolo 175 (malattie oncologiche);*

b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici *o di degenza ospedaliera*;

c) che la richiesta del periodo eccedente i 180 giorni sia fatta dal lavoratore come "aspettativa generica" senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale;

d) che il lavoratore non abbia già fruito dell'aspettativa in precedenza.

(2) I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno far pervenire all'azienda richiesta a mezzo

raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

(3) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente articolo 173; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Articolo 175 - Malattie oncologiche

(1) Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'articolo 174 sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni.

(2) Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Articolo 176 – Rinvio ad altre disposizioni

(1) Per quanto non previsto dal presente Contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

(2) Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

(3) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le province redente.

Articolo 177 – Lavoratori affetti da tubercolosi

(1) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o casi di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

(2) Ai sensi dell'articolo 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088 le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

(3) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il

direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate.

(4) Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni.

CAPO IV – MATERNITÀ E PATERNITÀ

Articolo 178 – Tutela della maternità

(1) Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

(2) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

(3) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

(4) Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo il cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 196 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo 187.

(5) Ai sensi dell'articolo 4 del decreto del presidente della Repubblica 25 novembre 1976 n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non da luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

(6) In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

(7) I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b) e c) devono essere computati agli effetti indicati *dall'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma *dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 151 del 2001*.

(8) Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'ottanta per cento ed al trenta per cento della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

(9) Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

(10) Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si *applicano gli articoli 26, 27, 36 e 37 del decreto legislativo n. 151 del 2001*.

(11) Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, fatto salvo quanto previsto all'articolo 160 del presente Contratto.

(12) La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Articolo 179 - Integrazione

(1) Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

(2) Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano ai periodi di astensione obbligatoria che abbiano inizio dopo il 1° agosto 2003.

Articolo 180 – Congedo parentale

(1) Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli articoli 7 e 15 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 *e successive modificazioni*, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la

malattia del bambino di età inferiore a tre anni sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

(2) A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

(3) Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

(4) I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati *dagli articoli 26, 27, 36 e 37 del decreto legislativo n. 151 del 2001*.

Articolo 181 – Permessi per allattamento

(1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

(2) Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

(3) Per detti riposi, con effetto dal 1° gennaio 1980, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

(4) L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

(5) I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste agli articoli 116 e 119 del presente Contratto e da quelle previste dagli articoli 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653 *e successive modificazioni* sulla tutela del lavoro della donna.

(6) La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

(7) I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'articolo 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Articolo 182 – Obblighi della lavoratrice

(1) La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o da un medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

(2) Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal regio decreto legge 15 ottobre 1936, n. 2128.

Articolo 183 – Part time post partum

(1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'articolo 68.

(2) Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

(3) La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

CAPO V - CHIAMATA ALLE ARMI

Articolo 184 – Servizio militare di leva

(1) *A norma dell'articolo 1929, primo comma, del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66 le chiamate per lo svolgimento del servizio obbligatorio di leva sono sospese a decorrere dal 1° gennaio 2005*.

(2) *Il servizio di leva è ripristinato nei casi contemplati dall'articolo 1929, secondo comma, del decreto legislativo n. 66 del 2010. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo della ferma e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto*.

(3) *Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto*.

(4) Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31 maggio 1982, e del preavviso.

(5) A decorrere dal 1° giugno 1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

(6) Non saranno, invece, computati a nessun effetto, nell'anzianità, i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

(7) Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

(8) Le norme di cui al presente articolo si applicano, *per effetto dell'articolo 2097, comma 2, del decreto legislativo n. 66 del 2010*, anche ai lavoratori che prestano servizio civile sostitutivo, nonché ai lavoratori ai quali sia riconosciuta la qualifica di volontari in servizio civile in paesi in via di sviluppo, *ai sensi dell'articolo 33 della legge 26 febbraio 1987, n. 49*.

(9) Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.

Articolo 185 – Richiamo alle armi

(1) In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

(2) Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31 maggio 1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

(3) Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653 (Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).

(4) Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuale a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

(5) Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 148.

(6) Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - RECESSO

Articolo 186 - Recesso

(1) Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, così come modificate dalla legge n. 108 del 1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo articolo 187.

CAPO II - PREAVVISO

Articolo 187 - Preavviso

(1) Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

livelli	preavviso
A e B	quattro mesi
1	due mesi
2 e 3	un mese
4 e 5	20 giorni
6S, 6 e 7	15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

livelli	preavviso
A e B	cinque mesi
1	tre mesi
2 e 3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
6S, 6 e 7	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

livelli	preavviso
A e B	sei mesi
1	quattro mesi
2 e 3	due mesi

4 e 5	45 giorni
6S, 6 e 7	20 giorni

(2) Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Articolo 188 – Indennità sostitutiva del preavviso

(1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi all'articolo 321.

(2) Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

(3) Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

(4) Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

CAPO III - DIMISSIONI

Articolo 189 - Dimissioni

(1) Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 187 ferme restando in difetto le norme di cui all'articolo 188.

(2) Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

(3) Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 196.

(4) *In applicazione dell'articolo 4, comma 17, della legge n. 92 del 2012 e della circolare n. 18 del 2012 del Ministero del lavoro che ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile, anche avvalendosi dell'assistenza tecnica delle Commissioni di conciliazione di cui agli articoli 31 e seguenti del presente CCNL, laddove congiuntamente costituite dalle*

parti, ovvero dagli enti bilaterali territoriali nel caso di assenza delle citate commissioni.

Articolo 190 – Giusta causa

(1) Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

(2) Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente; e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli articoli 188 e 196 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Articolo 191 - Matrimonio

(1) In conformità *dell'articolo 35, comma 4, decreto legislativo n. 198 del 2006*, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese *alla Direzione provinciale del lavoro*.

(2) La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 196 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

(3) Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'articolo 187 e confermate, a pena di nullità, *alla Direzione provinciale del lavoro* entro il termine di un mese.

(4) L'indennità di cui al secondo comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Articolo 192 – Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

(1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15 luglio 1966 n. 604, 20 maggio 1970, n. 300, 11 maggio 1990 n. 108 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

a)"giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato,

qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (articolo 2119 del Codice Civile).

b)"giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

(2) Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

(3) Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace.

(4) Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

(5) In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere a) e b) del settimo comma dell'articolo 138;

b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;

c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;

g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;

h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;

i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'articolo 138;

l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;

m) reiterato stato di ubriachezza.

Articolo 193 – Licenziamento simulato

(1) Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

(2) Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Articolo 194 – Licenziamento discriminatorio

(1) Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge n. 108 del 1990.

Articolo 195 - Matrimonio

(1) Ai sensi *dell'articolo 35, comma 2, del decreto legislativo n. 198 del 2006*, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

(2) Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma *dell'articolo 54 del decreto legislativo n. 151 del 2001*, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione della attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

(3) Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente articolo 191.

CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 196 – Trattamento di fine rapporto

(1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

(2) Per i periodi di servizio prestati a partire dal 1° giugno 1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

(3) Per i periodi di servizio prestati sino al 31 maggio 1982 il trattamento suddetto verrà calcolato, salvo quant'altro stabilito dalla stessa legge n. 297 del 1982, nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le frazioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non verranno prese in considerazione.

(4) Ai fini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

(5) Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29 maggio 1982 n. 297.

Articolo 197 – Modalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto

(1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

(2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

(3) In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.

(4) Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

(5) In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente Contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

(6) In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

CAPO VI - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Articolo 198 – Restituzione dei documenti di lavoro

(1) L'azienda riconsegnerà al lavoratore ogni documento di sua pertinenza entro tre giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore ne rilascerà ricevuta.

(2) A richiesta del lavoratore, l'azienda consegnerà anche un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato alle sue dipendenze e delle mansioni dallo stesso svolte.

TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE

Articolo 199 - Decorrenza e durata

(1) Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2010 e sarà valido sino al 30 aprile 2013.

(2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

(3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

(4) Le parti entro la vigenza del presente contratto procederanno alla verifica dello scostamento tra l'inflazione che è stata considerata ai fini del rinnovo contrattuale (6,02% + 0,67%) e quella effettiva registrata nel periodo 1 gennaio 2010 - 30 aprile 2013, calcolata con le medesime modalità.

(5) Ai fini della verifica di cui al comma precedente, sarà considerato un valore retributivo costituito dalla paga base nazionale, dall'indennità di contingenza, da due scatti di anzianità e da una quota ulteriore pari a euro 51,65.

Articolo 200 – Procedure per il rinnovo del CCNL

(1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

(2) La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.

(3) Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sull'impostazione di una semplificazione normativa del CCNL quale strumento di diffusione e generalizzazione della disciplina contrattuale. Le stesse, pertanto, nell'ottica di un processo di progressiva semplificazione delle norme contrattuali e al fine di rendere più semplice e più facilmente leggibile il contratto collettivo nazionale, anche con l'obiettivo di consentire una gestione corretta e trasparente dei suoi contenuti istituiscono una Commissione Nazionale tecnica che entro il 30 giugno 2010 proporrà alle Parti stipulanti il presente CCNL le opportune modifiche da apportare al testo contrattuale.

PARTE SPECIALE

TITOLO X - AZIENDE ALBERGHIERE

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 201 – Classificazione del personale

(1) La classificazione del personale per il comparto delle aziende alberghiere è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- direttore.

quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa e cioè:

- vice direttore;

- food and beverage manager, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standards di qualità, quantità e costo;

- room division manager, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento, portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e

determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi, fornendo inoltre proiezione di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale;

- capo settore commerciale - capo settore marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive;

- capo settore amministrativo - capo settore personale, intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o attinenti all'amministrazione del personale, formulando sintesi di situazioni preventive e/o consuntive;

- capo settore acquisti - economato, intendendosi per tale colui che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari settori, abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione, pianificando, in collaborazione con gli altri capi dei settori interessati, la politica di tutti gli acquisti;

- capo settore tecnico, intendendosi per tale colui che in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, abbia piena autonomia tecnica ed amministrativa di gestione, coordini ed organizzi l'attività dei responsabili degli impianti tecnici, attuando in piena autonomia soluzioni e proposte fornitegli;

- capo centro edp, intendendosi per tale colui che in autonomia esecutiva ha la responsabilità delle direttive e dei programmi aziendali di un centro di elaborazione dati, organizza e pianifica risorse umane e tecniche in funzione dei progetti intendendo per tali una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;

- capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse, abbia la responsabilità della direzione, organizzazione e pianificazione delle varie attività - programmazione, promozione, vendita - che si svolgono in una sede congressuale alberghiera, analizzando criticamente i risultati e formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- responsabile di ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;

- responsabile dei servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;

- responsabile vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;

- responsabile tecnico di area;

- analista sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;

- responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;

- *responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, intendendosi per tale colui che coordina e gestisce il servizio di ricevimento, portineria e camere (housekeeping)*;

- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- capo ricevimento;

- primo portiere;

- primo maître d'hotel;

- capo cuoco;

- prima governante;

- responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;

- capo barman, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;

- coordinatore del centro prenotazioni;

- capo servizio amministrativo;

- capo servizio personale;

- capo c.e.d.;

- analista - programmatore c.e.d.;

- assistente del direttore, intendendosi per tale il lavoratore che svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori;

- funzionario di vendita;

- cassiere centrale, intendendosi per tale quel lavoratore che in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico - funzionale di altri lavoratori e cioè:

- impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;

- controllo amministrativo;

- corrispondente in lingue estere;

- segretario ricevimento cassa o amministrazione (il primo segretario di cui al CCNL 14 luglio 1976, che svolga funzioni di capo ricevimento, verrà inquadrato al secondo livello come capo ricevimento, restando, viceversa, al terzo livello con le qualifiche di segretario ricevimento e cassa o amministrazione, il primo segretario che non svolga le funzioni di capo ricevimento; la figura di cassiere di cui al CCNL 14 luglio 1976 confluisce in quella di segretario ricevimento e cassa o amministrazione);

- portiere unico;

- segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;

- *coordinatore ricevimento villaggi turistici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità del coordinamento tecnico-funzionale del servizio di ricevimento*;

- prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;

- dietologo diplomato;

- infermiere diplomato professionale;

- fisiochinesiterapista diplomato;

- coordinatore reparto cure sanitarie;

- cuoco unico;

- sotto capo cuoco;

- governante unica;

- *coordinatore housekeeping villaggi turistici*;

- capo operaio;

- primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar va inquadrato al secondo livello);

- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);

- *primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier);*

- capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere;

- barman unico;

- economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;

- portiere di notte;

- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;

- programmatore c.e.d.;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico - pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;

- stenodattilografa con funzioni di segreteria;

- addetto a macchine elettrocontabili;

- guardarobiera unica consegnataria;

- portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);

- cuoco capo partita;

- chef de rang, sala, piani, vini *(sommelier)*, trinciatore;

- seconda governante;

- barman, barwoman;

- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;

- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;

- capo garage;

- capo giardiniere;

- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;

- addetto fangoterapia;

- massoterapista;

- infermiere;

- estetista;

- istruttore di nuoto con brevetto;

- istruttore di ginnastica correttiva;

- operatore c.e.d., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche;

- conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico - pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- centralinista;

- telescriventista;

- magazziniere comune con funzioni operaie;

- assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio);

- addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;

- cassiere bar ristorante;

- dattilografo;

- conduttore con lingue;

- autista;

- giardiniere;

- pulitore, lavatore a secco;

- lavandaio unico;

- capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;

- caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;

- facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;

- guardia giurata;

- cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;

- conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 Kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 Kg;

- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;

- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;

- cuoco, cameriere, barista, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menu fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori;

- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l’impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto,

sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;

- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;

- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico;

- addetto alle operazioni di trasporto del fango;

- addetto alle inalazioni;

- assistente di portineria, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- commis di cucina, sala e piani, bar, diplomato o che abbia comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro, nella esecuzione delle relative mansioni;

- addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro;

- addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato.;

- addetto portineria;

- lavandaio;

- conduttore;

- garagista;

- rammendatrice, cucitrice, stiratrice;

- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;

- cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni;

- cameriera villaggi turistici;

- addetto mensa personale;

- vetturiere;

- aiuto reparto cure sanitarie;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;

- vestiarista;

- addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;

- commissioniere;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Nota a verbale

Fermo restando che il rapporto di lavoro nel settore termale è disciplinato dal C.C.N.L. 29 giugno 1979, laddove a livello territoriale siano stati stipulati accordi per effetto dei quali ai lavoratori addetti al servizio delle cure termali all'interno di strutture alberghiere sia stata concordata l'applicazione del C.C.N.L. del Turismo 10 aprile 1979, si conviene che il loro inquadramento verrà coordinato, a livello territoriale, d'intesa con le organizzazioni nazionali, con la classificazione del presente contratto.

CAPO II - CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI

Articolo 202 – Classifica degli esercizi alberghieri

(1) Per la classifica degli esercizi alberghieri, ai fini della applicazione del presente Contratto, si fa riferimento a quella determinata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

(2) Pertanto, allo stato, tutti gli esercizi alberghieri vengono suddivisi nelle seguenti categorie:

Alberghi: cinque stelle (ex ctg.lusso); quattro stelle (ex I); tre stelle (ex II): due stelle (ex III); una stella (ex IV);

Pensioni: tre stelle (ex ctg. I); due stelle (ex II); una stella (ex III). Locande: una stella.

(3) Nei casi di diversa classificazione ufficiale degli esercizi alberghieri stabilita dalle apposite leggi regionali, le parti si incontreranno per adeguare ad essa la disciplina contrattuale che risultasse difforme rispetto al nuovo assetto classificatorio.

CAPO III - STAGIAIRES

Articolo 203 - Stagiaires

(1) Per il periodo di esercitazione, nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi delle Scuole alberghiere, accolti nelle aziende alberghiere, non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti a nessuna delle norme del presente Contratto, purché non prestino servizio effettivo in sostituzione dei dipendenti normali.

CAPO IV - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 204 – Contratti a termine

(1) La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 70 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

Articolo 205 - Aziende di stagione

(1) Si considerano aziende di stagione quelle previste dall'articolo 1 del presente Contratto che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Articolo 206 – Rapporti di lavoro

(1) I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato.

(2) Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 207 - Trattamento

(1) Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

(2) Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

(3) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

(4) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in sei giornate.

(5) Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 134 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a sei giorni.

(6) La disposizione dell'articolo 133 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Articolo 208 – Periodo di prova

(1) Il periodo di prova è stabilito nella misura di dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

(2) 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.

Articolo 209 - Maggiorazioni

(1) Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determinano le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

(2) I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del presente articolo.

(3) Analogo trattamento di cui ai commi precedenti competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Articolo 210 - Preavviso

(1) Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di quindici giorni.

Articolo 211 - Indennizzi

(1) Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.

(2) Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.

(3) Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

Articolo 212 – Spese di viaggio

(1) Il personale delle aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

(2) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Articolo 213 – Forza maggiore

(1) In caso di epidemia o di altre cause di forza maggiore che obbligassero il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le competenti Organizzazioni locali decideranno a norma dell'articolo 2119 del codice civile.

CAPO V - ORARIO DI LAVORO

Articolo 214 – Distribuzione orario settimanale

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

Articolo 215 – Ripartizione orario di lavoro giornaliero

(1) Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

(2) Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di quattordici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di dodici ore per il restante personale.

Articolo 216 – Maggiorazione per lavoro notturno

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento, fatte salve le condizioni di miglior favore.

(2) A decorrere dal 1° giugno 1990, al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del 12 per cento in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto ai fini dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.

(3) Al personale che, peraltro, sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 25 per cento.

Articolo 217 – Distribuzione dell'orario notturno

(1) I contratti integrativi possono prevedere specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause durante il periodo notturno.

Articolo 218 – Lavoratori notturni

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 121, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

(2) A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'articolo 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'articolo 216 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:30 alle ore 6:30 del mattino, salvo diverse previsioni della contrattazione integrativa.

Articolo 219 – Maggiorazione per lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del trenta per cento.

(2) Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del sessanta per cento.

(3) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

(4) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

(5) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

(6) Dovrà essere escluso dal lavoro straordinario notturno il personale alberghiero di servizio al mattino seguente.

CAPO VI - FESTIVITÀ

Articolo 220 – Maggiorazione per festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 127 è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del venti per cento per lavoro festivo.

CAPO VII - FERIE

Articolo 221 - Ferie

(1) Il periodo di ferie di cui all'articolo 129 potrà essere prolungato previi accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione alla Commissione Paritetica territorialmente competente.

(2) Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.

(3) La disciplina di cui al secondo comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

CAPO VIII - ELEMENTI ECONOMICI

Articolo 222 – Paga base aziende alberghiere minori

(1) Negli alberghi di 2 e 1 stelle e nelle pensioni e locande, le paghe base indicate all'articolo 152 del presente Contratto, sono ridotte dei seguenti importi:

livelli	euro
A	11,36
B	10,33
1	10,33
2	8,78
3	7,75
4	6,71
5	6,20
6s	5,68
6	5,68
7	5,16

(2) Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate al quinto livello.

Articolo 223 – Trattamenti salariali integrativi

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 148 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali di cui all'articolo 39 del CCNL del 16 marzo 1972.

Articolo 224 - Perequazione

(1) Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 201 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam aziendali" o comunque definite nel settore degli alberghi, se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

Articolo 225 – Calcolo dei ratei

(1) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, i giorni lavorati – determinati in ventiseiesimi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di ventiseiesimi di un rateo di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi.

(2) Resta fermo quanto stabilito agli articoli 160 comma 3, 161 comma 5 e 111, comma 9.

Articolo 226 – Scatti di anzianità – norme transitorie

(1) La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto delle norme transitorie di cui all'articolo 184 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

Articolo 227 – Premio di anzianità

(1) Il premio di anzianità di cui all'articolo 153 del CCNL 8 luglio 1982 con decorrenza dalla data del 31 maggio 1986 viene soppresso.

(2) Vengono fatti salvi i diritti acquisiti dai lavoratori in servizio al 31 maggio 1986 per i quali l'istituto continua a produrre i suoi effetti (allegato G).

CAPO IX - MALATTIA

Articolo 228 – Trattamento di malattia

(1) Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo 166 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per

giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo e del cento per cento per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

(2) L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

(3) Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

(4) L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

(5) Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

(6) Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiedere l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

(7) In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per i medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

(8) Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero - le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

(9) Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

CAPO X - INFORTUNIO

Articolo 229 – Personale impiegatizio

(1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro per l'invalidità permanente e 5.164,57 euro per la morte.

CAPO XI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 230 – Trattamento di fine rapporto

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 189 e 190 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO XII - NORME PER GLI OSTELLI

Articolo 231 – Norme per gli ostelli

(1) Non si applicano ai dipendenti degli ostelli le riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi dell'articolo 152 e dell'articolo 222 del presente contratto.

CAPO XIII - NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE

Articolo 232 – Norme per le residenze turistico alberghiere

(1) Ai fini dell'applicazione delle riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi dell'articolo 134, comma 2 e dell'articolo 205 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, le residenze turistico alberghiere sono inquadrate a norma della legislazione regionale applicabile.

CAPO XIV - NORME PER I CENTRI BENESSERE

Articolo 233 – Norme per i centri benessere

(1) Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica per l'esame delle problematiche concernenti i Centri benessere, al fine di favorire l'adozione di strumenti che agevolino lo sviluppo delle attività di beauty farm, fitness, wellness, health through water e similari in seno alle aziende alberghiere.

CAPO XV - NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI

Articolo 234 – Classificazione del personale

Ferme restando le declaratorie previste, per ciascun livello, all'articolo 48 del presente Contratto, la classificazione del personale per i porti e gli approdi turistici è la seguente.

QUADRO A

Direttore del porto.

QUADRO B

- Vice Direttore del porto.

LIVELLO PRIMO

- Responsabile tecnico o amministrativo del porto; Nostromo (qualora al Nostromo siano attribuite anche le mansioni di responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza e le mansioni di responsabile tecnico dei mezzi nautici e incarichi di progettazione, lo stesso potrà essere inquadrato al livello superiore);

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

- Capo ufficio tecnico o amministrativo;

- Responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza;

- Responsabile tecnico dei mezzi nautici;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

- Impiegato di concetto; sommozzatore-ormeggiatore (qualora le mansioni di sommozzatore siano svolte con carattere di saltuarietà, lo stesso sarà inquadrato al quarto livello); operaio specializzato provetto;

- Addetto alla torre di controllo;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

- Ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al terzo livello); operaio specializzato con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

- Operaio qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina;

- Giardiniere;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

- Operaio comune addetto ai servizi portuali;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

- Operatore unico dei servizi di pulizia;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

- Inserviente generico;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che la definizione della classificazione del personale non pregiudica le facoltà di cui all'articolo 52 del presente Contratto.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste per i lavoratori dalla contrattazione integrativa aziendale o territoriale vigente.

Eventuali controversie concernenti la classificazione del personale saranno esaminate con le procedure di cui all'articolo 50 del presente Contratto.

Chiarimento a verbale

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione professionale e del suo inquadramento. La retribuzione deve essere quella corrispondente alle nuove mansioni, se sono di categoria superiore.

In particolare, data la peculiarità e ciclicità dell'attività svolta, per i dipendenti dei porti ed approdi turistici viene prevista la possibilità di

cumulare le mansioni di ormeggiatore durante il periodo estivo e quelle di manutentore durante la stagione invernale.

Articolo 235 - Locali aziendali

(1) In relazione a quanto previsto dalla lettera f) del comma 1 dell'articolo 137 del presente contratto, per i lavoratori dipendenti di porti ed approdi turistici, devono intendersi quali locali dell'impresa tutti gli spazi ricadenti all'interno dell'area in concessione, ivi comprese le imbarcazioni ormeggiate all'interno del porto o dell'approdo.

Articolo 236 - Divieto di concorrenza

(1) E' fatto divieto al lavoratore di recarsi a bordo delle imbarcazioni ormeggiate all'interno del porto o dell'approdo allo scopo di eseguire dei servizi e delle opere, di qualsiasi natura, in concorrenza con le attività economicamente rilevanti svolte, dal datore di lavoro o da terzi autorizzati, all'interno del porto e/o dell'approdo.

Articolo 237 - Formazione

(1) Le parti assegnano alla formazione professionale una funzione strategica orientata a favorire una maggiore e migliore qualificazione tecnico professionale dei lavoratori e, per tal via, il raggiungimento degli obiettivi aziendali di efficienza e di qualità del servizio offerto alla clientela.

(2) Per sviluppare tale funzione, le organizzazioni stipulanti promuoveranno l'organizzazione di iniziative tese a valorizzare le risorse umane mediante l'addestramento individuale e/o la partecipazione ai corsi di formazione (lingue; nuove tecnologie; informatica; sicurezza sul lavoro; ecc.) anche avvalendosi dei servizi offerti dalla rete degli enti bilaterali del turismo.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad attivare una sede di confronto per l'esame delle materie che influenzano le condizioni di sviluppo del settore. Da tale confronto potrà scaturire l'adozione di orientamenti condivisi da sottoporre all'esame delle istituzioni, nonché la proposta di attivare tavoli di concertazione, ai vari livelli.

Articolo 238 – Scatti di anzianità

(1) Entro il 30 settembre 1995 le parti si incontreranno per disciplinare il raccordo tra la disciplina degli scatti di anzianità di cui all'articolo 158 e le prassi aziendali in atto.

(2) Tale raccordo sarà definito in base ai seguenti criteri:

a) salvaguardia degli importi maturati alla data del 1° agosto 1995;

b) corresponsione degli scatti di anzianità in base alla disciplina di cui all'articolo 158, fermo restando l'assorbimento, sino a concorrenza, degli importi di cui alla precedente lettera a);

c) riconoscimento di un'anzianità convenzionale massima di tre anni nei confronti di coloro che, alla data del 1° agosto 1995, non percepiscono importi comunque denominati, a titolo di scatti di anzianità.

Articolo 239 – Trattamento di fine rapporto

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982, il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui alle normative aziendalmente applicate nei corrispondenti periodi.

Articolo 240 – Premio di anzianità

(1) Il premio di anzianità di cui all'articolo 153 del CCNL 8 luglio 1982 (allegato G) non trova applicazione nei confronti dei dipendenti dei porti e degli approdi turistici, salvo che in precedenza non venisse applicato il presente Contratto.

Articolo 241 - Premio di risultato

(1) Le parti convengono di incontrarsi per aggiornare la disciplina del premio di risultato di cui all'articolo 11 del presente Contratto, inserendo disposizioni specifiche per i porti turistici.

Articolo 242 – Disposizioni di raccordo

(1) Per quanto non espressamente stabilito dal presente capo, si applicano le disposizioni di cui alla parte speciale aziende alberghiere.

(2) Le parti si danno reciprocamente atto che la definizione della disciplina di cui al presente capo ha costituito il comune presupposto per la applicazione del CCNL Turismo ai porti ed agli approdi turistici.

(3) Il presente capo, costituendo trattamento complessivo di miglior favore, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto, fatto salvo quanto qui espressamente previsto, le norme di tutti i contratti nazionali in precedenza applicati.

(4) L'applicazione del presente Contratto ai porti ed agli approdi turistici decorre dal 1° agosto 1995.

Dichiarazione a verbale

Le parti, preso atto delle problematiche indotte dall'applicazione ai porti turistici del decreto del Ministero della Marina Mercantile 2 febbraio 1982, si impegnano ad incontrarsi per esaminare la materia e formulare una proposta di soluzione volta a salvaguardare le professionalità esistenti, tenendo conto delle effettive esigenze di sicurezza sul lavoro.

CAPO XVI - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 243 - Funzionamento

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 29 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'articolo 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Articolo 244 – Commissione nazionale

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'articolo 243 del presente CCNL, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza a favore delle Organizzazioni nazionali stipulanti e delle rispettive Associazioni Provinciali, di cui all'Accordo Nazionale stipulato tra le parti contraenti in data 7 novembre 1972, che forma parte integrante del presente Contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli.

(2) Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973, n. 311 e successive integrazioni.

Articolo 245 - Convenzione

(1) In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente, viene estesa alle aziende alberghiere comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto la convenzione del 1° agosto 1963 modificata con l'Accordo 3 marzo 1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio - stipulata tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO. - opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

Articolo 246 – Modalità di calcolo

(1) Il contributo di cui all'articolo 244 dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui agli articoli seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.

Articolo 247 -Aliquota

(1) L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20 per cento di cui lo 0,10 per cento a carico dei lavoratori e lo 0,10 per cento a carico del datore di lavoro.

(2) Tenuto conto di quanto disposto al successivo articolo 249, le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Articolo 248 – Commissioni locali

(1) Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto dall'articolo 243 del presente CCNL con riferimento al finanziamento delle spese per le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro per gli alberghi a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni Provinciali delle parti stipulanti degli albergatori e dei lavoratori di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui all'articolo 247 a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole province interessate).

(2) Tali nuovi accordi dovranno quindi essere inviati alle Organizzazioni Nazionali stipulanti entro tre mesi dalla data di stipulazione, in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi Centrali dell'Istituto esattore.

Articolo 249 – Modalità di riscossione

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente capo.

(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico di lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla paga base nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà trasmessa alla Commissione locale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale degli albergatori.

(3) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.

(4) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita, inderogabile accettazione in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume

e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

Articolo 250 - Attuazione

(1) La FAIAT e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del presente Contratto, si rivolgeranno all'INPS per il formale adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente capo.

Articolo 251 – Vertenze di lavoro

(1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VE.L.CO. - Alberghi" mentre la Commissione Nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni del Comitato Nazionale CO.VE.L.CO. del settore alberghiero.

TITOLO XI - COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 252 – Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto dei complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto 1 luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- direttore.

quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa e cioè:

- direttore di campeggio o villaggio turistico nel quale la natura e la struttura del servizio nonché la semplicità dei modelli organizzativi adottati escluda la figura di direttore di categoria A;

- vice direttore di A;

- vice direttore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione;

- responsabile impianti tecnici;

- capo servizio amministrativo;

- capo cuoco;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico- funzionale di altri lavoratori e cioè:

- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;

- capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore;

- magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione;

- segretario ricevimento e cassa o amministrazione;

- cuoco unico che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;

- impiegato di concetto;

- capo ufficio contabile - impiegato di concetto;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- capo squadra elettricisti, capo squadra idraulici, capo squadra falegnami, capo squadra dipintori, capo squadra muratori, coordinatori del lavoro degli operai inquadrati ai livelli inferiori;

- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;

- infermiere;

- stenodattilografa con funzioni di segreteria;

- commesso vendita al pubblico intendendosi per tale il lavoratore addetto al complesso delle operazioni connesse alla vendita;

- cameriere, chef de rang che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia esecutiva e conoscenze specialistiche;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- centralinista;

- magazziniere comune;

- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari

etc, alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine;

- controllore di campeggio senza autonomia decisionale;

- sorvegliante di infanzia non diplomato;

- dattilografo;

- conducente automezzi e natanti;

- aiuto commesso;

- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita ed alla ristorazione - impiegato d'ordine;

- cameriere di bar;

- barista;

- banconiere di tavola calda;

- cuoco, cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande;

- pizzaiolo;

- addetto ai campi sportivi ed ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie;

- addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni;

- assistente ai bagnanti (bagnino) (previo accordo tra le parti può essere adibito anche ai servizi di spiaggia);

- operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;

- addetto a mansioni di ordine;

- capo squadra del personale di fatica e/o pulizie;

- addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione;

- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- commis di cucina;

- commis di ristorante;

- commis di bar;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- operaio comune e/o generico;

- guardiano notturno e diurno;

- sorvegliante di ingresso;

- accompagnatore su campo;

- commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda;

- stiratrice;

- lavandaio;

- addetto ai servizi di spiaggia;

- custode;

- cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;

- cameriera/e camping, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni;

- aiuto ricezionista;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici;

- fattorino;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 253 - Contratti a termine

(1) La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'articolo 70 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

Articolo 254 – Aziende di stagione

(1) Si considerano aziende di stagione quelle previste dall'articolo 1 del presente Contratto, che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Articolo 255 – Rapporti di lavoro

(1) I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato.

(2) Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Articolo 256 - Trattamenti

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

(2) Il trattamento degli stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

(3) Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

(4) La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

Articolo 257 – Periodo di prova

(1) Il periodo di prova è stabilito nella misura di dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

(2) 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.

Articolo 258 – Licenza matrimoniale

(1) La disposizione dell'articolo 133 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Articolo 259 – Conservazione del posto

(1) Agli effetti della conservazione del posto di cui all'articolo 134 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni sei.

Articolo 260 - Maggiorazioni

(1) Fermi restando i valori della paga-base nazionale, i contratti integrativi territoriali determineranno le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

(2) I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente articolo.

(3) Analogo trattamento di cui ai commi 1 e 2 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

Articolo 261 - Preavviso

(1) Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di quindici giorni.

Articolo 262 - Indennizzi

(1) Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa o fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.

(2) Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto ad esso datore di lavoro, di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.

(3) Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

Articolo 263 – Spese di viaggio

(1) Il personale delle aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

(2) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale in caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

Articolo 264 – Forza maggiore

(1) In caso di epidemia o di altra causa di forza maggiore che obbligasse il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le Organizzazioni competenti locali decideranno a norma dell'articolo 2119 del codice civile.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 265 – Distribuzione orario settimanale

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

(2) La norma di cui al secondo comma dell'articolo 114 può essere derogata previa intesa in sede aziendale.

Articolo 266 – Ripartizione orario di lavoro giornaliero

(1) Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero reclamati dalla peculiare natura dell'attività ricettiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

(2) Salve le condizioni di migliore favore comunque conseguite, il nastro orario è di quattordici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di dodici ore per il restante personale.

Articolo 267 – Maggiorazioni per lavoro notturno

(1) Le ore di lavoro svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento.

(2) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 268 – Distribuzione dell'orario notturno

(1) I contratti integrativi possono prevedere specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause durante il periodo notturno.

Articolo 269 – Lavoratori notturni

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 121, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

(2) A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'articolo 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'articolo 267 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Articolo 270 – Maggiorazioni per lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

(4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

CAPO IV - FESTIVITÀ

Articolo 271 – Maggiorazione per festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 127 è dovuta oltre la normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO V - FERIE

Articolo 272 - Ferie

(1) Il periodo di ferie di cui all'articolo 129 potrà essere prolungato previi accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazioni alla Commissione Paritetica territorialmente competente.

(2) Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.

(3) La disciplina di cui al secondo comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

(4) Il calcolo della frazione di mese per la valutazione del rateo di ferie non godute viene rapportato a ventiseiesimi.

CAPO VI - ELEMENTI ECONOMICI

Articolo 273 – Paga base aziende minori

(1) Per i campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, la paga base di cui all'articolo 152 del presente Contratto verrà ridotta dei seguenti importi arrotondati:

livelli	euro
A	11,36
B	10,33
1	10,33
2	8,78
3	7,75
4	6,71
5	6,20
6s	5,68
6	5,68
7	5,16

(2) Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate al quinto livello.

Articolo 274 – Trattamenti salariali integrativi

(1) Costituiscono trattamenti integrativi di cui al comma 1, lettera b) dell'articolo 148 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi al CCNL per il settore Alberghi, in quanto espressamente stipulate con riferimento al settore Campeggi o comunque già corrisposte a tale titolo dalle aziende.

Articolo 275 - Perequazione

(1) Poiché dalla nuova classificazione di cui all'articolo 252 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam" aziendali o comunque definite nel settore dei campeggi, se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

Articolo 276 – Scatti di anzianità – Norma transitoria

(1) La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto della norma transitoria di cui all'articolo 229 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

Articolo 277 – Calcolo dei ratei

(1) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, i giorni lavorati – determinati in ventiseiesimi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di ventiseiesimi di un rateo di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi.

(2) Resta fermo quanto stabilito agli articoli 160 comma 3, 161 comma 5 e 111, comma 9.

CAPO VII - MALATTIA

Articolo 278 – Trattamento di malattia

(1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 166 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo, e del cento per cento, per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

(2) L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

(3) Per gli episodi morbosi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

(4) L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

(5) Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il

periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

(6) Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiederne l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

(7) In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

(8) Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero - le spese per retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

(9) Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

CAPO VIII - INFORTUNIO

Articolo 279 – Personale impiegatizio

(1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro in caso di invalidità permanente e 5.164,57 euro in caso di morte.

CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 280 – Trattamento di fine rapporto

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 234 e 235 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO X - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 281 - Funzionamento

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 29 e della Commissioni Paritetiche territoriali di cui all'articolo 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Articolo 282 – Commissione nazionale

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'articolo 281 del presente CCNL, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza a favore delle Organizzazioni nazionali stipulanti e delle rispettive Associazioni Provinciali, di cui all'Accordo Nazionale stipulato tra le parti contraenti in data 7 novembre 1972, che forma parte integrante del presente Contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli.

(2) Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Articolo 283 - Convenzione

(1) In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente, viene estesa ai campeggi compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto, la Convenzione del 1° agosto 1963 modificata con Accordo 3 marzo 1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio - stipulato tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del Commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO. - opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

Articolo 284 – Modalità di calcolo

(1) Il contributo di cui all'articolo 282 dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui agli articoli seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.

Articolo 285 - Aliquota

(1) L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20 per cento di cui lo 0,10 per cento a carico dei lavoratori e lo 0,10 per cento a carico dei datori di lavoro.

(2) Tenuto conto di quanto disposto al successivo articolo 287 le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Articolo 286 – Commissioni locali

(1) Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto all'articolo 281 del presente CCNL con riferimento al finanziamento delle spese per le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di

lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro per il settore campeggi a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni periferiche delle parti stipulanti di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite l'INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui all'articolo 285 a carico dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole province interessate).

(2) Tali nuovi accordi dovranno quindi essere inviati alle Organizzazioni Nazionali firmatarie entro tre mesi dalla data di stipulazione in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi Centrali dell'Istituto esattore.

Articolo 287 – Modalità di riscossione

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente titolo.

(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla busta paga, nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione locale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale FAITA-FEDERCAMPING.

(3) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.

(4) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita, inderogabile accettazione in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto ne avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

Articolo 288 - Attuazione

(1) La FAITA-FEDERCAMPING e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del presente Contratto, si rivolgeranno all'INPS per il formale adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente Capo.

Articolo 289 – Vertenze di lavoro

(1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VE.L.CO. - campeggi" mentre la commissione nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni di Comitato Nazionale CO.VE.L.CO. del settore campeggi.

TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 290 – Classificazione del personale

(1) La classificazione del personale per il comparto dei Pubblici Esercizi è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto 1 luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per le corrispondenze delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

quadro A

Appartengono a questa livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attributo, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- capo area di catena di esercizi;

- direttore;

- gerente;

- capo servizi amministrativi catering.

quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

- vice Direttore;

- responsabile area mense;

- capo del personale;

- economo responsabile del settore acquisti intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

- responsabile punto vendita (esercizi minori) intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;

- capo zona manutenzione.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzato da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell' ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- superintendente catering;

- capo servizio catering;

- ispettore amministrativo catena d'esercizi;

- assistente senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione;

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- direttore servizio mensa o capo impianto mensa;

- capo laboratorio gelateria (ex capo gelatiere);

- capo laboratorio pasticceria intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti;

- responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);

- primo maître o capo servizio sala;

- ispettore mensa;

- responsabile impianti tecnici;

- capo cuoco p.e. e ristorazione collettiva;

- capo contabile;

- operatore o procuratore doganale catering;

- capo ufficio catering;

- supervisore catering;

- primo barman p.e.;

- capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco – bar;

- capo banconiere di pasticceria, intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovraintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori;

- magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni;

- cassiere centrale catering;

- capo c.e.d.;

- analista - programmatore c.e.d.;

- assistente di direzione, intendendosi per tale colui che sovraintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- controllo amministrativo;

- barman unico;

- sotto capo cuoco;

- cuoco unico;

- primo pasticcere;

- capo operaio;

- capo mensa surgelati e/o precotti;

- capo reparto catering;

- assistente o vice o aiuto supervisore catering;

- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;

- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine ad un capo-servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);

- dietologo;

- sommelier, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri;

- programmatore c.e.d.;

- responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) intendendosi per tale colui che in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;

- cuoco capo partita;

- cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina;

- gastronomo;

- cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;

- barman;

- chef de rang di ristorante;

- cameriere di ristorante;

- secondo pasticcere;

- capo gruppo mensa;

- gelatiere;

- pizzaiolo;

- stenodattilografa con funzioni di segretaria;

- altri impiegati d'ordine;

- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;

- conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi;

- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;

- operaio specializzato addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;

- operatore c.e.d. - consollista;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- tablottista e marchiere;

- cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;

- cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;

- telescriventista;

- magazziniere comune;

- centralinista;

- cellista surgelati o precotti;

- terzo pasticcere;

- dattilografo;

- altri impiegati d'ordine;

- dispensiere;

- cantiniere;

- banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;

- banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;

- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;

- carrelista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;

- sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;

- addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;

- addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;

- controllo merci;

- cameriere bar, tavola calda, self-service;

- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;

- barista;

- guardarobiera non consegnataria;

- allestitore catering;

- autista di pista catering;

- secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;

- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;

- guardia giurata;

- conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi;

- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;

- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- commis di cucina, sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;

- addetto servizi mensa intendendosi per tale il lavoratore con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa, che abbia compiuto un anno di anzianità nel settore;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- confezionatrice di buffet stazione e pasticceria;

- secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco;

- commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere p.e.);

- commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di mescita delle bevande alcoliche o superalcoliche;

- stiratrice;

- lavandaia;

- guardiano notturno;

- addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore;

- caffettiere non barista;

- caricatore catering;

- aiutante pista catering;

- preparatore catering;

- addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni;

- guardarobiera clienti (vestiarista);

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);

- lavatore catering;

- conducente di motocicli;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

(2) Le parti entro il 30 settembre 2003 si incontreranno in apposita commissione paritetica allo scopo di verificare il corretto inquadramento delle seguenti qualifiche:

- dietista

- operatore pluriservizio

- addetto di cucina di ristorazione a catena.

(3) Per quanto riguarda le ultime due qualifiche, le parti verificheranno se analoghe qualifiche degli altri comparti del settore turismo siano rapportabili o meno alle funzioni espletate.

(4) La commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31 marzo 2004.

Sale bingo

Dichiarazione a verbale

In riferimento a quanto previsto nel Protocollo aggiuntivo per le Sale Bingo del 20 novembre 2001, allegato al presente Contratto, vista la classificazione ivi prevista ed in considerazione dell'evoluzione delle professionalità del settore, le parti condividono la necessità di attivare una Commissione paritetica entro il 30 settembre 2007. La Commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31 marzo 2008.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione e alle relative mansioni del personale delle sale bingo alla luce della delicata evoluzione del settore e del relativo stato di salute.

Per intanto ai fini del regolamento apprendistato professionalizzante del settore Turismo, si farà riferimento alle mansioni ed alla classificazione in essere.

Articolo 291 – Disposizioni applicative

(1) La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.

(2) In ogni esercizio il numero dei commis di bar (ex aiuto baristi) non potrà superare le proporzioni appresso indicate:

- pubblico esercizio avente da due a cinque baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi;

- pubblico esercizio avente 6 o più baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni tre baristi.

Ai fini di cui sopra, nel computo del numero dei baristi va considerato anche il capo-barista sempre che svolga la sua attività al banco.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE

Articolo 292 - Disciplina

(1) La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'articolo 70 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

(2) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

(3) E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

(4) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 293 – Maggiorazione contratti a termine in aziende di stagione

(1) Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli Accordi Integrativi provinciali, il personale dei Pubblici Esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata del:

- 20 per cento per ingaggio fino ad un mese;

- 15 per cento per ingaggio fino a due mesi;

- 8 per cento per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Articolo 294 – Cessazione anticipata dell'attività nelle aziende di stagione

(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

(2) In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 295 – Risoluzione anticipata del contratto a termine

(1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale e medesima retribuzione.

(2) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura, che per i Pubblici Esercizi non potrà superare il 50 per cento della maggiorazione di cui all'articolo 293, sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

(3) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 296 – Trattamento

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 297 – Personale retribuito a percentuale

(1) Gli indennizzi che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 321.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 298 – Distribuzione dell'orario settimanale

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

(2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Articolo 299 – Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

(1) L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

Articolo 300 – Maggiorazione per lavoro notturno

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 301 – Lavoratori notturni

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 121, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

(2) A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'articolo 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'articolo 300 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Articolo 302 – Maggiorazione per lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

(4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

(5) Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 321.

Articolo 303 – Maggiorazione per festività

(1) Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 127 è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del 20 per cento.

(2) Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività di cui all'articolo 127 ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

(3) Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione di cui all'articolo 321 ragguagliata ad ore di lavoro.

(4) Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il trattamento per le giornate di cui all'articolo 128 della parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

Articolo 304 - Ferie

(1) Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

(2) Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

Articolo 305 – Permessi e congedi

(1) Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli articoli 133, 134 e 135 del presente Contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

CAPO IV - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 306 – Terzi elementi

(1) Costituisce trattamento salariale integrativo di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 148 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'articolo 55 del CCNL 19 ottobre 1973 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'articolo 79 del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO V - PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Articolo 307 – Retribuzione esercizi di III e IV categoria

(1) Per i Pubblici Esercizi di terza e quarta categoria le paghe base indicate all’articolo 152 del presente Contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

livelli	euro
A	5,68
B	5,16
1	5,16
2	4,39
3	3,87
4	3,36
5	3,10

6s	2,84
6	2,84
7	2,58

CAPO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

Articolo 308 – Indennità di contingenza

(1) L'indennità di contingenza non spetta al personale dei pubblici esercizi retribuito a percentuale.

Articolo 309 – Percentuale di servizio

(1) La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti negli articoli che seguono, mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con i Contratti integrativi territoriali.

Articolo 310 – Percentuale di servizio ristoranti e similari

(1) Per le aziende ristoranti e similari di cui al punto III lettera a) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

a) negli esercizi extra dal 12 al 15 per cento;

b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13 per cento;

c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12 per cento;

d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10 per cento.

Articolo 311 – Percentuale di servizio bar caffè e similari

(1) Per le aziende bar, caffè e similari, di cui al punto III lettera a) dell'articolo 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

a) negli esercizi extra dal 18 al 22 per cento;

b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20 per cento;

c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17 per cento;

d) negli esercizi di quarta classe il 10 per cento.

(2) Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.

(3) Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

Articolo 312 – Percentuale di servizio banchetti e servizi affini

(1) Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di dieci persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12 per cento.

(2) E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dei Contratti integrativi territoriali

Articolo 313 – Sistemi di calcolo percentuale

(1) La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;

b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.

(2) In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

% sul netto nel sistema addizionale		% sul lordo nel sistema globale
10%	corrisponde al	9,10%
11%	corrisponde al	9,99%
12%	corrisponde al	10,72%
13%	corrisponde al	11,51%
14%	corrisponde al	12,29%
15%	corrisponde al	13,05%
16%	corrisponde al	13,80%
17%	corrisponde al	14,53%
18%	corrisponde al	15,27%
19%	corrisponde al	15,97%
20%	corrisponde al	16,67%
21%	corrisponde al	17,36%
22%	corrisponde al	18,03%

(3) Quando la percentuale di servizio viene riscossa dal datore di lavoro, essa dovrà essere corrisposta al personale non più tardi della fine di ogni mese con una tolleranza massima di quattro giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Articolo 314 – Disposizioni varie

(1) La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

(2) La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.

(3) Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso, secondo quanto contemplato dall'articolo 155.

(4) E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Articolo 315 – Percentuale per familiari datore di lavoro

(1) Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse regole di lavoro dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

Articolo 316 – Percentuali di servizio accordi provinciali

(1) Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli Accordi Integrativi Provinciali in atto al 31 ottobre 1973.

Articolo 317 – Trattamento economico maitres e capi camerieri percentualisti

(1) Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.

(2) La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in modo che essi non vengano a percepire meno del 5 per cento ne più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

(3) I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per gli esercizi di prima classe.

(4) Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri è ammesso un maître o capo cameriere.

(5) In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Articolo 318 – Facoltà di opzione per il personale percentualista tavoleggiante

(1) Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.

(2) Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'articolo 152, all'indennità di contingenza e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente Contratto e dai Contratti Integrativi Territoriali e/o aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.

(3) L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.

(4) Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.

(5) L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Articolo 319 – Sistemi di retribuzione – Disposizioni varie

(1) I sistemi di retribuzione diversi da quelli dal presente Contratto stabiliti con Accordi Integrativi Provinciali in vigore 30 aprile 1973 in base agli articoli 71 e seguenti del CCNL 13 marzo 1970 sono da considerarsi congelati, ferma restando la facoltà delle Associazioni Territoriali di abrogarli per stabilire il passaggio a paga fissa del personale tavoleggiante, nel qual caso al personale interno sarà garantita la conservazione dei livelli retributivi mediamente percepiti in precedenza.

Articolo 320 – Mensilità supplementari

(1) Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte le tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70 per cento con le modalità di cui all'articolo 321.

Articolo 321 – Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti

(1) La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente Contratto per il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendalmente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

(2) Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'articolo 188 verrà calcolata in base all'articolo 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 297 del 1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri

di cui alla suddetta legge n. 297 del 1982 per i periodi di servizio prestato dal 1° giugno 1982, e in base all'articolo 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 91 del 1977 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31 maggio 1982.

(3) Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione di cui all'articolo 321 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli articoli 196 e 325 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

CAPO VII - MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 322 - Malattia

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi paga:

a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978 n. 833 e della relativa integrazione di cui al decreto ministeriale 1 febbraio 1957 e al decreto ministeriale 6 agosto 1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della stessa legge 29 febbraio 1980 n. 33;

b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 321.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui al punto a) del comma precedente non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relativi ai periodi di malattia.

Articolo 323 - Infortunio

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia dagli articoli 167 e 322, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

CAPO VIII - PULIZIA DEI LOCALI

Articolo 324 – Pulizia dei locali e del posto di lavoro

(1) Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

(2) Per gli esercizi minori tale pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 325 – Trattamento di fine rapporto

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all’articolo 289 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO X - NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Articolo 326 – Locali notturni

(1) Sono considerati locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

Articolo 327 – Percentuale di servizio

(1) Nei locali notturni la percentuale sarà del 16 per cento per le consumazioni di ristorante e del 18 per cento per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

(2) Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno di cui agli articoli 300 e 301.

(3) Nei Contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

(4) E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18 per cento sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Articolo 328 – Ulteriori disposizioni

(1) Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'articolo 317 del presente Contratto.

(2) Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

(3) Per quanto non fosse previsto nei precedenti articoli al personale dipendente si applicano le norme del presente Contratto fatte salve le condizioni di miglior favore già fissate dagli Accordi Integrativi provinciali.

CAPO XI - NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Articolo 329 – Ristoranti e buffets di stazione

(1) Il presente Contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fatte salve le norme contenute nei capitolati delle Ferrovie. Qualora il concessionario sia obbligato a far eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione Ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei turni, fermo restando il limite massimo annuo di 260 ore di lavoro straordinario, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione di orario, eccettuato il caso che l'Ispettorato del Lavoro riscontri non sussistere gli estremi di cui all'articolo 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.

(2) Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli Accordi Integrativi provinciali in vigore.

Articolo 330 – Anzianità di servizio e trattamenti di fine rapporto

(1) In relazione al Decreto del Ministero dei Trasporti del 22 giugno 1971, che al comma b) dell'articolo 1 precisa, tra l'altro, come condizioni da porre a base delle gare e trattative per le concessioni degli esercizi dei caffè ristoratori di stazioni F.S. e nei relativi contratti, il riconoscimento, a tutti gli effetti, al personale dipendente, dell'anzianità di servizio prestato in via continuativa nello stesso caffè ristoratore o anche in continuità di rapporto di lavoro con lo stesso concessionario presso altro caffè ristoratore di stazione F.S., i trattamenti di fine rapporto del personale suddetto dovranno essere accantonati, mediante polizza di capitalizzazione da stipularsi nei modi e nei termini stabiliti dal Regolamento sottoscritto dalle Organizzazioni stipulanti in data 21 novembre 1972.

CAPO XII - NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA (mense aziendali)

Protocollo appalti

L'ANGEM, la FIPE e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, considerato:

- il Protocollo di intesa inserito nel CCNL Turismo del 22 gennaio 1999;

- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del dialogo sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e FERCO (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25 gennaio 2006,

- l'avviso comune sugli appalti nella ristorazione collettiva sottoscritto il 19 luglio 2003,

- l'emanazione periodica, ai sensi della legge n. 327 del 2000, da parte del Ministero del Lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;
- che è, altresì, necessario garantire la qualità del servizio e l'assolvimento degli obblighi previsti dai contratti collettivi;

- che la legge Finanziaria del 2002 prevede l'obbligo di aggiudicare le gare di ristorazione ospedaliera e scolastica secondo il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, così come previsto dall'articolo 23, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 17 marzo 1995 n. 157, dando la prevalenza all'elemento qualità riferito all'offerta di prodotti alimentari d.o.p., i.g.p. e biologici;

hanno inteso affrontare la materia avendo come obiettivi quelli di:

- favorire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali per tutti gli operatori del settore;

- garantire trasparenza di procedure e puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza, ai trattamenti retributivi e normativi definiti dal CCNL Turismo stipulato dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative e agli oneri previdenziali.

A tal fine nel ritenere necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, convengono di attivarsi nei confronti di tutti i soggetti istituzionali per richiedere:

- l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare, da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento, presso le organizzazioni nazionali di rappresentanza (ANCI, Regioni, etc.) la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;

- l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l' effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio del rapporto qualità/prezzo;

- che venga inserito nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale;

- l'adozione di un provvedimento che stabilisca controlli ufficiali da parte di INPS, INAIL, ASL e conseguente rilascio di certificazione di ottemperanza attraverso il documento unico di regolarità contributiva;

- prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi d'imprese e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici;

Le parti si impegnano inoltre a richiedere:

- l'emanazione da parte della presidenza del consiglio dei ministri di un apposito DPCM che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, con specifico riferimento agli obiettivi indicati nel presente protocollo,così come previsto dall'articolo 23, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157, con la determinazione degli elementi di valutazione e dei parametri di ponderazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con anche fissati i criteri di vincolo alla esclusione delle offerte anomale.

Le parti si impegnano, infine, ad individuare un sistema di analisi e studio del settore, esaminando anche la possibilità di avvalersi del sistema degli enti bilaterali, al fine di garantire la qualità e la trasparenza del settore.

Articolo 331 – Disposizioni per la ristorazione collettiva

(1) Le parti si danno atto che le norme di cui all'accordo nazionale per i cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva (mense aziendali) del 9 aprile 1979, modificato dagli accordi del 13 ottobre 1982, 17 giugno 1986 e del 3 maggio 1990, trovano inserimento nel presente capo.

Cambi di gestione

Articolo 332 – Cambi di gestione - finalità

(1) Rilevato che il settore della ristorazione collettiva - per la parte non propriamente collegata a forme di ristorazione pubblica - è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo, allo scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue.

Articolo 333 – Cambi di gestione - procedure

(1) La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio e alla Gestione subentrante, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili alla applicazione del presente Accordo.

(2) La Gestione subentrante - anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento - darà a sua volta formale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione.

Articolo 334 – Cambi di gestione – incontri di verifica

(1) Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni Sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni di applicazione del presente Accordo.

(2) Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.

(3) L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'invio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Articolo 335 – Cambi di gestione - assunzioni

(1) La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno tre mesi sui libri paga-matricola della Gestione uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti di altri lavoratori.

(2) I lavoratori in contratto di formazione e lavoro, fatte salve le disposizioni di legge verranno parimenti assunti in contratto di formazione e lavoro restando a carico della gestione subentrante l'effettuazione del periodo di formazione e lavoro mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente.

Articolo 336 – Cambi di gestione - riorganizzazione

(1) Gli incontri di cui all'articolo 334 dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'impianto, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative:

a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;

b) mutamenti nelle tecnologie produttive;

c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitolati d'appalto;

d) riduzione del numero di pasti/giorno conseguente ad un calo della occupazione nell'azienda appaltante.

(2) In tutti questi casi nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'impianto, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso - ove sussistano le specifiche condizioni di legge - alla CIGS ed ai contratti di solidarietà.

Articolo 337 – Cambi di gestione – possibilità di reimpiego

(1) Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la Gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni Sindacali ogni possibilità di reimpiego, sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

Articolo 338 – Cambi di gestione - condizioni

(1) Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti (nulla osta per l'avviamento al lavoro, libretto sanitario ecc.) ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova per il personale di cui al primo comma dell’articolo 335, per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli articoli 186 e 187 del presente Contratto.

(2) Qualora tali condizioni non sussistessero, la Gestione subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni sindacali ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di trenta giorni.

Articolo 339 – Cambi di gestione – garanzie retributive

(1) Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'articolo 336, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno tre mesi alla data di cambiamento di gestione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

(2) Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali stipulate anteriormente al 9 aprile 1979, la differenza verrà mantenuta come quota ad personam e sarà assorbita in occasione di futuri aumenti salariali collettivi, con modalità da definire tra le parti. Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'articolo 338, la Gestione subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo del triennio relativo al primo scatto o a quelli successivi ed in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti così come fissata dal secondo comma dell'articolo 158 del presente Contratto:

- le annualità intere di servizio maturate presso la Gestione uscente nei casi di cambio di gestione, avvenuti anteriormente al 1° giugno 1986;

- l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso la gestione uscente per i casi di cambi di gestione intervenuti successivamente al 1° giugno 1986.

(3) Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente Gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro di categoria e dalla relativa contrattazione integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso la precedente gestione. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci contrattuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

Articolo 340 – Cambi di gestione – clausola di salvaguardia

(1) Le norme di cui al presente capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia dei cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva che rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

(2) Restano salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali in atto. Tali accordi non saranno comunque più negoziabili alla loro scadenza, per le materie in questione.

Dichiarazione a verbale

(1) Le parti confermano che per i centri di cottura viene applicata la normativa dei cambi di gestione.

(2) In sede di confronto settoriale le parti affronteranno la problematica relativa ai centri di produzione pasti.

Articolo 341 – Trattamenti salariali integrativi

(1) A parziale deroga di quanto previsto dall'articolo 14 del presente Contratto, per il settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi salariali comunque denominati di cui alla lettera s) del secondo comma dello stesso articolo 14 saranno definiti, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori delle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalle Associazioni provinciali dei pubblici esercizi aderenti alla Fipe con l'intervento dell'Angem.

Articolo 342 - Indennità speciale mense

(1) Ai soli dipendenti della ristorazione collettiva in servizio alla data del 1° gennaio 2008 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2007, verrà corrisposta, per 24 mesi consecutivi a partire dal 1° gennaio 2008 e fino al 31 dicembre 2009 una "indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi, ai vari livelli:

livelli	*euro*
a - b	*19,42*
1, 2, 3	*16,50*
4, 5	*14,59*
6s, 6, 7	*11,66*

(2) Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato, sempre nel periodo dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2007, anche il lavoro prestato presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.

(3) Per i casi di anzianità minore, l'importo di cui sopra verrà erogato in diciottesimi pro quota. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.

(4) Per il personale in servizio a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1° gennaio 2008.

(5) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno dopo la firma del presente accordo, al lavoratore già in forza alla data del 1° luglio 2007 verrà corrisposto l'importo di competenza spettante.

(6) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso del periodo di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.

Chiarimento a verbale

In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal terzo comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.

Articolo 343 – Gestione dei permessi retribuiti

(1) Le parti, prendendo atto che la precedente disciplina ha generato difficoltà interpretative ed applicative, intendono con la presente disposizione individuare un quadro normativo fruibile e di maggiore certezza. A tal fine convengono che in presenza di particolari esigenze aziendali da programmare e comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, il godimento dei permessi di cui all'articolo 111 potrà essere attuato, usufruendo degli stessi in misura non inferiore ad un'ora, e assorbendo dal monte ore annuo fino ad un massimo di novantasei ore, usufruendo degli stessi in misura di una o due ore settimanali nell'arco di quarantotto settimane. In tali casi il monte ore annuo è elevato a centoventi ore e le ore residue rispetto a quelle assorbite saranno fruite con le modalità di cui all'articolo 111.

(2) La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle rsu/rsa o al delegato aziendale, ove esistenti.

(3) Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie del presente Contratto.

(4) Le unità produttive o i singoli lavoratori cui non si applicherà la disciplina di cui sopra, continueranno a godere dei permessi retribuiti, come previsto dall'articolo 111, nella misura (104 ore annue) e con le modalità del precitato articolo.

Articolo 344 – Sciopero nelle mense ospedaliere

(1) Le parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue.

(2) Nelle aziende di ristorazione collettiva operanti negli ospedali il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.

(3) In particolare, sarà garantita l'erogazione del servizio di ristorazione destinato ai degenti le cui condizioni di salute - a giudizio della direzione sanitaria - possano risultare pregiudicate dalla mancata somministrazione dei pasti.

(4) Al fine di consentire la predisposizione di servizi sostitutivi, di favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di avvalersi di servizi alternativi, la proclamazione degli scioperi dovrà avvenire con un preavviso minimo di dieci giorni.

(5) Le controversie concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili, saranno esaminate e possibilmente risolte, mediante il ricorso alle procedure di cui all'articolo 29 del presente Contratto.

(6) Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o di altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

Articolo 345 – Confronto settoriale

(1) Le parti, tenuto conto delle specificità del settore della ristorazione collettiva e della opportunità di definire in sede settoriale una più puntuale normativa di raccordo con quella del CCNL, convengono di avviare, dopo la stipula del contratto stesso, incontri finalizzati a risolvere, tra l'altro, le seguenti questioni:

- durata degli appalti

- aspetti relativi alla C.I.G.

- problematiche relative al mercato del lavoro

- integrazioni ed alcune normative, quale quella del part time per renderle più adeguate alle obiettive esigenze organizzative del settore e a quelle dei lavoratori interessati.

CAPO XIII - SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE O IN CONTRATTI DI LOCAZIONE E/O AFFITTO DI RAMO DI AZIENDA IN CENTRI COMMERCIALI

Articolo 346 – Subentro in rapporti di concessione o in contratti di locazione e/o affitto di ramo d'azienda in centri commerciali

(1) Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti, sulla base di una serie di procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto degli obblighi previsti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale / territoriale stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti, le parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono di estendere l'area di applicazione degli articoli da 332 a 340 alle ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione *e in contratti di locazione e/o affitto di ramo di azienda in centri commerciali*.

CAPO XIV - REFEZIONE

Articolo 347 - Refezione

(1) Tutti gli esercizi che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio.

(2) La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

CAPO XV - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 348 - Funzionamento

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 29 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'articolo 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti per la parte di propria competenza.

Articolo 349 – Finanziamento attività

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto dall'articolo 348 del presente Contratto Nazionale di Lavoro, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro dei pubblici esercizi, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza contrattuale denominato CO.VE.L.CO. - P.E. a carico dei datori di

lavoro e dei lavoratori, a favore delle Organizzazioni Nazionali stipulanti, di cui all'Accordo Nazionale stipulato in data 30 gennaio 1970, modificato con accordi 19 ottobre 1973 e 3 maggio 1974.

(2) La parte del contributo a carico dei datori di lavoro è di competenza della Federazione Italiana Pubblici Esercizi, mentre la parte a carico dei lavoratori è di competenza delle organizzazioni dei lavoratori stipulanti.

Articolo 350 - Convenzione

(1) Tale contributo sarà riscosso tramite l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale - INPS - in base ad apposita convenzione stipulata ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Articolo 351 - Aliquota

(1) Il contributo di cui all'articolo 349 dovrà essere calcolato mediante l'applicazione sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti, delle aliquote percentuali appresso indicate:

a) l'aliquota del contributo CO.VE.L.CO. - P.E. a carico dei datori di lavoro e di pertinenza della Federazione Italiana Pubblici Esercizi è compresa nei contributi integrativi ASCOM;

b) l'aliquota a carico dei lavoratori e di pertinenza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti è fissata nella misura dello 0,10 per cento.

Articolo 352 – Modalità di riscossione

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presento titolo.

(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate dai datori di lavoro mediante trattenuta da annotarsi sulla busta paga nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga immediatamente successivo all'assunzione.

(3) Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione Nazionale per le Vertenze di Lavoro presso la FIPE.

(4) Le norme di cui ai precedenti articoli 349, 350 e 351 fanno parte integrante del presente Contratto e non possono subire deroghe nei confronti di soggetti ai quali il Contratto stesso si applica.

Articolo 353 – Modalità di versamento

(1) Secondo quanto convenuto tra l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale - INPS e le Organizzazioni stipulanti il presente Contratto con

apposito Accordo, l'ammontare dei contributi previsti dall'articolo 351 sarà versato dai datori di lavoro all'Istituto suddetto unitamente ai contributi obbligatori utilizzando il modello DM 10 - M3 alla voce "Contributo ASCOM" per la quota a carico dei datori di lavoro ed alla voce "Contributo CO.VE.L.CO." per la quota a carico dei lavoratori.

CAPO XVI - ACCORDI SETTORIALI

Articolo 354 – Accordi settoriali

(1) Le Organizzazioni nazionali firmatarie potranno procedere alla stipula di accordi settoriali integrativi per quelle aziende che diffuse in più regioni o nell'intero territorio nazionale, pur rientrando nella sfera di applicazione del presente Contratto presentano una particolare struttura anche organizzativa per adempiere con indirizzo unitario a particolari funzioni nel settore della ricettività e della ospitalità in genere.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che - a seguito dell'inserimento nella sfera di applicazione del presente Contratto delle ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere - sarà avviata una trattativa per la definizione di norme specifiche per il settore.

TITOLO XIII STABILIMENTI BALNEARI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 355 – Classificazione del personale

(1) La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto 1 luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive, che per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- direttore.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziativa ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- vice direttore;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale cioè:

- ispettore;

- cassiere centrale;

- interprete;

- infermiere diplomato;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coodinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- capo assistente bagnanti;

- istruttore di ginnastica correttiva;

- capo operaio;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- segretario;

- operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;

- infermiere;

- pedicurista;

- manicurista;

- massaggiatore;

- barbiere e parrucchiere;

- istruttore di nuoto con brevetto;

- stenodattilografo con funzioni di segreteria;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- cassiere;

- magazziniere comune;

- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;

- assistente ai bagnanti;

- dattilografo;

- addetto vendita biglietti;

- operaio qualificato (intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature);

- addetto a mansioni di ordine;

- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- maschera;

- guardiano notturno;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali cioè:

- operaio comune;

- inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino);

- lavandaio;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- guardarobiera clienti;

- addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

CAPO II - CONTRATTI A TERMINE

Articolo 356 - Disciplina

(1) La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 70 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

(2) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

(3) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 357 – Cessazione anticipata dell'attività

(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

(2) In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la

decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni Sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 358 - Risoluzione anticipata del contratto a termine

(1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

(2) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dagli Accordi Integrativi Provinciali.

(3) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 359 – Trattamenti retributivi e normativi

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 360 – Personale retribuito in percentuale

(1) I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 321.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 361 – Distribuzione dell'orario di lavoro

(1) In deroga a quanto previsto dall'articolo 108 la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in quaranta ore per il personale impiegatizio ed in quarantaquattro ore per il personale non impiegatizio.

(2) Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore.

(3) La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

Articolo 362 – Maggiorazioni per lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

(4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

(5) Per il personale retribuito con una percentuale sugli incassi, il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 151.

Articolo 363 – Maggiorazioni per festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 127 è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO IV - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Articolo 364 – Indennità di contingenza

(1) Le parti si danno reciprocamente atto:

a) che in forza dell'articolo 40 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari e si è adempiuto al conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata sino al 31 luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

b) che per il personale suddetto, in forza degli articoli 43 e 46 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1 febbraio 1975 - 31 gennaio 1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'articolo 2 dell'Accordo Nazionale 14 luglio 1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi

CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 365 – Terzi elementi

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'articolo 148, l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'articolo 41 del CCNL 26 giugno 1974 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'articolo 79 del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO VI - RIDUZIONE DELLA PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Articolo 366 – Retribuzioni stabilimenti balneari III e IV categoria

(1) Le riduzioni della paga base prevista dall'articolo 307 per il comparto dei pubblici esercizi si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di terza e quarta categoria, a partire dal 1° novembre 1987, salvo quanto diversamente stabilito da specifici accordi provinciali entro la validità del presente Contratto Nazionale di Lavoro.

(2) Resta confermata l'applicazione della riduzione suddetta ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

CAPO VII - MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 367 - Malattia

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell' INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia provveduto a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'articolo 167.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

(3) L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Articolo 368 - Infortunio

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli articoli 167 e 367 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

CAPO VIII - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 369 – Trattamento di fine rapporto

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all’articolo 341 e 342 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO IX - FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 370 - Funzionamento

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli articoli 348, 349, 350, 351, 352, 353.

TITOLO XIV - ALBERGHI DIURNI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 371 – Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto degli Alberghi Diurni è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 14 maggio 1985 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto 1 luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione di tali obiettivi. A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi della azienda.

- direttore;

- gerente.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- vice direttore;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento

e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);

- responsabile del controllo di più reparti;

- consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico-pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

- cassiere centrale;

- barbiere;

- parrucchiere;

- manicure;

- pedicure;

- massaggiatore;

- visagista;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- magazziniere comune;

- cassiera;

- aiuto parrucchiere;

- pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- addetto deposito bagagli;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente ricomprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- lustrascarpe;

- bagnina;

- sciampista;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compreso nella suddetta elencazione.

CAPO II - CONTRATTO A TERMINE

Articolo 372 - Disciplina

(1) La disciplina del presente Capo è correlata con quanto previsto dall'articolo 70 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

(2) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

(3) E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

(4) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

Articolo 373 – Cessazione anticipata dell'attività

(1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

(2) In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Articolo 374 – Risoluzione anticipata del contratto a termine

(1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

(2) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore, è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

(3) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

Articolo 375 – Trattamenti retributivi

(1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Articolo 376 – Personale retribuito in percentuale

(1) I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbano essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'articolo 321.

CAPO III - ORARIO DI LAVORO

Articolo 377 – Distribuzione dell'orario di lavoro settimanale

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

(2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Articolo 378 – Distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero

(1) L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

Articolo 379 – Maggiorazione per lavoro notturno

(1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

Articolo 380 – Lavoratori notturni

(1) Ai fini di cui al comma 1 dell'articolo 121, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

(2) A decorrere dal 1° luglio 2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'articolo 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'articolo 379 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Articolo 381 – Maggiorazione per lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

(2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

(3) La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

(4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

Articolo 382 – Maggiorazione per festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività dei cui all'articolo 127 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20 per cento per lavoro festivo.

CAPO IV - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Articolo 383 – Indennità di contingenza

Le parti si danno reciprocamente atto:

1) che in forza della lettera b) della norma transitoria all'articolo 7 del CCNL 10 aprile 1979 si è adempiuto ad conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata fino al 31 luglio 1975 nella paga base del personale dipendente dagli Alberghi diurni.

2) che per il personale suddetto, in forza della lettera b) della norma transitoria all' articolo 7 del CCNL 10 aprile 1979 si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1° febbraio 1975 - 31 gennaio 1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'articolo 2 dell'Accordo Nazionale 14 luglio 1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi.

CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 384 – Terzi elementi

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 148 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale elemento aziendale in atto di cui alla norma transitoria in calce all'articolo 7 lettera b) del CCNL 10 aprile 1979.

CAPO VI - MALATTIA ED INFORTUNIO

Articolo 385 - Malattia

(1) Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28 per cento della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che sia stato provveduto da parte del dipendente a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'articolo 167.

(2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

(3) L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico: se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS.

Articolo 386 - Infortunio

(1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

(2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

(3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti:
-invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia degli articoli 167 e 385 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

CAPO VII - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 387 – Trattamento di fine rapporto

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli articoli 371 e 372 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO VIII - FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 388 - Funzionamento

(1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli articoli 348, 349, 350, 351, 352, 353.

TITOLO XV - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Articolo 389 – Classificazione del personale

La classificazione del personale del comparto delle Imprese di viaggi e turismo è la seguente:

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto 1 luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio e di adeguata formazione professionale specialistica.

Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse, *compresi i network di agenzie di viaggio*.

quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.

- capo agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

- *responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio con attività centralizzata*;

- *responsabile marketing di network di agenzie di viaggio*;

- *responsabile sviluppo e assistenza di network di agenzie di viaggio*.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'agenzia e cioè:

- capo agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;

- capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

- capo c.e.d.;

- *addetto assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio*;

- analista - programmatore c.e.d.;

- *addetto ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio*;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizione;

- capo agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

- capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante adeguata preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno

anche responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè:

- addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue;

- programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;

- promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;

- stenodattilografa in lingue estere;

- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;

- traduttore e/o corrispondente in lingue estere;

- cassiere e/o addetto al cambio delle valute;

- impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;

- impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;

- programmatore c.e.d.;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specifiche comunque acquisite e cioè:

- addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;

- impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;

- impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;

- impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;

- contabile d'ordine;

- stenodattilografo;

- transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);

- impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;

- operatore c.e.d.;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico pratiche, svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione pratica di lavoro e cioè:

- hostess;

- dattilografo;

- addetto esclusivamente alle macchine contabili;

- addetto al centralino e/o telescriventi;

- fatturista;

- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;

- archivista;

- autista;

- portavalori;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite che eseguono lavori di normale complessità e cioè:

- personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali e cioè:

- custode;

- portiere;

- personale addetto a mansioni di semplice attesa;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplice attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- personale di fatica ed addetto alle pulizie;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Chiarimento a verbale

(1) Le parti si danno atto che per le imprese di viaggi e turismo il "dirigente tecnico" o "direttore tecnico" di cui alle norme R.D.L. 23 novembre 1936, n. 2523 legge 4 aprile 1940 n. 860, circolare n. 08680 del 25 novembre 1955 del Commissariato per il Turismo, analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, non costituisce una qualifica a sé stante ma deve essere inquadrato nei livelli a seconda delle sue effettive mansioni.

(2) Per le imprese di viaggi e turismo, il "direttore tecnico", disciplinato dalle leggi regionali in tema di autorizzazione all'esercizio dell'attività di agenzia di viaggi e turismo, ed analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, è colui che svolge, con continuità ed esclusività, attività di coordinamento tecnico nella medesima agenzia di viaggi e turismo.

CAPO II - ORARIO DI LAVORO

Articolo 390 - Durata dell'orario settimanale

(1) A decorrere dal 1° luglio 1974, in deroga a quanto previsto dall'articolo 97, la durata normale del lavoro è fissata in quarantacinque ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia:

- custodi

- guardiani diurni e notturni

- portieri

- telefonisti

- uscieri ed inservienti

- addetti ai transfert

- autisti

- ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923 n. 2657 e successive modifiche ed integrazioni.

(2) Il personale telefonista e addetto ai transfert non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

Articolo 391 – Distribuzione dell'orario settimanale

(1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, di norma in cinque giornate.

(2) La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in una intera giornata o in due mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.

(3) Quanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le parti per i periodi di alta stagione.

(4) Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, armonizzando le istanze del personale con le esigenze delle imprese.

(5) I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

(6) Gli orari di lavoro praticati nelle imprese devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

Articolo 392 – Maggiorazione per lavoro straordinario

(1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento.

(2) Salvo quanto disposto dal successivo articolo le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 40 per cento.

(3) Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore ventidue alle ore sei del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 50 per cento.

(4) Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione ragguagliata ad ore percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

(5) Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

CAPO III – FESTIVITÀ

Articolo 393 – Maggiorazione per festività

(1) Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'articolo 127 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del quaranta per cento per lavoro festivo.

CAPO IV - FERIE

Articolo 394 - Ferie

(1) L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per il territorio interrompe il decorso delle ferie.

(2) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto, altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

CAPO V - MISSIONI E TRASFERIMENTI

Articolo 395 – Missione temporanea

(1) L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

(2) In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;

c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);

d) un'indennità di trasferta pari al quindici per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il dieci per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

(3) Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al dieci per cento calcolato come sopra.

(4) L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

(5) Può essere concordata aziendalmente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

(6) In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra.

(7) Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

(8) Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

(9) Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle due stelle.

Articolo 396 – Trasferimenti di residenza

(1) I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sè e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;

b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;

c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

d) ad una indennità pari ad una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

(2) Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente comma, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

Articolo 397 - Trasferimento

(1) A norma dell'articolo 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

(2) Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di

provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Articolo 398 – Lavoratori comandati

(1) Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

(2) In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

(3) Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel presente capo.

CAPO VI - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Articolo 399 – Trattamenti salariali integrativi

(1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 148 gli eventuali trattamenti salariali aggiuntivi regionali o provinciali di cui all'articolo 124 del C.C.N.L. del 1° luglio 1974.

(2) Alla scadenza del presente contratto le parti si incontreranno per un riesame sulla destinazione dei predetti trattamenti aggiuntivi.

Articolo 400 - Eccedenze

(1) La paga base nazionale di cui all'articolo 152 si intende comprensiva degli importi delle eccedenze ad personam previsti all'articolo 81 colonna C del CCNL 10 aprile 1979 e cioè:

livelli	euro
1S	5,42
1	13,22
3	0,31

Articolo 401 – Paga base agenzie minori

(1) I valori di paga base per le agenzie minori sono ridotti delle seguenti misure:

livelli	euro
1	17,04
2	16,01
3	14,46

4	13,43
5	12,39
6s	11,88
6	11,36
7	10,85

(2) Ai fini di cui al comma precedente, si definiscono agenzie minori le imprese di viaggi e turismo che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita diretta al pubblico senza il tramite di altre agenzie, di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone o per gruppi.

Articolo 402 – Indennità di contingenza

(1) In conformità a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 14 febbraio 1975 il valore del singolo punto dell'indennità di contingenza a decorrere dal 1 luglio 1978 è il seguente:

- Dipendenti qualificati di età superiore ai 18 anni: euro 1,23

- Dipendenti qualificati di età inferiore ai 18 anni: euro 1,05

- Apprendisti: euro 0,93

(2) A decorrere dal 1° maggio 1981 gli importi dell'indennità di contingenza per i dipendenti di età superiore ai diciotto anni sono uniformati a quelli in vigore alla stessa data per il settore alberghi e pubblici esercizi.

Articolo 403 - Provvigioni

(1) Per il personale compensato in tutto o in parte a provvigione la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il cinque per cento rispetto alla paga base nazionale stabilita dall'articolo 152 del presente Contratto.

(2) Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo tra stipendio e provvigione non sia raggiunto, e sempre che nei mesi precedenti il lavoratore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Articolo 404 – Indennità di cassa

(1) Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità: cassiere, addetto al cambio valute - quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con

l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze - compete una "indennità di cassa o di maneggio denaro" nella misura del cinque per cento della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

Articolo 405 – Scatti di anzianità

A partire dal 1° maggio 1990, ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti sei scatti triennali secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

A	€ 40,80
B	€ 39,25
1	€ 37,70
2	€ 36,15
3	€ 34,86
4	€ 33,05
5	€ 32,54
6s	€ 31,25
6	€ 30,99
7	€ 30,47

Articolo 406 – Norma transitoria

(1) Ai dipendenti delle agenzie di viaggio in servizio alla data del 30 aprile 1990, continuerà ad essere assicurata la maturazione della serie di otto scatti di anzianità; in applicazione di tale disposizione, in occasione della maturazione del nuovo scatto di cui alla precedente tabella, verrà operata la rivalutazione degli scatti già maturati, senza liquidazione degli arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso, secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

livelli	lire	(euro)
A	64.000	(33,05)
B	61.000	(31,50)
1	60.000	(30,99)
2	57.000	(29,44)
3	54.500	(28,15)
4	51.000	(26,34)
5	50.000	(25,82)

6S	49.000	(25,31)
6	48.500	(25,05)
7	47.500	(24,53)

(2) Gli scatti che matureranno successivamente al 1° luglio 1993 verranno riconosciuti nella misura di cui all'articolo 158 e secondo le modalità ivi previste ed i criteri di riproporzionamento utilizzati in base all'articolo 333 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

Articolo 407 – Cambi di livello

(1) Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; ove il lavoratore percepisca all'atto della promozione una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno ad personam riassorbibile in caso di futuri aumenti.

Articolo 408 – Anzianità convenzionale

(1) Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati e invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

(2) Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

(3) L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni; il datore di lavoro ha pertanto diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

(4) Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

(5) Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del CCNL del 16 febbraio 1987 restano ferme le norme di cui all'articolo 76 del CCNL 23 ottobre 1950, in base alle quali i lavoratori stessi per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovranno esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23 ottobre 1950, e

denunciare all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentazione dei documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data.

(6) L'entrata in vigore del presente CCNL non riapre i suddetti termini.

(7) Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto, retrodatando la data di inizio del rapporto di lavoro.

Articolo 409 – Mensilità supplementari

(1) Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso l'impresa.

(2) Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto.

CAPO VII - MALATTIA

Articolo 410 - Malattia

(1) Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo 166, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS, ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1 della legge 29 febbraio 1980 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) a una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- il cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodi di carenza);

- il settantacinque per cento della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;

- il cento per cento della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.

(2) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla precedente lettera a); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

(3) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli articoli 170 e 177.

(4) Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico, ove dovuto, sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso; nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme medesime sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

CAPO VIII - INFORTUNIO

Articolo 411 – Personale impiegatizio

(1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

(2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro per i casi di invalidità permanente e 5.164,57 in caso di morte.

Articolo 412 – Sospensione dal lavoro

(1) Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla retribuzione e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

(2) In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'impresa al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente CCNL per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento per giusta causa, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Articolo 413 – Trattamento di fine rapporto

(1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all’articolo 409 del CCNL Turismo 30 maggio 1991.

CAPO X - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Articolo 414 - Funzionamento

(1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'articolo 29 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'articolo 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Articolo 415 – Commissione nazionale

(1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'articolo 414 del presente C.C.N.L. con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza a favore delle Organizzazioni Nazionali stipulanti e delle rispettive Associazioni Provinciali, di cui all'Accordo Nazionale stipulato tra le parti contraenti in data 7 novembre 1972, che forma parte integrante del presente Contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli.

(2) Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973 n. 311.

Articolo 416 - Convenzione

(1) In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente, viene estesa alle Imprese di Viaggi e Turismo comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto la convenzione del 1° agosto 1963 modificata con Accordo del 3 marzo 1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio, stipulata tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

Articolo 417 – Modalità di calcolo

(1) Il contributo di cui all'articolo 415 dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui agli articoli seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.

Articolo 418 - Aliquota

(1) L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20 per cento di cui:

- a carico dei lavoratori 0,10 per cento

- a carico dei datori di lavoro 0,10 per cento

(2) Tenuto conto di quanto disposto al successivo articolo 419 le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Articolo 419 – Commissioni locali

(1) Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto all'articolo 414 del presente C.C.N.L. con riferimento al finanziamento delle spese per le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni Provinciali delle parti stipulanti di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui all'articolo 418 a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole province interessate).

(2) Tali nuovi accordi dovranno quindi essere inviati alle Organizzazioni Nazionali stipulanti entro la data del 31 dicembre 1976 in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi Centrali dell'Istituto esattore.

Articolo 420 – Modalità di riscossione

(1) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente capo.

(2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla busta paga, nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione Paritetica Territoriale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale Imprese di Viaggi e Turismo.

(3) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.

(4) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita ed inderogabile accettazione in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto ne avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

Articolo 421 - Attuazione

(1) La FIAVET e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del presente Contratto, si rivolgeranno all'INPS per il formale adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente Capo.

Articolo 422 – Vertenze di lavoro

(1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VE.L.CO. - Imprese di Viaggi e Turismo" mentre la Commissione Nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni del Comitato Nazionale CO.VE.L.CO del settore Imprese di Viaggi e Turismo.

ALLEGATI

ALLEGATO A – ACCORDO PER LA DISCIPLINA CONTRATTUALE DELL'APPRENDISTATO NEL SETTORE TURISMO AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 14 SETTEMBRE 2011, N. 167

Il giorno 17 del mese di aprile 2012

tra

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo – FEDERALBERGHI, rappresentata dal Presidente della Commissione Sindacale, Alessandro Giorgetti, dal Direttore Generale, Alessandro Massimo Nucara e dal Capo Servizio Sindacale, Angelo Giuseppe Candido;

la Federazione Italiana Pubblici Esercizi – FIPE, rappresentata dal Vicepresidente, Alfredo Zini, assistito dal Direttore dei Servizi Sindacali, Silvio Moretti e da Andrea Stoccoro;

la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo – FIAVET, rappresentata dal Segretario Generale, Daniele Fiorini;

la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta – FAITA, rappresentata dal Segretario Generale, Salvatore Vingiani;

la Federazione Sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità – FEDERRETI, rappresentata da Stanislao Grazioli;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL, rappresentata da Lucia Anile;

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT CISL, rappresentata da Giovanni Pirulli;

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi – UILTuCS, rappresentata da Gabriele Fiorino;

si è stipulato il presente accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167

Premessa

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;

b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Articolo 1

DISCIPLINA GENERALE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

(1) Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, contiene l'indicazione della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, del livello di inquadramento dell'apprendista, della durata del periodo di apprendistato e della durata dell'eventuale periodo di prova, in conformità a quanto previsto dal CCNL Turismo.

(2) La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a trenta giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

(3) Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

(4) Alla scadenza del contratto di apprendistato, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso di trenta giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile, all'apprendista si applica il trattamento previsto dall'articolo 188 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(5) L'integrale applicazione delle disposizioni del presente contratto, ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua costituisce condizione indispensabile per l'utilizzo degli strumenti previsti dal presente Accordo.

Articolo 2

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(1) Il presente Accordo detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda del settore Turismo, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza degli Enti bilaterali del Turismo.

Articolo 3

NUMERO DI APPRENDISTI

(1) Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

(2) L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

(3) Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che le disposizioni di cui al comma 3 rispondono alle esigenze ed alle caratteristiche del settore turismo e, conseguentemente, auspicano che nell'ambito del processo di riforma del mercato del lavoro, eventuali modifiche della disciplina dell'apprendistato, delle quali si riservano di valutare la compatibilità, non alterino gli equilibri contrattualmente raggiunti.

Articolo 4

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

(1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;

c) di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;

d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;

e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Articolo 5

OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

(1) L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

Articolo 6

MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE AZIENDALE

(1) La formazione a carattere professionalizzante o di mestiere può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche in modalità e-learning; anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

(2) La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale.

(3) L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.

(4) Di norma, il periodo di formazione terminerà almeno trenta giorni prima della scadenza del contratto di apprendistato.

(5) L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto di quanto previsto all'articolo 59 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010. Tale certificazione andrà inviata all'Ente bilaterale del turismo competente per territorio (o all'EBNT per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d) del decreto legislativo n. 167 del 2011, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze;

b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati nel CCNL Turismo 20 febbraio 2010 ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;

c) compilazione del libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; in assenza del libretto formativo, lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(6) Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente accordo, la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

(7) Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del settore, tramite il Fondo For.Te..

Articolo 7

PIANO FORMATIVO

(1) Il piano formativo individuale dovrà essere definito – anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e avvalendosi dell'assistenza degli stessi Enti – entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto ovvero, per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

(2) Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente accordo. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato che sarà appositamente costituito all'interno degli enti bilaterali del turismo competenti per territorio, in composizione paritaria tra le associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.

(3) Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 2 è svolta dall'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, al quale è affidato anche il compito di monitoraggio. Le aziende multilocalizzate potranno depositare presso l'EBNT i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo minimo a quanto stabilito dal presente Accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricevimento dei piani, comprovata da ricevuta e-mail o fax. Decorso detto termine, in assenza di tale parere, le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti inviando all'EBNT copia della scheda formativa allegata al CCNL Turismo.

Articolo 8

PROFILI FORMATIVI

(1) In allegato al presente accordo, sono indicati, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. Nel caso la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'ente bilaterale competente. L'ente bilaterale del Turismo competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBNT per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva del settore.

(2) Ai fini della validazione dei percorsi formativi e della relativa attestazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i),

del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'EBNT potrà stipulare apposita convenzione con l'ISFOL.

Articolo 9

RETRIBUZIONE

(1) La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- primo anno	80%
- secondo anno	85%
- terzo anno	90%
- dal quarto anno	95%

(2) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

(3) La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

(4) Le percentuali di cui al comma 1 restano valide anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.

Articolo 10

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

(1) Gli apprendisti devono essere iscritti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa di cui all'articolo 163 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

Articolo 11

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

(1) Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria (Fon.Te.), secondo le disposizioni dell'articolo 162 del CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

Articolo 12

TRATTAMENTI NORMATIVI

(1) Si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale.

Articolo 13

DURATA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è la seguente:

livello di inquadramento	durata (mesi)
2, 3, 4, 5, 6s	36
6	24

(2) Per le figure professionali di cui all'elenco allegato al presente accordo, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in quarantotto mesi.

Articolo 14

DURATA DELLA FORMAZIONE

(1) Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, la durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è la seguente:

livello di inquadramento	ore medie annue
2, 3	80
4, 5, 6s	60
6	40

(2) Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

(3) Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui ai commi precedenti è ridotto di un quarto, previo accertamento della sussistenza delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 5, del presente accordo.

(4) Per i territori in cui non sia operativo l'ente bilaterale o la commissione paritetica, la riduzione di cui al comma precedente è comunque applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di secondo grado, istituto professionale, attinenti al turismo).

(5) È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

(6) La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo.

(7) All'atto dell'assunzione, previa adeguata documentazione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Articolo 15

APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

(1) Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 5, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

(2) L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

(3) Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

Articolo 16

INTESE CON LE REGIONI E CON LE PROVINCE AUTONOME

(1) La disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

(2) In attesa della disciplina degli istituti di cui al comma precedente, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni del presente

contratto relative all'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione.

Articolo 17

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

(1) Salvo diversa intesa tra le parti, sono fatti salvi i contratti individuali di apprendistato stipulati prima del 25 aprile 2012

(2) Sono fatte salve le disposizioni degli accordi integrativi che hanno disciplinato la materia in attuazione del decreto legislativo n. 276 del 2003, in quanto compatibili con le vigenti disposizioni di legge e del presente accordo.

(3) In caso di variazioni della disciplina legale dell'apprendistato, le parti si incontreranno per valutare la necessità di modificare conseguentemente la disciplina del presente accordo.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Con riferimento alla regolamentazione della contribuzione attualmente prevista per le aziende che occupano da 1 a 9 dipendenti, come disposto dall'articolo 22, comma 1, legge n. 183 del 2011, le Parti concordano di attivarsi congiuntamente presso i competenti livelli istituzionali per sancire la certezza dell'applicazione della contribuzione figurativa.

Articolo 18

DECORRENZA

Il presente accordo decorre dal 26 aprile 2012.

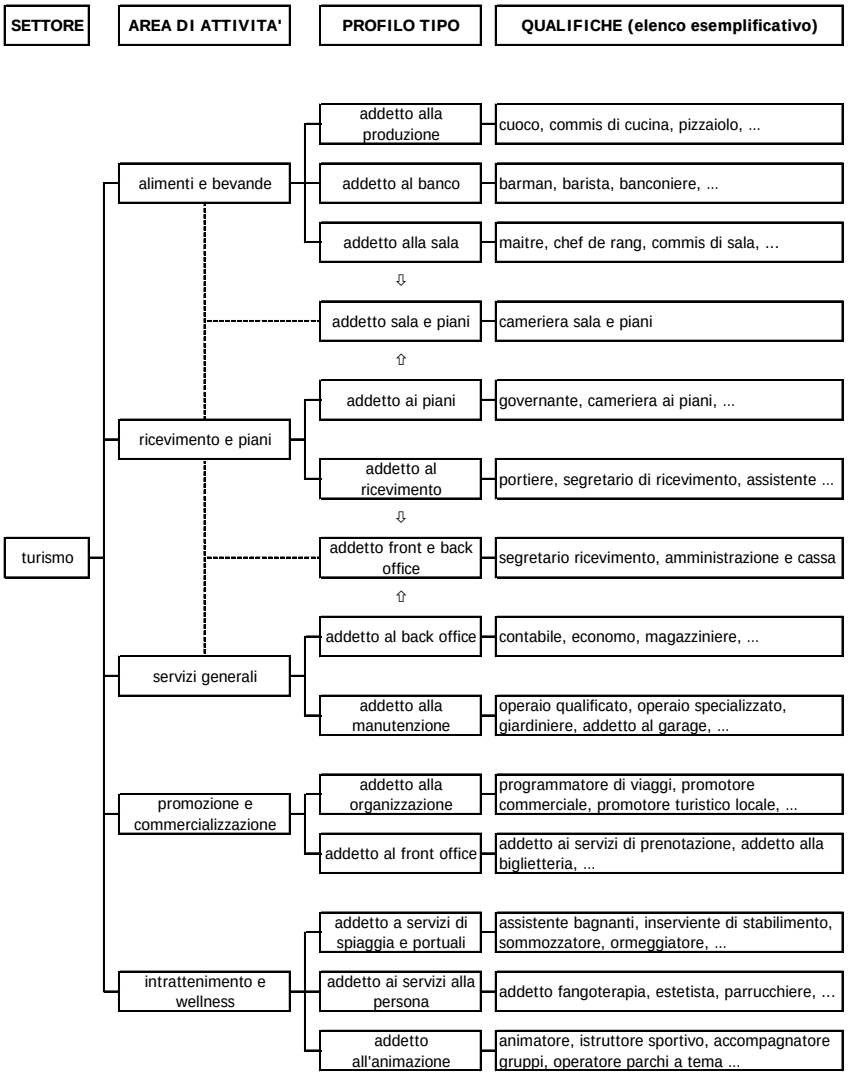
Allegati

- Profili formativi
- Scheda formativa
- Autocertificazione
- Qualifiche omologhe

Allegato 1

1.1 PROFILI FORMATIVI AZIENDE ALBERGHIERE, PORTI E APPRODI TURISTICI

(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, con riferimento alle aziende alberghiere, ai porti e agli approdi turistici, ai complessi turistico ricettivi dell'aria aperta e ai rifugi alpini, i profili formativi sono quelli individuati dal CCNL Turismo 20 febbraio 2010, così come delineati dal gruppo di esperti designati dal Ministero del Lavoro, dal Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, dalle Regioni e dalle Parti Sociali, con il supporto tecnico dell'Isfol.


SETTORE
AREA DI ATTIVITA'
PROFILO TIPO
QUALIFICHE (elenco esemplificativo)
turismo
alimenti e bevande
addetto alla produzione
cuoco, commis di cucina, pizzaiolo, ...
addetto al banco
barman, barista, banconiere, ...
addetto alla sala
maitre, chef de rang, commis di sala, ...
addetto sala e piani
cameriera sala e piani
ricevimento e piani
addetto ai piani
governante, cameriera ai piani, ...
addetto al ricevimento
portiere, segretario di ricevimento, assistente ...
addetto front e back office
segretario ricevimento, amministrazione e cassa
servizi generali
addetto al back office
contabile, economo, magazziniere, ...
addetto alla manutenzione
operaio qualificato, operaio specializzato, giardiniere, addetto al garage, ...
promozione e commercializzazione
addetto alla organizzazione
programmatore di viaggi, promotore commerciale, promotore turistico locale, ...
addetto al front office
addetto ai servizi di prenotazione, addetto alla biglietteria, ...
intrattenimento e wellness
addetto a servizi di spiaggia e portuali
assistente bagnanti, inserviente di stabilimento, sommozzatore, ormeggiatore, ...
addetto ai servizi alla persona
addetto fangoterapia, estetista, parrucchiere, ...
addetto all'animazione
animatore, istruttore sportivo, accompagnatore gruppi, operatore parchi a tema ...

PROFILO TIPO	ADDETTO ALLA PRODUZIONE
QUALIFICHE	Dietologo Cuoco Chef tecnologo Gastronomo Commis di cucina Addetto di cucina Pizzaiolo Gelatiere Pasticcere Sfoglina Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Alimenti e bevande
SETTORE	Turismo

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande

Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali

Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia di igiene alimentare

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

COMPETENZE DI PROFILO

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Svolgere le operazioni di preparazione delle materie prime

Saper preparare fondi e salse, antipasti, primi piatti, secondi piatti, piatti a base di paste lievitate, dolci e gelati

Saper curare la coreografia del piatto

Conoscere e saper applicare le tecniche relative al controllo del costo – pasto

Conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO	ADDETTO AL BANCO
QUALIFICHE	Barman
	Banconiere di gelateria, pasticceria, tavola calda, chiosco di stazione
	Barista
	Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

AREA DI ATTIVITA’ Alimenti e bevande

SETTORE Turismo

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l’impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all’accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere il ruolo della propria area di attività all’interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell’area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande

Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali

Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia di igiene alimentare

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

COMPETENZE DI PROFILO

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Saper riconoscere le caratteristiche del cliente

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda

Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento

Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio delle principali bevande

Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio di piatti semplici

Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out

Conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO	ADDETTO ALLA SALA
QUALIFICHE	Maitre Sommelier Caffettiere, Dispensiere, Cantiniere Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore Cameriere ristorante, piani, sala, bar, tavola calda, self service Commis di sala, tavola calda, bar Addetto ai servizi di mensa Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Alimenti e bevande
SETTORE	Turismo

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande

Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali

Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia di igiene alimentare

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

COMPETENZE DI PROFILO

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Saper riconoscere le caratteristiche del cliente

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse tipologie di servizio

Conoscere e saper presentare le caratteristiche dei piatti e delle bevande compresi nel menù

Conoscere e saper applicare le tecniche per apparecchiare e sparecchiare, secondo le diverse tipologie di servizio

Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out

Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento

Conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO	ADDETTO SALA E PIANI
QUALIFICHE	Cameriera sala e piani Addetto ai servizi di alloggio e ristorazione Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Alimenti e bevande / Ricevimento e piani
SETTORE	Turismo

Questo profilo si colloca in posizione intermedia tra l'addetto alla sala e l'addetto ai piani. Le relative competenze possono essere individuate operando una opportuna selezione dalle rispettive elencazioni.

PROFILO TIPO	ADDETTO AI PIANI
QUALIFICHE	Governante Cameriera ai piani, villaggi turistici, camping Guardarobiere Addetto ai servizi di camera Stiratrice, cucitrice, rammendatrice Pulitore, Lavatore a secco, Lavandaio, Addetto tintoria Operatore servizi di pulizia Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Ricevimento e piani
SETTORE	Turismo

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere e saper applicare le procedure per l'accoglienza e la sistemazione del cliente e le tecniche per il loro utilizzo

Conoscere e saper applicare le disposizioni sulla tutela della privacy

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

COMPETENZE DI PROFILO

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per l'effettuazione della pulizia e dl riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni

Conoscere e saper applicare le procedure per evitare sottrazioni, smarrimenti, usi impropri dei materiali e delle dotazioni aziendali, nonché dei beni dei clienti

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO	ADDETTO AL RICEVIMENTO
QUALIFICHE	Portiere Assistente di portineria Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli Guardiano diurno e notturno Hostess Sorvegliante di ingresso Custode Centralinista Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Ricevimento e piani
SETTORE	Turismo

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere e saper applicare le procedure per l'accoglienza e la sistemazione del cliente e le tecniche per il loro utilizzo

Conoscere e saper applicare le disposizioni sulla tutela della privacy

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

COMPETENZE DI PROFILO

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera

Saper riconoscere le caratteristiche del cliente

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda

Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento

Conoscere e saper applicare le tecniche di yeld management

Conoscere e saper applicare le tecniche per la formulazione del piano prenotazioni e le modalità per il suo utilizzo

Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la registrazione del cliente

Conoscere e saper applicare le procedure per la custodia dei valori e del bagaglio dei clienti

Conoscere e saper applicare le tecniche per la predisposizione della partenza del cliente

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni, materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO	ADDETTO FRONT E BACK OFFICE
QUALIFICHE	Segretario ricevimento, amministrazione, cassa, portineria Cassiere Controllore di campeggio Economo Addetto al ricevimento, cassa, cassa bar, cassa ristorante; cassa negozi vari, segreteria, controllo clienti, movimento personale, merci Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Ricevimento e piani / Servizi generali
SETTORE	Turismo

Questo profilo si colloca in posizione intermedia tra l'addetto al ricevimento e l'addetto al back office. Le relative competenze possono essere individuate operando una opportuna selezione dalle rispettive elencazioni.

PROFILO TIPO	ADDETTO BACK OFFICE
QUALIFICHE	Segretario di direzione Impiegato di concetto Impiegato d'ordine Corrispondente in lingue estere Stenodattilografo Impiegato amministrativo Contabile Magazziniere Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo Impiegato amministrativo e/o contabile Addetto a macchine elettrocontabili Archivista Programmatore CED Operatore CED Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Servizi generali
SETTORE	Turismo

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto

Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

COMPETENZE DI PROFILO

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento

Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy

Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica

Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti

Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura

Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico

Conoscere e saper praticare le condizioni di stoccaggio dei materiali, sia per quanto riguarda le caratteristiche merceologiche, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO	ADDETTO ALLA MANUTENZIONE
QUALIFICHE	Capo squadra Capo operaio Operaio qualificato Operaio specializzato Giardiniere Addetto alla manutenzione di aree verdi Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Servizi generali
SETTORE	Turismo

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto

Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

COMPETENZE DI PROFILO

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper eseguire interventi di precisione per aggiustare, mantenere e riparare macchine, impianti, dotazioni e attrezzature

Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)

Saper applicare le procedure e saper utilizzare la strumentazione per effettuare il collaudo

Conoscere e saper utilizzare i prodotti per la cura delle aree verdi

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO	ADDETTO ALLA ORGANIZZAZIONE
QUALIFICHE	Programmatore di viaggi Promotore commerciale Promotore turistico locale Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Promozione e commercializzazione
SETTORE	Turismo

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere la geografia turistica

Conoscere le norme sulla mobilità turistica

Conoscere i sistemi di mobilità

Conoscere i sistemi di ricettività

Conoscere i sistemi di ristorazione

Saper redigere itinerari e programmi di viaggio

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

COMPETENZE DI PROFILO

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera

Conoscere e saper applicare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria

Conoscere e saper applicare le tecniche per la definizione del planning

Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti

Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing

Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO	ADDETTO AL FRONT OFFICE
QUALIFICHE	Addetto ai servizi di prenotazione, servizi turistici, biglietterie Addetto alla vendita banco viaggi Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Promozione e commercializzazione
SETTORE	Turismo

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere la geografia turistica

Conoscere le norme sulla mobilità turistica

Conoscere i sistemi di mobilità

Conoscere i sistemi di ricettività

Conoscere i sistemi di ristorazione

Saper redigere itinerari e programmi di viaggio

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

COMPETENZE DI AREA

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere la geografia turistica

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

COMPETENZE DI PROFILO

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera

Saper effettuare prenotazioni

Saper emettere biglietti aerei e ferroviari

Saper compilare voucher e booking form

Saper riconoscere le caratteristiche del cliente

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda

Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out

Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento in valuta straniera e nazionale

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO	ADDETTO A SERVIZI DI SPIAGGIA E PORTUALI
QUALIFICHE	Capo assistente bagnanti Assistente ai bagnanti Inserviente di stabilimento o cabina o capanna Sommozzatore Ormeggiatore Addetto ai servizi portuali Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Intrattenimento e wellness
SETTORE	Turismo

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Saper comprendere la psicologia del turista e la psicologia del gruppo

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

COMPETENZE DI PROFILO

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Conoscere e saper applicare le tecniche di salvataggio

Conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto

Saper riconoscere le caratteristiche del cliente

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda

Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO	ADDETTO AI SERVIZI ALLA PERSONA
QUALIFICHE	Coordinatore reparto cure sanitarie Infermiere Massoterapista Massaggiatore Fisiocinesiterapista Addetto fangoterapia Addetto alle inalazioni Pedicurista Manicurista Barbiere Parrucchiere Estetista Visagista Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Intrattenimento e wellness
SETTORE	Turismo
PROFILO TIPO	ADDETTO ALL'ANIMAZIONE
QUALIFICHE	Animatore Istruttore di nuoto Istruttore di ginnastica Sorvegliante di infanzia Addetto ai campi sportivi ed ai giochi Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione
AREA DI ATTIVITA'	Intrattenimento e wellness
SETTORE	Turismo

COMPETENZE DI SETTORE

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

COMPETENZE DI AREA

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Saper comprendere la psicologia del turista e la psicologia del gruppo

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

COMPETENZE DI PROFILO

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Saper gestire e coordinare le attività ludiche del cliente

Conoscere e saper applicare alle attività dello spettacolo le tecniche relative a luci e suoni

Conoscere e saper applicare nel contesto aziendale le tecniche sportive e artistiche

Saper organizzare, gestire e coordinare le attività ludico sportive di bambini e ragazzi

Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out

Saper riconoscere le caratteristiche del cliente

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Si sottolinea che il presente documento è stato elaborato solo a fini formativi e, pertanto, la delimitazione delle aree di attività, l'individuazione dei profili tipo, i raggruppamenti delle qualifiche e la declinazione delle relative competenze non producono alcun effetto sui contratti individuali e collettivi di lavoro.

1.2 PROFILI FORMATIVI PUBBLICI ESERCIZI

(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, con riferimento ai pubblici esercizi sono individuate le seguenti figure:

denominazione figura	livello corrispondente	durata
ADDETTO/OPERATORE DI BASE	6 livello CCNL TURISMO	fino a 24 mesi
ADDETTO/OPERATORE ESPERTO	6 livello super CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO	5 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO	4 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
OPERATORE PROFESSIONALE	3 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
OPERATORE GESTIONALE	2 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi

(2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punto III, CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(3) Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

(4) Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo. *I contenuti della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali sono declinati dalle Regioni sentite le parti sociali, nei limiti delle risorse pubbliche annualmente disponibili, per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.*

ADDETTO/OPERATORE DI BASE (cucina, banco, sala, bar)	Descrizione attività: La figura opera nell'area cucina o nell'area banco/bar/sala realizzando, sotto indicazione, compiti semplici rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera. ESEMPI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE ESPERTO (cucina, banco, sala, bar)	Descrizione attività : La figura opera nell'area cucina o nell'area banco/bar/sala realizzando, sotto indicazione, compiti semplici rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 livello Super	La figura standard opera	Il percorso formativo è preordinato

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	generalmente gestendo attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera. ESEMPI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.	alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO (cucina, banco, sala, bar)	Descrizione attività: La figura svolge la propria attività nell'ambito del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera e sulla base delle indicazioni ricevute o nell'ambito del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5	La figura standard opera	Il percorso formativo è preordinato

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	generalmente attuando le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza. ESEMPI: produzione di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, mise en place dei tavoli e riordino,consigliare il cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, eseguire operazioni amministrative e le normali operazioni di registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche dotate di software dedicato; procedere alle operazioni di conteggio di denaro e/o ticket, ecc.	alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO (cucina, banco, sala, bar)	Descrizione attività : La figura si occupa della realizzazione del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, coadiuvato eventualmente da addetti di supporto, o della realizzazione del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, garantendo inoltre il rispetto delle norme di igiene e sicurezza, relative all'ambito in cui svolge le operazioni allo stesso affidate.

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
4	La figura standard opera	Il percorso formativo è preordinato

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	generalmente definendo ed assegnando sulla base dello stato degli ordini/del piano di produzione e tenendo in conto la disponibilità delle risorse, le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza e gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro. ESEMPI : produzione in autonomia di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di differenti preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, suggerimento al cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, esercitando ove del caso attività di supporto al consumo, in modo da valorizzare i prodotti e l'esperienza gustativa, ecc.	alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

OPERATORE PROFESSIONALE (cucina, banco, sala, bar)	Descrizione attività : La figura partecipa direttamente al processo produttivo, sulla base delle deleghe ricevute, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo

3 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente sulla base delle deleghe e ricevute e/o delle istruzioni in uso nel locale, secondo le sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, attua – sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza – il modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative. ESEMPI : Elaborazione del piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, Verifica della qualità delle preparazioni alimentari rispetto agli standard di offerta e disporle nei piatti di portata, in modo da valorizzarle nel rapporto con il cliente, realizzazione delle differenti preparazioni gastronomiche e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, gestione delle risorse umane della propria area, orientandone i comportamenti al rispetto delle regole di lavoro e creando occasioni di qualificazione ed integrazione professionale, gestione laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

OPERATORE GESTIONALE (cucina, banco, sala, bar)	Descrizione attività: La figura partecipa direttamente al processo produttivo, coordinando le risorse assegnate, se previsto, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro, rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
2		

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche – e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente con un attività di controllo e definizione delle attività della propria area sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro ESEMPI: Controllo dei menù, controllo e definizione – sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza – del modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative, controllo ed elaborazione sulla base degli ordini e delle previsioni di vendita, il piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, anche in termini economici, verifica della qualità delle preparazioni alimentari, coordina e gestisce le risorse umane della propria area, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

1.3 PROFILI FORMATIVI STABILIMENTI BALNEARI

(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, con riferimento agli stabilimenti balneari sono individuate le seguenti figure:

denominazione figura	livello corrispondente	durata
ADDETTO/OPERATORE DI BASE	6 livello CCNL TURISMO	fino a 24 mesi
ADDETTO/OPERATORE ESPERTO	6 livello super CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO	5 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO	4 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
OPERATORE PROFESSIONALE	3 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
OPERATORE GESTIONALE	2 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi

(2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punto IV CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(3) Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

(4) Si applicano, in quanto compatibili, i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo del comparto pubblici esercizi e quelli, specifici, di seguito indicati. *I contenuti della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali sono declinati dalle Regioni sentite le parti sociali, nei limiti delle risorse pubbliche annualmente disponibili, per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.*

OPERATORE PROFESSIONALE (Servizi di spiaggia)	Descrizione attività: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio. Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza. Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
3 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche – e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente gestendo e coordinando le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse).

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO (servizi di spiaggia)	Descrizione attività : La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio. Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio. Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza. Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio. Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente gestendo le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso e provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE DI BASE (servizi di spiaggia)	Descrizione attività : La figura opera con interventi di gestione e supporto nelle diverse attività di assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio. Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature per lo sport, l'intrattenimento e il tempo libero, anche effettuando interventi di prima manutenzione. Svolge attività di assistenza e ricevimento dei clienti. Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6	La figura standard opera generalmente	Il percorso formativo è preordinato

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera. ESEMPI : assistenza e ricevimento dei clienti, cura e riordino ambienti, strutture e attrezzature, operazioni di semplice manutenzione.	alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

1.4 PROFILI FORMATIVI IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO

(1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente regolamento, con riferimento alle imprese di viaggio e turismo sono individuate le seguenti figure.

denominazione figura	*livello corrispondente*	*durata*
ADDETTO/OPERATORE DI BASE	6 livello CCNL TURISMO	fino a 24 mesi
ADDETTO/OPERATORE ESPERTO	6 livello super CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO	5 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO	4 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
OPERATORE PROFESSIONALE	3 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi
OPERATORE GESTIONALE	2 livello CCNL TURISMO	fino a 36 mesi

(2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punto VI CCNL Turismo 20 febbraio 2010.

(3) Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

(4) Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo. *I contenuti della formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali sono declinati dalle Regioni sentite le parti sociali, nei limiti delle risorse pubbliche annualmente disponibili, per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.*

ADDETTO/OPERATORE DI BASE	Descrizione attività: La figura opera nelle agenzie di viaggio realizzando, sotto indicazione, compiti semplici

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle indicazioni ricevute e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera. ESEMPI : custode, portiere, mansioni di semplice attesa.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE ESPERTO	Descrizione attività : La figura opera nelle agenzie di viaggio, realizzando, sotto indicazione, compiti semplici

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6 livello Super	La figura standard opera	Il percorso formativo è preordinato

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	generalmente gestendo attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera. ESEMPI : smistamento pratiche, guida di mezzi di trasporto, ecc.	alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO	Descrizione attività : La figura svolge attività diversificate, di livello semplice e di routine nel quadro delle modalità operative conferitegli

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5		

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente attività diversificate ma nel complesso di livello semplice e di routine, e laddove richiesto, operando anche in lingue estere. ESEMPI: - accoglienza ed orientamento della clientela; - operazioni amministrative e le normali operazioni di emissione e registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche ovvero software dedicati alla gestione delle attività di contabilità semplice; - archiviazione delle pratiche di vendita; - autista, portavalori, ecc.	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO	Descrizione attività : La figura effettua le diverse operazioni riguardanti prenotazioni, emissione e vendita di biglietti, vouchers, ecc. anche per mezzo di terminali elettronici, ecc.

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
4	La figura standard opera nelle	Il percorso formativo è preordinato

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	agenzie di viaggio, in condizioni di autonomia esecutiva, che svolgono sia intermediazione che organizzazione e, laddove richiesto, operando anche in lingue straniere. ESEMPI : prenotazione di posti, emissione e vendita di biglietti, voucher e documenti di viaggio; servizi di accompagnamento e trasferimento della clientela; gestione dei flussi amministrativi e contabili delle operazioni poste in essere dall'azienda; assistenza pre e post vendita del cliente negli aspetti che riguardano l'erogazione del servizio e rilevazione del grado di soddisfazione; rilevazione dei reclami dei clienti.	alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

OPERATORE PROFESSIONALE	Descrizione attività : La figura è impegnata nella creazione e vendita di programmi turistici, nella prenotazione ed emissione di biglietterie varie con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza lingue, nelle funzioni amministrative, ecc.

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
3	La figura standard opera	Il percorso formativo è preordinato

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	prevalentemente nelle agenzie sia di intermediazione che di produzione con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza e, laddove richiesto, operando in lingue straniere. ESEMPI : addetto ai servizi di prenotazione dei posti, emissione di biglietti con costruzione tariffaria autonoma e conoscenza delle lingue straniere; tecnico specializzato nella creazione e programmazione di pacchetti e servizi turistici; tecnico specializzato nell'organizzazione di convegni, congressi e viaggi di incentivazione; tecnico specializzato nella fornitura di viaggi d'affari in base alle specifiche esigenze dei clienti; promotore commerciale; addetto all'attività di marketing; impiegato amministrativo e /o contabile di acquisita esperienza, ecc.	alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

OPERATORE GESTIONALE	Descrizione attività: La figura è specializzata nelle funzioni gestionali delle agenzie di viaggi e turismo, coordinando le risorse assegnate, se previsto, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro, analizzando la domanda ed elaborando la strategia per conseguire gli obiettivi.

livello CCNL Turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
2	La figura standard opera	Il percorso formativo è preordinato

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 27 luglio 2007 e successive modifiche - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	generalmente una funzione di controllo e definizione delle attività della propria area sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite e, laddove richiesto, operando in lingue straniere ed in ogni caso sulla base delle linee strategiche predisposte dal responsabile dell'impresa. ESEMPI: responsabilità di servizio o di reparto anche amministrativo ; capo agenzia di cat. C con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione; cura dei rapporti con i fornitori dei servizi turistici.	alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

Allegato 2

scheda formativa

informazioni personali

nome e cognome
|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|_
_|

luogo di nascita
|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

data di nascita |__|__| / |__|__| / |__|__| indirizzo
|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

città |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__| provincia |__|__|

istruzione e formazione

☐ istituto professionale ☐ scuola secondaria di 2° ☐ università

informazioni sull’azienda

denominazione sociale
|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

indirizzo
|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|
__|__|

città |__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__| provincia |__|__|

referente per la formazione
|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

informazioni sul contratto di apprendistato

☐ articolo 1, comma 2, lettera a) d. lgs. n. 167 / 2011 (qualifica e diploma prof.le)	☐ articolo 1, comma 2, lettera b) d. lgs. n. 167 / 2011 (professionalizzante o di mestiere)	☐ articolo 1, comma 2, lettera c) d. lgs. n. 167 / 2011 (alta formazione e ricerca)

profilo professionale
|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|__|

durata del rapporto	inquadramento	formazione
|__|__| mesi	livello |__|__|	|__|__| ore medie annue

inizio rapporto |__|__| / |__|__| / |__|__| fine rapporto |__|__| / |__|__| / |__|__|

dichiarazione del datore di lavoro

Si attesta che la formazione prevista dal CCNL Turismo si è svolta in sede aziendale, in conformità con quanto previsto dal CCNL stesso e dalle vigenti disposizioni di legge.

data |__|__| / |__|__| / |__|__| (timbro e firma)

Allegato 3

SPETT.LE
ENTE BILATERALE
TERRITORIALE DEL TURISMO
INDIRIZZO
CITTÀ

_____

Oggetto: autocertificazione della capacità formativa ai sensi del CCNL Turismo.

Il/la sottoscritto/a …, rappresentante dell'azienda …, con sede in …, via …, consapevole del valore delle proprie dichiarazioni, ed in particolare che: "In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro (…) il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione." (articolo 7, comma 1, decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167); ai fini dell'erogazione agli apprendisti in forza della formazione secondo quanto previsto dall'articolo 5 dell'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 del 17 aprile 2012;

dichiara

1) che, con riferimento alla predetta azienda, sussistono tutti i requisiti richiesti dal predetto Accordo e dal CCNL Turismo, ed in particolare:
a) è individuato un referente per la formazione, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e almeno due anni di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale;
b) i profili professionali attivati rientrano tra quelli individuati nell'Accordo 17 aprile 2012;
c) verrà compilata, per ogni apprendista, una scheda formativa secondo il modello individuato dall'Accordo 17 aprile 2012;
2) che l'azienda applica integralmente le disposizioni del CCNL Turismo 20 febbraio 2010, ed in particolare quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua, che costituiscono condizione necessaria per l'utilizzo degli strumenti previsti dal Regolamento sull'apprendistato professionalizzante nel settore Turismo.

In fede.

luogo e data timbro e firma

Allegato 4 – Elenco qualifiche con contenuti competenziali omologhi o sovrapponibili a quelli delle figure artigiane

2° livello – durata massima 48 mesi
capo cuoco
capo laboratorio gelateria / pasticceria
capo barista /capo barman / primo barman
capo banconiere di pasticceria

3° livello - durata massima 48 mesi
cuoco unico
primo pasticcere
coordinatore housekeeping villaggi turistici
primo barman, barman unico
governante unica
addetto alle prenotazioni (imprese di viaggi e turismo)

4° livello – durata massima 42 mesi
gastronomo
gelatiere
pizzaiolo
cuoco capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partita

ALLEGATO B - AVVISO COMUNE SETTORE TURISMO

Attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato di cui alla legge 24 dicembre 2007, n. 247

Il giorno 12 del mese di giugno 2008

tra

FEDERALBERGHI

FIPE

FIAVET

FAITA

FEDERRETI

e

FILCAMS CGIL

FISASCAT CISL

UILTuCS UIL

premesso che:

- il settore turistico è caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di clientela, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, connessa allo svolgimento di iniziative promozionali o commerciali, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale;

- in tali ipotesi, per mantenere idonei livelli di servizio, è necessario adeguare l'organico attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, anche con riferimento alle aziende ad apertura annuale;

- la contrattazione collettiva ha costantemente tenuto conto di tali caratteristiche, che integrano e aggiornano le ipotesi definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 e dall'articolo 1 del decreto legge 3 dicembre 1977, n. 876, convertito in legge 3 febbraio 1978, n. 18, disciplinando il ricorso ai contratti a tempo determinato con la ricognizione di specifiche ipotesi, anche ai sensi di quanto disposto dall'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;

- la contrattazione collettiva ha disciplinato il diritto di precedenza nella riassunzione per i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con

contratto a tempo determinato in relazione alle ipotesi precedentemente esposte;

- la legge 24 dicembre 2007, n. 247, ha introdotto, in tema di contratto a tempo determinato, un rinvio ad avvisi comuni sottoscritti da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per stabilire:

a) la durata dell'ulteriore contratto a termine che, in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, può essere stipulato fra lo stesso datore e lo stesso lavoratore, per una sola volta, qualora, per effetto di successioni di contratti a termine, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, si sia raggiunto il termine di trentasei mesi di rapporto, comprensivo di proroghe e rinnovi;

b) le attività stagionali, ulteriori rispetto a quelle definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, per le quali non trovi applicazione il limite di trentasei mesi di cui al predetto articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001;

le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono quanto segue:

(1) la durata del contratto a termine che può essere stipulato in deroga a quanto disposto dal primo periodo dell'articolo 5, comma 4 bis, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, non può essere superiore ad otto mesi, elevabile a dodici mesi mediante la contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale;

(2) in relazione alla particolarità del settore turismo, in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'articolo 5, comma 4 ter del decreto legislativo n. 368 del 2001, così come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 4 bis del predetto articolo 5, non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi dell'articolo 77 e 78 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 81 del CCNL Turismo 19 luglio 2003;

(3) in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'articolo 5, comma 4 quater, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli articoli 77 e 78 del CCNL Turismo 19 luglio 2003;

(4) Le disposizioni del presente accordo trovano applicazione con decorrenza dal 1° gennaio 2008.

ALLEGATO C – INDENNITÀ DI CONTINGENZA

livelli	*	**	***	****
A	542,70	541,61	542,19	542,38
B	537,59	536,61	537,12	537,27
1	536,71	535,73	536,24	536,39
2	531,59	530,76	531,20	531,30
3	528,26	527,52	527,91	527,99
4	524,94	524,29	524,64	524,69
5	522,37	521,77	522,09	522,14
6s	520,64	520,09	520,38	520,42
6	520,51	519,96	520,25	520,30
7	518,45	517,95	518,22	518,25

* tabella generale

** aziende minori (alberghi)

** aziende minori (complessi turistico ricettivi dell'aria aperta)

*** aziende minori (pubblici esercizi)

*** aziende minori (stabilimenti balneari)

**** aziende minori (imprese di viaggio e turismo)

ALLEGATO D - VITTO E ALLOGGIO

D/1 - CONVENZIONE PER LA FORNITURA DEL VITTO E ALLOGGIO PER LE AZIENDE ALBERGHIERE

Le aziende alberghiere provvederanno alla somministrazione del vitto ed alla fornitura dell'alloggio ai lavoratori dipendenti alle condizioni appresso indicate:

a) ogni pasto, pranzo, o cena, deve essere composto da un primo piatto, da un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino;

b) la prima colazione deve essere servita secondo gli usi e le consuetudini locali;

c) le camere adibite ad alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente;

d 1) il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponderà dal 3 maggio 1990 il relativo prezzo all'azienda fornitrice, secondo le seguenti tabelle:

- un pranzo	lire 500
- una prima colazione	lire 125
- un pernottamento	lire 625

corrispondenti a lire 1.250 giornaliere e lire 33.750 mensili per il vitto intero e a lire 18.750 mensili per l'alloggio.

d 2) a decorrere dal 1° luglio 1996 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

- un pranzo	lire 650
- una prima colazione	lire 150
- un pernottamento	lire 800

corrispondenti a lire 1.600 giornaliere e lire 43.500 mensili per il vitto intero e a lire 24.000 mensili per l'alloggio.

d 3) a decorrere dal 1° gennaio 1999 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

- un pranzo	lire 800
- una prima colazione	lire 175
- un pernottamento	lire 925

d 4) a decorrere dal 1° agosto 2003 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

- un pranzo	euro 0,50

- una prima colazione	euro 0,10
- un pernottamento	euro 0,60

d 5) a decorrere dal 1° agosto 2007 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

- un pranzo	*euro 0,70*
- una prima colazione	*euro 0,12*
- un pernottamento	*euro 0,75*

d 6) a decorrere dal 1° gennaio 2011, il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

- un pranzo	*euro 0,80*
- una prima colazione	*euro 0,14*
- un pernottamento	*euro 0,85*

e) le parti si danno reciprocamente atto che, avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto e alloggio su scala nazionale ai dipendenti dalle aziende alberghiere, tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi;

f) il dipendente è tenuto ad avvertire all'atto dell'assunzione il datore di lavoro della propria intenzione di usufruire del servizio vitto e alloggio. Di ogni modifica di detta scelta deve darne comunicazione al datore di lavoro con preavviso di almeno 30 giorni;

g) il datore di lavoro che per accertate oggettive esigenze aziendali non sia in grado di fornire il servizio di vitto e alloggio deve dichiararlo per iscritto all'atto dell'assunzione in servizio del dipendente. Qualora l'impossibilità a prestare il servizio intervenga in un momento successivo il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alle R.S.A. per ricercare le più idonee soluzioni.

NOTA A VERBALE

A decorrere dal 3 maggio 1990, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 1) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 100 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

A decorrere dal 1° luglio 1996, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 2) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 150 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

A decorrere dal 1° gennaio 1999, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 3) della presente

convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 150 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

A decorrere dal 1° agosto 2003 eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 4) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di € 0,09 per un pranzo, di € 0,01 per una prima colazione e di € 0,12 per un pernottamento.

A decorrere dal 1° agosto 2007 eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 5) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di € 0,20 per un pranzo, di € 0,02 per una prima colazione e di € 0,15 per un pernottamento.

A decorrere dal 1° gennaio 2011, eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 6) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di euro 0,10 per un pranzo, 0,02 per una prima colazione e di euro 0,10 per un pernottamento.

D/2 - CONVENZIONE PER LA SOMMINISTRAZIONE DEL VITTO PER I PUBBLICI ESERCIZI DEL 21 OTTOBRE 1973

I titolari degli esercizi pubblici della ristorazione provvederanno alla somministrazione, nei giorni in cui l'azienda è aperta, di due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni appresso specificate.

1) Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente.

2) I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo da determinarsi con specifici contratti dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro entro un limite massimo di 150 lire a pasto. Il prezzo massimo di ciascun pasto sopra specificato sarà soggetto a verifica annuale da parte delle Organizzazioni contraenti.

3) Le parti si danno reciprocamente atto che avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto su scala nazionale ai dipendenti delle aziende della ristorazione tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.

NOTA A VERBALE

A partire dal 1° giugno 1986 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

A partire dal 3 maggio 1990 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 100.

A partire dal 1° luglio 1996 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

A partire dal 1° gennaio 1999, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

A decorrere dal 1° agosto 2003, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,09 a pasto.

A decorrere dal 1° agosto 2007, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,20 a pasto.

A decorrere dal 1° gennaio 2011, il prezzo del vitto in atto nelle varie provincie è aumentato di euro 0,10 a pasto.

ALLEGATO E - LAVORATORI STAGIONALI

E/1 - LETTERA INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
DIREZIONE GENERALE

Roma, 5 ottobre 1988

Alla FAIAT
Alla FIPE
Alla FIAVET
Alla FAITA
Alla FILCAMS
Alla FISASCAT-CISL
Alla UILTUSC-UIL

Oggetto: Contratto Collettivo Nazionale

Con riferimento alla nota a margine si osserva preliminarmente che esula dalla competenza dello scrivente Istituto esprimere valutazioni in tema di accordi sindacali, la cui piena attuazione, per lo più, è informata a considerazioni di carattere politico-sociale.

Sotto l'aspetto tecnico si rileva, peraltro, che non sembra possano derivare conseguenze negative per i lavoratori dall'adozione del particolare sistema.

Infatti l'importo giornaliero della retribuzione, determinato, a seconda dei casi, sulle retribuzioni effettive o convenzionali o - se superiori - sui minimi di legge, va moltiplicato, ai fini contributivi ed indennitari, per il numero dei giorni di effettiva presenza al lavoro, dovendosi intendere per giorni di effettiva presenza al lavoro non solo quelli nei quali il lavoratore presta effettivamente la sua opera, ma anche quelli che vengono retribuiti in forza di legge o di contratto pur non essendo il lavoratore fisicamente presente; in tale ipotesi possono ben rientrare i riposi compensativi ai sensi dell'articolo 119 del contratto nazionale collettivo in oggetto.

IL DIRETTORE GENERALE

E/2 - LETTERA INPS

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

SEDE CENTRALE

Servizio Riscossioni Contributi e Vigilanza

Roma, 1 luglio 1988

Alla FILCAMS

Alla FISASCAT

Alla UILTUCS

Alla FIPE

Alla FAIAT

Alla FIAVET

Alla FAITA

Oggetto: Accordo 17 giugno 1986 per il rinnovo del CCNL Settore Turismo - Stagionali.

Si fa riferimento alle richieste di codeste Organizzazioni formulate con note del 1.8.86 e 4.9.87, in merito alla legittimità ed ai possibili riflessi in materia contributiva della previsione contrattuale contenuta nel CCNL delle aziende del turismo, in base alla quale le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi prorogato.

Si comunica che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, interessato da questo Istituto, con lettera n. 6 PS/40141/C/10 del 9.2.88, ha espresso l'avviso che l'ipotesi prospettata debba ritenersi legittima, considerato che l'intento che si realizza con la norma contrattuale di cui trattasi (consentire ai lavoratori di recuperare attraverso riposi compensativi le ore di straordinario effettuate) è un elemento del tutto estraneo alla previsione della legge n. 230/62. Una volta affermata tale legittimità, sempre secondo il Ministero, non sorgono problemi per la copertura contributiva del periodo di protrazione del contratto a termine.

Tale problema va risolto in base ai principi generali vigenti in materia, secondo i quali, ove sussista retribuzione in dipendenza di un rapporto lavorativo, si rinviene l'obbligo del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali da parte del datore di lavoro.

Conseguentemente, nel caso specifico, prosegue la nota ministeriale, se effettivamente la retribuzione base relativa alle ore di lavoro straordinario effettuate viene corrisposta nel periodo di paga, nel corso del quale il lavoratore fruisce dei riposi compensativi (che nella fattispecie coincide con il periodo di protrazione del contratto), è con riferimento a tale periodo che l'obbligo contributivo deve essere assolto. Si ritiene, pertanto, che le aziende interessate potranno adottare comportamenti conformi alle citate indicazioni ministeriali.

IL DIRETTORE GENERALE

ALLEGATO F - LAVORO STRAORDINARIO

Il giorno 17 Giugno 1986 in Roma

-la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo (FAIAT) rappresentata dal suo Presidente Comm. Angelo Bettoja e dal Presidente della Commissione Rapporti di Lavoro Arch. Piero Brogi, assistiti dal Direttore generale Dr. Bonaventura Vaccarella e dal Direttore dei Servizi Sindacali Dr. Alessandro Cianella;

-la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE) rappresentata dal suo Vice Presidente Dr. Sergio Billè e dal Presidente della Commissione Problemi del Lavoro Dr. Francesco D'Angelo, assistiti dal Segretario Generale Dr. Bruno Ferranti, dal Vice Segretario Generale Dr. Claudio Niola e dal Capo Servizi Sindacali Dr. Massimiliano Marcucci;

-la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo (FIAVET), rappresentata dal Segretario Generale Dr. Aldo Agosteo;

-la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico-Ricettivi dell'Aria Aperta (FAITA), rappresentata dal suo Presidente Manlio Zefferi e da Mario Pigorini, assistiti dal Dr. Rino Sportoletti;

-la Associazione Sindacale per le Aziende Petrol-chimiche e Collegate a Partecipazione Statale (ASAP), rappresentata dal Vice Presidente Avv. Guido Fantoni e dal Direttore Generale Dr. Modestino Fusco, assistiti dal Sig. Camillo Coldagelli, dal Dr. Giovanni Angelucci

da una parte

E

dall'altra

-la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Albergo, Mensa e Servizi (FILCAMS-CGIL), rappresentata dal Segretario Generale Gilberto Pascucci, dal Segretario Generale Aggiunto Roberto Di Gioacchino e dai Segretari nazionali Giuseppe Mancini e Luigi Piacenti;

-la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL), rappresentata dal suo Segretario Generale Renato Di Marco;

-la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL), rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Vanni e dal Segretario Nazionale Parmenio Stroppa;

a conclusione delle trattative per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dalle aziende del settore turismo si danno reciprocamente atto che, con tutte le

disposizioni che riguardano la materia dello straordinario contenute nel CCNL 8/7/1982 e in tutti i precedenti CCNL, hanno sempre inteso non superare la qualificazione legale del lavoro straordinario, di cui alle disposizioni di legge che si riferiscono alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali, avendo sempre ed unicamente voluto, infatti, individuare la percentuale di maggiorazione equiparando a tale effetto la percentuale per il lavoro supplementare (cioè quello eccedente l'orario normale, e fino al limite legislativo) a quella prevista per il lavoro straordinario (cioè quello eccedente il limite legislativo).

ALLEGATO G - PREMIO DI ANZIANITÀ AZIENDE ALBERGHIERE

I lavoratori hanno diritto ad un premio di anzianità nelle seguenti misure:

- una mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuato servizio;

- una mensilità e mezza di retribuzione al compimento del quindicesimo anno;

- due mensilità di retribuzione dopo il secondo decennio;

- tre mensilità di retribuzione dopo il terzo decennio.

L'anzianità utile ai fini della corresponsione del premio decorre per gli impiegati dal 1° gennaio 1950 e per gli intermedi e salariati dal 18 dicembre 1949.

Dopo il decimo anno di anzianità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente avrà diritto ai ratei ulteriori maturati in frazione di anni.

La retribuzione sulla quale si calcola il premio viene determinata con gli stessi criteri di cui all'articolo 140 del presente contratto.

NOTA A VERBALE

I premi di anzianità maturati e liquidati agli intermedi e salariati fino al 30 settembre 1971 non sono soggetti a rivalutazione secondo le misure previste dal presente allegato.

ALLEGATO H - SCATTI DI ANZIANITÀ PUBBLICI ESERCIZI E RISTORAZIONE COLLETTIVA

NORMA TRANSITORIA PER I PUBBLICI ESERCIZI

(1) Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende dei Pubblici Esercizi per il periodo 1 giugno 1986 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

livelli	lire	(euro)
1 S	55.000	(28,41)
1	52.000	(26,86)
2	49.000	(25,31)
3	47.000	(24,27)
4	44.000	(22,72)
5	43.000	(22,21)
6	42.000	(21,69)
7	41.000	(21,17)

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 258 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue: al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

(3) Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 138 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

(4) L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

NORMA TRANSITORIA PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA

(1) Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'articolo 333 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, per il personale delle aziende della ristorazione collettiva che abbia già maturato uno o più scatti di anzianità, il raccordo tra la preesistente disciplina di cui all'articolo 258 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

(2) Alla data di entrata in vigore del CCNL 16 febbraio 1987, alla voce scatti di anzianità dovrà essere attribuito:

a) quanto sin qui erogato a titolo "scatti di anzianità"

b) quanto sin qui eventualmente erogato come superminimo ad personam, in conseguenza dell'operazione di adeguamento alla legge n. 91 del 1977 attuato dall'azienda

c) quanto eventualmente sin qui erogato come "assegno ad personam" derivante dagli scatti di anzianità maturati dalle gestioni precedenti ai sensi dell'articolo 353 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

(3) Al personale suddetto che nel periodo 1° giugno 1986 - 28 febbraio 1989 maturerà un triennio di anzianità, dovrà essere corrisposto l'importo fisso di uno scatto previsto nella tabella valida per il settore dei pubblici esercizi per il periodo suddetto, in aggiunta degli importi degli scatti precedenti come sopra ricostituiti.

(4) Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 138 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante. L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

(5) Per quanto riguarda le modalità di erogazione degli scatti di anzianità nei casi di cambi di gestione valgono le norme di cui all'articolo 353 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

INDENNITÀ SUPPLEMENTARE

(1) Ai soli dipendenti da aziende di Ristorazione Collettiva in forza alla data di stipula del CCNL 16 febbraio 1987 verrà riconosciuta una "indennità

supplementare" di lire diecimila lorde mensili nel periodo 1 giugno 1986 - 31 maggio 1988 (ventiquattro mensilità) secondo le modalità di seguito specificate nel presente articolo.

(2) L'indennità supplementare deve essere corrisposta solo al personale che abbia maturato almeno uno scatto di anzianità il cui importo sia stato calcolato dall'azienda senza l'indennità di contingenza in relazione alla legge 91 del 1977.

(3) Detta indennità non è computabile ai fini della maturazione del trattamento di fine rapporto, né concorre a determinare la base di calcolo di altri istituti contrattuali.

(4) Essa sarà corrisposta limitatamente a ventiquattro mesi (escluse tredicesima e quattordicesima mensilità) e la sua erogazione cesserà, comunque, con il 31 maggio 1988.

(5) L'indennità citata non competerà a chi abbia già risolto, in via consensuale con transazione e rinuncia od in forza di decisione giudiziale o comunque, in altro modo, il contenzioso con la propria azienda relativamente alle modalità di calcolo degli scatti rispetto alla legge 91 del 1977, nonché - per le aliquote mensili non ancora corrisposte - a coloro che, per qualsivoglia motivo, risolvano il rapporto di lavoro con le aziende al di fuori dell'ipotesi prevista per i cambi di gestione.

(6) In questo caso, infatti, l'indennità in questione continuerà ad essere corrisposta dall'azienda subentrante fino al 31 maggio 1988 o fino alla cessazione del rapporto di lavoro con l'interessato entro tale data.

CLAUSOLA DI INSCINDIBILITÀ

(1) Le OO.SS. firmatarie riconoscono che la vertenzialità insorta nel settore della ristorazione collettiva derivante da interpretazioni diverse riguardo alla modalità di calcolo degli scatti di anzianità, in applicazione della legge n. 91 del 1977 - modalità che le aziende dichiarano essersi resa necessaria in considerazione del particolare automatico collegamento esistente per il settore tra costo del lavoro e prezzo del servizio - deve intendersi superata con il CCNL 16 febbraio 1987.

(2) Ciò in considerazione del fatto che, in particolare per i dipendenti da aziende di ristorazione collettiva che già percepiscono importi retributivi, comunque denominati derivanti dalla maturazione di scatti di anzianità, i benefici introdotti dal rinnovo del CCNL 16 febbraio 1987, derivanti da:

a) incremento del valore unitario degli scatti,

b) riconoscimento di anzianità convenzionale di settore, sia pure ai soli fini della maturazione degli scatti,

c) incremento del numero degli scatti di anzianità,

d) erogazione, a titolo transattivo dell’indennità supplementare" di cui all’articolo 357 del CCNL Turismo 19 luglio 2003,

sono stati espressamente concordati, perché complessivamente migliorativi dell'attuale applicazione dell'istituto da parte del settore, a transazione di quanto eventualmente preteso da ciascun lavoratore relativamente alla disciplina degli scatti applicata.

(3) Con riferimento alla consensuale definizione di cui sopra, le OO.SS. firmatarie si impegnano affinché le proprie articolazioni territoriali e aziendali non prestino assistenza legale e/o sindacale ai propri iscritti che intendessero promuovere azioni giudiziarie per il titolo riguardante gli scatti di anzianità.

(4) Dichiarano altresì che interverranno presso le proprie articolazioni organizzative affinché queste ultime richiedano ai propri iscritti di abbandonare le azioni giudiziarie già promosse e di non promuoverne di nuove. Confermano che la materia relativa agli scatti di anzianità non formerà oggetto di rivendicazione alcuna ai vari livelli di contrattazione.

ALLEGATO I - SCATTI DI ANZIANITÀ STABILIMENTI BALNEARI

NORMA TRANSITORIA STABILIMENTI BALNEARI

(1) Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti degli Stabilimenti Balneari per il periodo 1° giugno 1986 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

livelli	lire	(euro)
1 S	55.000	(28,41)
1	52.000	(26,86)
2	49.000	(25,31)
3	47.000	(24,27)
4	44.000	(22,72)
5	43.000	(22,21)
6	42.000	(21,69)
7	41.000	(21,17)

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 300 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

(3) Al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

(4) Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 138 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

(5) L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

ALLEGATO J - SCATTI DI ANZIANITÀ ALBERGHI DIURNI

NORMA TRANSITORIA ALBERGHI DIURNI

(1) Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende degli Alberghi Diurni per il periodo 1° giugno 1986 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

livelli	lire	(euro)
1 S	55.000	(28,41)
1	52.000	(26,86)
2	49.000	(25,31)
3	47.000	(24,27)
4	44.000	(22,72)
5	43.000	(22,21)
6	42.000	(21,69)
7	41.000	(21,17)

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 331 del CCNL 8 luglio 1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 verrà effettuato come segue.

(3) Al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari, al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1° giugno 1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

(4) Successivamente al 1° marzo 1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguaglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così ragguagliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 78 del CCNL 16 febbraio 1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30 aprile 1990 e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 151 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente al 1° maggio 1990, darà l'importo degli scatti spettante.

(5) L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

ALLEGATO K - MODULI TIPO CONTRATTI A TERMINE

Dichiarazione ex articolo 78, comma 6, CCNL Turismo 22 gennaio 1999

La sottoscritta impresa ....., in conformità a quanto previsto dall'articolo 78 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, ai fini dell'applicabilità delle disposizioni di cui alla legge 28 febbraio 1987, n. 56 dichiara di applicare integralmente la contrattazione collettiva vigente e di essere in regola con gli obblighi in materia di contribuzione e legislazione sul lavoro.

ALLEGATO L – STATUTO TIPO ENTE BILATERALE TERRITORIALE TURISMO

Articolo 1 - Costituzione

(1) Conformemente a quanto previsto dall'articolo 19 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo territoriale del ……, è costituito l'Ente Bilaterale Territoriale Unitario del Settore Turismo ....., di seguito denominato E.B.T.

Articolo 2 - Natura

(1) L'E.B.T. ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Articolo 3 - Durata

(1) La durata dell'E.B.T. è a tempo indeterminato.

Articolo 4 - Sede

(1) L'E.B.T. ha sede in ...

Articolo 5 – Soci e beneficiari

(1) Sono Soci dell'E.B.T.

la ……, aderente a FEDERALBERGHI;

la ……, aderente a FIPE;

la ……, aderente a FAITA-FEDERCAMPING;

la ……, aderente a FIAVET;

la FILCAMS-CGIL territoriale;

la FISASCAT-CISL territoriale;

la UILTuCS-UIL territoriale.

Nel caso di mancata presenza a livello territoriale di una o più delle predette organizzazioni, potrà subentrare – in via transitoria – la competente organizzazione nazionale.

(2) La decadenza dal rapporto organizzativo con le organizzazioni nazionali di cui al comma precedente comporta la perdita dello status di socio dell'EBT e il conseguente trasferimento dei relativi diritti in capo alla competente organizzazione nazionale.
(3) In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo.

(4) La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'associazione, né durante la vita dell'associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

(5) Le iniziative di cui all'articolo 6 del presente Statuto integrano i trattamenti minimi contrattuali inderogabili e sono destinate ai dipendenti ed alle aziende che corrispondono le quote di cui al successivo articolo 7.

(6) In coerenza con gli obiettivi di cui sopra, le quote di cui al successivo articolo 7 sono canalizzate con le modalità definite dall'articolo 21 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni e sono destinate al finanziamento del livello territoriale (EBT) e nazionale (EBNT).

Articolo 6 - Scopi

(1) L'E.B.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dai soci in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

(2) A tal fine, l'E.B.T. promuove e gestisce, a livello locale:

a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori *dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o* in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, *anche in relazione alle disposizioni di legge che prevedono l'integrazione dell'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS,* ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;

d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;

e) funzioni di assistenza volte a favorire l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e di monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, con la rete degli enti bilaterali territoriali e con il Sistema informativo lavoro;

f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;

g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

h) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di segreteria tecnica degli organismi paritetici;

i) funzioni di promozione della conoscenza degli strumenti contrattuali concernenti la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, in attuazione di specifiche convenzioni stipulate tra l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo e i fondi competenti;

l) l'istituzione dell'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;

a tal fine, l'Osservatorio:

- programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali;

- ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di inserimento, di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo;

- promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche rispetto ai lavoratori extracomunitari, nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;

- cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo;

m) attività in materia di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione;

n) attività di sostegno dei buoni vacanza;

o) tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge.

(4) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'E.B.T. potrà avviare, partecipare, o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, consorzi, associazioni od enti, previa apposita delibera dell'Assemblea.

(5) L'istituzione di organismi interni e/o funzioni stabili preposti al perseguimento degli scopi sociali è deliberata dall'Assemblea, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 7 – Finanziamento

(1) L'E.B.T. è finanziato da quote di assistenza contrattuale versate da tutte le Aziende e dai loro dipendenti nella misura e con il sistema di riscossione previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

(2) La quota a carico dei dipendenti sarà trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile e versata unitamente a quella a proprio carico.

Articolo 8 - Organi dell'E.B.T.

(1) Sono organi dell'E.B.T.:

- l'Assemblea

- il Presidente

- il Comitato Direttivo

- il Collegio dei Sindaci

Articolo 9 - Assemblea

(1) L'Assemblea è composta da un rappresentante per ciascuno dei soci di cui all'articolo 5.

(2) Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro spetta complessivamente un numero di voti eguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, da ripartirsi con le seguenti modalità:

- … voti spettano alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, di cui … alla organizzazione aderente alla FEDERALBERGHI, … alla organizzazione aderente alla FIPE, … alla organizzazione aderente alla FAITA-FEDERCAMPING, … alla organizzazione aderente alla FIAVET;

- … voti spettano alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui … alla FILCAMS-CGIL, …. alla FISASCAT-CISL, …. alla UILTuCS-UIL.

Articolo 10 - Poteri dell'Assemblea

(1) Spetta all'Assemblea di:

- eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;

- nominare i componenti il Comitato Direttivo;

- eleggere il Presidente del Collegio dei Sindaci;

- nominare due Sindaci effettivi e i relativi supplenti;

- approvare i regolamenti interni dell'E.B.T.;

- stabilire le linee guida per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;

- approvare i bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.T.;

- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori ed i Sindaci;

- disciplinare con proprio regolamento l'attività dei Centri di Servizio;

- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;

- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Articolo 11 - Riunioni dell'Assemblea

(1) L'Assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta all'anno entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio per l'approvazione del bilancio consuntivo e preventivo.

(2) L'Assemblea si riunisce, altresì, ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei componenti o dal Presidente dell'Ente o dal Presidente del Collegio dei Sindaci.

(3) La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione.

(4) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

(5) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.T. .

(6) L'Assemblea ordinaria delibera a maggioranza di voti e con la presenza dei rappresentanti di almeno la metà più uno dei voti attribuiti ai suoi componenti ai sensi del comma 2 dell'articolo 9, e cioè almeno …. voti.

(7) Ogni rappresentante in Assemblea può delegare altro rappresentante a sostituirlo per una specifica riunione dell'Assemblea. Non è ammessa la delega di un rappresentante di un'organizzazione sindacale dei lavoratori ad un rappresentante di un'organizzazione sindacale dei datori di lavoro e viceversa. Nessuno può essere portatore di più di due deleghe. La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Articolo 12 - Il Presidente

(1) Il Presidente dell'E.B.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5 e la volta successiva su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5. Il Presidente dura in carica per un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del quadriennio.

(2) Spetta al Presidente dell'E.B.T. di:

- rappresentare l'E.B.T. di fronte ai terzi e stare in giudizio;

- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Direttivo e presiederne le adunanze;

- presiedere le riunioni del Comitato Direttivo;

- sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;

- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Direttivo;

- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Direttivo.

(3) Il Presidente ha la firma sociale.

Articolo 13 - Il Vice Presidente

(1) Il Vice Presidente dell'E.B.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5 e la volta successiva su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, il Vice Presidente sia scelto su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e viceversa.

(2) Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Articolo 14 - Il Comitato Direttivo

Il Comitato Direttivo si compone di …. consiglieri, così ripartiti:

a) il Presidente dell'E.B.T.;

b) il Vicepresidente dell'E.B.T.;

c) ….. consiglieri nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5;

d) ……. consiglieri nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5.

(3) I componenti il Comitato Direttivo durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati. E' però consentito all'Assemblea di provvedere alla sostituzione di uno o più consiglieri, in qualunque momento e per qualsiasi causa.

Articolo 15 - Poteri del Comitato Direttivo

(1) Spetta al Comitato Direttivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;

- vigilare sull'attuazione delle iniziative promosse dall'E.B.T. e riferirne all'Assemblea;

- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.T.;

- assumere e licenziare il personale dell'E.B.T. e regolarne il trattamento economico;

- predisporre i regolamenti interni dell'E.B.T. e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;

- proporre all'Assemblea le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;

- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'E.B.T.;

- stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondersi in caso di ritardato pagamento delle quote di cui all'articolo …;

- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;

- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Articolo 16 - Riunioni del Comitato Direttivo

(1) Il Comitato Direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due membri effettivi del Comitato o dal Presidente.

(2) La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

(3) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

(4) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.T..

(5) Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno … componenti.

(6) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno … componenti.

(7) Ciascun componente ha un voto.

(8) Alle riunioni del Comitato Direttivo possono assistere i sindaci e può partecipare, senza diritto di voto, un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni di cui all'articolo 5 che non abbia espresso un componente del Comitato medesimo.

(9) Ogni componente il Comitato Direttivo, ad eccezione del Presidente e del vice Presidente, può delegare altro componente a sostituirlo per una specifica riunione. Non è ammessa la delega di un componente eletto in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori ad un componente eletto in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e viceversa. La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Articolo 17 - Il Collegio dei Sindaci

(1) Il Collegio dei Sindaci è composto dal Presidente, da due Sindaci effettivi e da due Sindaci supplenti.

(2) I componenti il Collegio dei Sindaci devono essere persone estranee all'Assemblea. Il Presidente del Collegio deve essere iscritto all'albo dei revisori dei conti.

(3) Il presidente del Collegio è nominato dall'Assemblea, su proposta congiunta dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5. Un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente sono nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti le organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5. Un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente sono nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5.

(4) I componenti il Collegio dei Sindaci durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.

(5) I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

(6) Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'E.B.T. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

(7) Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

(8) La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

(9) I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Articolo 18 - Il Patrimonio dell'E.B.T.

(1) Le disponibilità dell'E.B.T. sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

(2) Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'E.B.T. le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'E.B.T. ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

(3) In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo, il patrimonio dell'E.B.T. è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 6 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

(4) Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'E.B.T., è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

(5) I singoli soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'E.B.T. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

(6) E' fatto espresso divieto durante la vita dell'ente di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

(7) In caso di scioglimento per qualsiasi causa dell'E.B.T. il patrimonio sarà devoluto ad altra associazione aventi finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'organismo di controllo di cui all'art. 3 comma 190 della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 19 - Gestione dell'E.B.T.

(1) Per le spese di impianto e di gestione, l'E.B.T. potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 18.

(2) Le risorse dell'E.B.T. sono, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui all'articolo 6, in ragione della provenienza del gettito.

(3) Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

Articolo 20 - Bilancio dell'E.B.T.

(1) Gli esercizi finanziari dell'E.B.T. hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'E.B.T. e del bilancio preventivo.

(2) Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo. Il Presidente del collegio dei Sindaci trasmette bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato Direttivo e dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo, entro dieci giorni dall'approvazione, al Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo ed alle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5 del presente Statuto.

Articolo 21 - Liquidazione dell'E.B.T.

(1) La messa in liquidazione dell'E.B.T. è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5 nei seguenti casi:

a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizioni di legge;

b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;

c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro in ordine alla trattenuta ed al versamento dei contributi.

(2) Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni di cui all'articolo 5 provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.

(3) Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'E.B.T. i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

(4) Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'organismo di controllo di cui all'articolo 3, comma 190, della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 22 - Modifiche statutarie

(1) Qualunque modifica al presente statuto, nonché ai regolamenti, deve essere proposta dalle Organizzazioni di cui all'articolo 5, sentito il parere vincolante del Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo e deliberata dall'Assemblea dell'E.B.T., con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

Articolo 23 - Controversie

(1) Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione ed applicazione del presente statuto, nonché del regolamento, è deferita all'esame della Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

Articolo 24 - Disposizioni finali

(1) Per quanto non è espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme in cui al Regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

ALLEGATO M – REGOLAMENTO TIPO ENTE BILATERALE TERRITORIALE TURISMO

DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI

finalità del Fondo

(1) In applicazione dell'articolo 18, comma 1, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo.

(2) Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori *dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o* in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

alimentazione del Fondo

(3) Il Fondo è alimentato dal 30% del contributo contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali, fermo restando quanto previsto dell'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

destinazione del Fondo

(4) In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

(5) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei dieci anni precedenti.

(6) In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 25% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

(7) Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale, tenuto conto della consistenza del Fondo.

accesso al Fondo

(8) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il CCNL Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.

(9) Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali.

(10) La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al *sessanta per cento* della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBT. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente. *Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. Le modalità di erogazione sono regolate da apposite convenzioni stipulate tra gli Enti bilaterali e l'INPS.*

(11) La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:

- l'illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;

- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;

- l'indicazione della durata richiesta dell'intervento.

(12) L'Ente Bilaterale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 5 e 6. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto è di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operato al Comitato Direttivo.

(13) L'EBT provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all'EBT dei versamenti effettuati.

(14) Non sono a carico dell'EBT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 9 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.

(15) Le somme stanziate e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

ALLEGATO N – REGOLAMENTO ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO

DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE MULTILOCALIZZATE

finalità del Fondo

(1) In applicazione dell'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende multilocalizzate che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

(2) Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori *dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o* in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

alimentazione del Fondo

(3) Il Fondo è alimentato dal 30% della quota di assistenza contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali.

(4) Nei casi previsti al punto che precede l'azienda verserà il contributo del 30% sull'apposito conto "Fondo sostegno al reddito aziende multilocalizzate" intestato all'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo.

(5) In applicazione del comma 3 dell'articolo 18 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo provvederà periodicamente a rendere noto l'elenco degli Enti bilaterali territoriali in favore dei quali andrà versato il contributo del 30%, unitamente a quello dei territori per i quali il suddetto contributo sarà versato sul Fondo nazionale di cui al punto precedente.

destinazione del Fondo

(6) In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

(7) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei tre anni precedenti.

(8) In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 60% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

(9) Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, tenuto conto della consistenza del Fondo.

accesso al Fondo

(10) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il CCNL Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.

(11) Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'azienda e le competenti strutture sindacali dei lavoratori.

(12) La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al *sessanta per cento* della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBNT. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente. *Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. Le modalità di erogazione sono regolate da un'apposita convenzione stipulata tra l'Ente bilaterale nazionale e l'INPS.*

(13) La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:

- l'illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;

- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;

- l'indicazione della durata richiesta dell'intervento.

(14) L'Ente Bilaterale Nazionale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo

espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 7 e 8. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto è di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operato al Comitato Direttivo.

(15) L'EBNT provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all'EBNT dei versamenti effettuati.

(16) Non sono a carico dell'EBNT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 12 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.

(17) Le somme stanziate e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

ALLEGATO O - ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E COMPLEMENTARE NEL SETTORE TURISMO

Federalberghi e Filcams, Fisascat, Uiltucs, parti firmatarie del CCNL Turismo 19 luglio 2003

e

Federalberghi Roma e le Federazioni di Roma e del Lazio di Filcams, Fisascat, Uiltucs, parti firmatarie del Contratto integrativo territoriale 17 dicembre 2004,

avendo condiviso l'esigenza di armonizzare le rispettive discipline contrattuali concernenti l'assistenza sanitaria integrativa e complementare,

riconoscono la reciproca autonomia del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo (Fast) e della Cassa di assistenza sanitaria integrativa di Roma e del Lazio (Sanimpresa) e concordano quanto segue.

La quota annua di contribuzione per dipendente per l'assistenza sanitaria integrativa, prevista dall'articolo 19 del Contratto integrativo territoriale 17 dicembre 2004 e successive modifiche ed integrazioni, é assorbita, fino a concorrenza, in quella di cui all'articolo 156 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

L'eccedenza acquista, per effetto della presente armonizzazione, carattere di ulteriore trattamento economico normativo in tema di assistenza sanitaria integrativa dovuto dalle aziende di Roma e provincia comprese nella sfera di applicazione del predetto Contratto integrativo territoriale.

L'intera quota, come sopra determinata, sarà versata, con decorrenza dall'attivazione delle necessarie procedure tecnico informatiche, dalle suddette imprese di Roma e provincia non iscritte a Sanimpresa, al fondo Fast, il quale provvederà a ristornare a Sanimpresa quanto di sua competenza, previo accordo con la banca di appoggio.

Con decorrenza dall'inizio del periodo contributivo 1 luglio 2008 – 30 giugno 2009, il sistema di riscossione unitario qui definito sarà applicato anche alle imprese attualmente iscritte a Sanimpresa.

I contenuti dell'assistenza sanitaria integrativa di competenza di Sanimpresa saranno da questa definiti, non oltre la data del 31 dicembre 2007, tenuto conto delle prestazioni già erogate da Fast. Tra i due enti, entro la stessa data, saranno definiti il sistema di rapporti con l'utenza, partendo dagli attuali assetti, e gli eventuali ristorni economici connessi.

Fast e Sanimpresa provvederanno, unitamente alle componenti territoriali delle oo.ss. e di Federalberghi, a diffondere presso le imprese di Roma e provincia, comprese nella sfera di applicazione del predetto Contratto integrativo territoriale adeguate notizie sulla obbligatorietà contrattuale di Sanimpresa, nonché sulle complessive ed ulteriori prestazioni da questa fornite al fine di favorire una confluenza nel sistema qui definito.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 maggio 2008 per esaminare gli esiti del processo avviato e per discutere eventuali modifiche e sviluppi.

ALLEGATO P - ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE STIPULATO IL 27 LUGLIO 1994

PREMESSA

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993. Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati. L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono. In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

Articolo 1

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

PARTE PRIMA

Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Articolo 2

Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;

b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Articolo 3

Designazione liste

Filcams, Fisascat e Uiltucs si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

Articolo 4

Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Articolo 5

Attribuzione dei seggi.

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U. , il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'articolo 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia una proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U..

Articolo 6

Composizione delle liste

Le federazioni FILCAMS, FISASCAT E UILTuCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a

garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'articolo 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Articolo 7

Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

a) 3 rappresentati nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;

b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;

c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;

d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;

e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;

f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;

g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900 dipendenti;

h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

Articolo 7 bis

Fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 8 e ai sensi dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti,

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b),

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

Articolo 8

Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai CCNL (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

FILCAMS - FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a

disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U..

Articolo 9

Compiti e funzioni

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nei CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poichè esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

Articolo 10

Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Articolo 11

Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U. . La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Articolo 12

Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'articolo 19 legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U..

PARTE SECONDA

Disciplina della elezione della R.S.U.

Articolo 1

Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Articolo 2

Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

I CCNL dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Articolo 3

Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purchè in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'articolo 2, 1^ parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Articolo 4

Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Articolo 5

Compiti del Comitato elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste;

b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;

c) verificare la valida presentazione delle liste;

d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Articolo 6

Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Articolo 7

Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera nè per interposta persona.

Articolo 8

Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Articolo 9

Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Articolo 10

Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare,

sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Articolo 11

Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'articolo 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Articolo 12

Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Articolo 13

Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Articolo 14

Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Articolo 15

Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc...) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la

direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Articolo 16

Ricorsi al Comitato elettorale

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Articolo17

Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS, presentatrici delleliste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Articolo 18

Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U. , una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

Articolo19

Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Articolo 20

L'intervento della legge

A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS e la Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinchè eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

Articolo 20 bis

Disposizioni varie

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'articolo 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A, e ora traferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Articolo 21

Clausole per la provincia autonoma di Bolzano

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base all'articolo 5 bis della legge 236/93.

Articolo 22

Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ALLEGATO Q - ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO STIPULATO IL 18 NOVEMBRE 1996

Premesso che le direttive comunitarie recepite dal decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;

- ravvisato che il decreto legislativo n. 626 del 1994 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- considerato che la logica che fonde i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

nel comune intento di:

- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;

- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

si è stipulata la presente ipotesi di accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi del Turismo.

Prima Parte

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ai sensi dell'articolo 18, comma 6, del decreto legislativo n. 626 del 1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;

b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;

c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo n. 626 del 1994, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

AZIENDE O UNITÀ PRODUTTIVE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

2. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le R.S.A./R.S.U. laddove costituite.

In caso di assenza di R.S.A./R.S.U. o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

In caso di costituzione delle R.S.A./R.S.U. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in una apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza

In presenza di R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di R.S.U.

In presenza di R.S.A., le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.

In assenza di R.S.A./R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

4.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della

rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;

- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI

5. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a.

In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6 b.

6. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza

6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza

L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

6.b Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza

I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'Organismo paritetico provinciale.

Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.

L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.

Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designata.

I rappresentanti per la sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale.

Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

6.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;

- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;

- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994 non viene autorizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

7. Disposizioni per le aziende stagionali

Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.

Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro prevede, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.

Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

8. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 19 del decreto legislativo n. 626 del 1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

8.a Strumenti e mezzi

In applicazione dell'articolo 19, comma 1, lettere e) ed f) del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A/R.S.U.

8.b Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

8.c Modalità di consultazione

Laddove il decreto legislativo n. 626 del 1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale.

8.d Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'articolo 19, del decreto legislativo n. 626 del 1994, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuta a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal decreto legislativo n. 626 del 1994, si stabilisce quanto segue:

- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'articolo 19, comma 1, lett. g) del decreto legislativo n. 626 del 1994;

- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa

- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione

- metodologie sulla valutazione del rischio

- metodologie minime di comunicazione;

- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.

Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

11. Addetti ai videoterminali

Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'articolo 54, decreto legislativo n. 626 del 1994, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.

Seconda Parte

ORGANISMI PARITETICI

12. Organismo paritetico nazionale

E' costituita, all'interno dell'Ente bilaterale nazionale del terziario, un'apposita sezione denominata Organismo paritetico nazionale per la sicurezza sul lavoro formato da 6 rappresentanti della Confcommercio e da 6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.

Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente bilaterale nazionale del terziario.

L'O.P.N. per la sicurezza sul lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.;

- promuovere la costituzione degli Organismi paritetici provinciali, di cui al successivo articolo 13, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994, e coordinarne l'attività;

- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi paritetici provinciali;

- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tendendo conto di quanto previsto dai Ministri del lavoro e della sanità in applicazione dell'articolo 22 comma 7 del decreto legislativo n. 626 del 1994 per la dimensione e la tipologia delle imprese;

- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;

- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;

- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;

- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;

- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente bilaterale nazionale turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.

13. Organismi paritetici provinciali

A livello provinciale saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle ASCOM e da tre rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS (uno per ciascuna organizzazione, con i relativi supplenti).

Gli Organismi paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 hanno i seguenti compiti:

- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'organismo paritetico nazionale.

Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le UUSSLL, l'Ispettorato del lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.

L'O.P.P. potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri:

- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;

- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del decreto legislativo n. 626 del 1994 e proporli all'O.P.N.;

- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;

- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;

- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

L'Organismo paritetico:

- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;

- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Per il settore Turismo le funzioni dell'organismo paritetico provinciale, sono svolte di norme dall'Ente bilaterale territoriale o dal Centro di servizio, o - previe apposite intese tra le organizzazioni territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. Turismo 6 ottobre 1994 - saranno demandate all'organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.

14. Composizione delle controversie

Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'organismo paritetico provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

Procedure:

la parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate:

- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;

- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico provinciale;

- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;

- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;

- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'organismo paritetico nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori, o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

15.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 13) ed al punto 6.b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:

- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;

- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6.b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 31 marzo 1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P.

Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito la costituzione al fine di rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.

Per il settore del Turismo, le organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo dei fondi derivanti dal contributo già definito per l'Ente bilaterale.

16. Dichiarazione congiunta

Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

16.bis Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31 dicembre 1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

ALLEGATO R - ACCORDO INTERCONFEDERALE 11 FEBBRAIO 2004 PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA PER I CONTRATTI DI INSERIMENTO

Tra

CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI, ABI, ANIA, CONFSERVIZI, CONFETRA, LEGACOOPERATIVE, CONFCOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA

e

CGIL, CISL, UIL

Premesso che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal D.Lgs. n. 276/2003, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;

- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;

- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;

- le parti in epigrafe - nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti - convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritte;

Si conviene sulle seguenti modalità:

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 298/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5;

- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7;

- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/ reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla

massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i), in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;

- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa prevista dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso

assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

ALLEGATO S - ACCORDO INTERCONFEDERALE 9 GIUGNO 2004 PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO-QUADRO EUROPEO SUL TELELAVORO CONCLUSO IL 16 LUGLIO 2002 TRA UNICE/UEAPME, CEEP E CES

Tra

Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, CNA, Confapi, Confservizi, ABI, AGCI, ANIA, APLA, Casartigiani, CIA, CLAAI, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confinterim, Legacoop, UNCI

e

CGIL, CISL, UIL

Visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;

Vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale accordo negli Stati membri, negli Stati appartenenti allo Spazio economico europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;

Considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;

Considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;

Considerato che l'accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

Le parti in epigrafe riconoscono che:

1) il presente accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, par. 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;

2) il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;

3) l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;

4) l'applicazione dell'accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

Art. 1 (Definizione e campo di applicazione)

Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.
Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

Art. 2 (Carattere volontario)

Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.
In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.
Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.
Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.
Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3 (Condizioni di lavoro)

Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4 (Protezione dei dati)

Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali Internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5 (Diritto alla riservatezza)

Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.
L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

Art. 6 (Strumenti di lavoro)

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto

previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.
Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.
Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.
Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via Internet.

Art. 7 (Salute e sicurezza)

Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.
Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.
Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8 (Organizzazione del lavoro)

Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.
Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9 (Formazione)

I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.
Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10 (Diritti collettivi)

I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.
I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.
L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.
I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11 (Contrattazione collettiva)

Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.
La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.

Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Art. 12 (Applicazione e verifica dell'accordo)

In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.
Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

(omissis)

ALLEGATO T - CODICE DI CONDOTTA

Documento finalizzato a contrastare lo sfruttamento sessuale dei minori nell'ambito del turismo

Le aziende di Tour Operation, le Agenzie di Viaggio (federate e non), le linee aeree e gli aeroporti che adotteranno il presente Codice si impegnano - oltre quanto già previsto dalla legge n. 269 del 1998 "Norme contro lo sfruttamento della prostituzione, della pornografia, del turismo sessuale in danno di minori quali nuove forme di riduzione in schiavitù" - ad adottare tutte le misure atte a combattere lo sfruttamento sessuale dei minori nell'ambito del turismo in tutti i casi e in tutte le occasioni utili a tale obiettivo.

In particolare esse si impegnano:

1. Ad attuare politiche di informazione e di aggiornamento del personale in Italia e nei paesi di destinazione sul tema dello sfruttamento sessuale dei minori;

2. A portare a conoscenza dei loro clienti - al di là degli obblighi di informazione previsti dalla legge 269 del 1998 - il proprio impegno contro lo sfruttamento sessuale dei minori nell'ambito del turismo, informandoli anche della loro adesione a questo Codice di Condotta;

3. A inserire nei contratti con il corrispondente estero clausole che gli richiedono di:

a) non agevolare, in alcun modo, il contatto tra il turista ed eventuali sfruttatori di minori; tra il turista e il minore stesso avente come fine un rapporto di tipo sessuale;

b) vigilare, per quanto è possibile, affinché non avvengano, nel corso del soggiorno del turista, contatti o incontri con sfruttatori e/o con minori aventi come fine un rapporto di tipo sessuale;

4. A richiedere alle strutture alberghiere - in sede contrattuale - il divieto di accesso nelle camere dei clienti ai minori del luogo avente come fine lo sfruttamento sessuale. A non rinnovare il contratto, nel caso in cui fosse comprovata una così grave inadempienza.

5. Ad allegare ai contratti con i corrispondenti esteri e albergatori il testo del Codice di Condotta tradotto in inglese.

6. A non utilizzare messaggi pubblicitari su carta stampata, o su video o via Internet in grado di suscitare suggestioni o motivi di richiamo in contrasto con la campagna portata avanti da ECPAT e con i principi ispiratori del presente Codice.

7. A inserire nei supporti di comunicazione destinati alla commercializzazione dei prodotti: "La nostra Azienda aderisce al Codice di Condotta contro lo sfruttamento sessuale dei minori nell'ambito del turismo"

8. A far conoscere ai propri dipendenti il presente Codice di Condotta che all'uopo verrà inserito nei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL di categoria).

9. A inserirlo nei nuovi contratti di lavoro.

REGOLE AGGIUNTIVE RIGUARDANTI:

le compagnie aeree:

l'Azienda, in aggiunta a quanto precede, si impegna a perseguire con ogni mezzo utile e idoneo, la sensibilizzazione del pubblico sui principi ispiratori del Codice (giornale di bordo, ticket jacket, internet link, video sui voli a lungo raggio, ecc.)

le società di gestione degli aeroporti:

l'Azienda si impegna a proiettare messaggi di sensibilizzazione (spot) sui monitor nelle aree di transito nonché utilizzare Ticket Jackets e/o altro materiale di sensibilizzazione nelle biglietterie.

DIFFUSIONE DEL CODICE DI CONDOTTA

Le Associazioni di categoria che adottano il presente Codice di Condotta si impegnano a sostenere la diffusione presso le aziende aderenti.

La sua promozione e divulgazione è affidata a ECPAT Italia che, di concerto con le Associazioni di categoria che riterranno di sottoscriverlo, ne curerà l'attuazione.

TAVOLO DI VERIFICA

Il Tavolo di verifica ha il compito di accertare la reale applicazione del Codice di Condotta da parte dei suoi firmatari.

ECPAT-Italia, nella sua qualità di promotrice del Codice di Condotta, ha il compito di convocare i facenti parte del Tavolo di verifica.

Prenderanno parte al Tavolo di verifica un rappresentante di ECPAT-Italia, un rappresentante di ciascuna associazione firmataria del Codice di Condotta, rappresentanti sindacali di settore, due rappresentanti istituzionali, un rappresentante Adiconsum.

Il Tavolo di verifica si riunisce almeno due volte l'anno.

ALLEGATO U - IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO 27 LUGLIO 2007

Il giorno 27 del mese di luglio 2007, in Roma

tra

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo – FEDERALBERGHI;

la Federazione Italiana Pubblici Esercizi – FIPE;

la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo - FIAVET;

la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta - FAITA;

con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERCIO;

la Federazione Sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità - FEDERRETI;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL, ….. con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL);

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo – FISASCAT CISL, ….. con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL);

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS, …. con la partecipazione della Unione Italiana del Lavoro (UIL);

visto il protocollo interconfederale del 23 luglio 1993 e il CCNL Turismo del 19 luglio 2003

si è stipulata

la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

Le parti ribadiscono la volontà di attuare una prassi di iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali e di sistema e a consolidare il ruolo del turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, al quale destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del turismo nella formazione della ricchezza e dell'occupazione del Paese nonché nella tutela e valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e naturale.

Per favorire l'adozione di tali politiche, le parti chiedono di promuovere la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del settore.

Iniziative significative sono oggi possibili solo con una attenzione e una capacità di "governance" al più alto livello, nel rispetto delle prerogative che la Costituzione attribuisce alle Regioni in materia di Turismo.

In particolare, le parti richiedono al Governo e alle altre istituzioni pubbliche competenti di dedicare prioritaria attenzione ai temi di seguito evidenziati.

integrale applicazione della contrattazione

Le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinati alla integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative ed al rispetto della normativa prevista dalla legge n. 296 del 2006 in materia di trasparenza delle imprese.

Per tal via, le parti ritengono di affidare al CCNL di settore una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operano nel settore evitando, per questa via, fenomeni di dumping, ma anche una unicità di riferimento per i lavoratori che operano nelle attività del settore e che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

stagionalità, mercato del lavoro e ammortizzatori sociali

Le parti concordano nell'individuare nelle persone impiegate nel settore un elemento strategico per garantire la qualità dell'accoglienza e rispondere alle sfide che il nostro Paese dovrà affrontare nella competizione tra i diversi sistemi turistici nazionali.

L’incremento della capacità competitiva del sistema dovrà avere nel miglioramento della professionalità degli addetti un punto cardine. Tale obiettivo dovrà essere sorretto attraverso adeguate politiche volte a superare le limitazioni strutturali che accentuano la stagionalità dell’attività turistica, anche al fine di determinare un consolidamento del dato occupazionale.

A tal fine, le parti stipulanti il CCNL Turismo, considerate le caratteristiche strutturali del mercato turistico, connotato da consistenti oscillazioni della domanda frequentemente prive dei caratteri della programmabilità e della prevedibilità, al fine di tutelare i livelli di reddito dei lavoratori e di salvaguardarne l’occupabilità e incentivarne la permanenza nel settore, hanno sviluppato un insieme combinato di politiche attive che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, dell’incontro tra la domanda e l’offerta di lavoro.

In coerenza con tale impostazione, considerato che il lavoro stagionale costituisce una delle principali porte di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro turistico, considerata altresì la necessità di favorire l'alternanza tra formazione e lavoro, con particolare riferimento alle attività lavorative svolte durante il periodo di interruzione dei corsi presso gli istituti tecnici e professionali per il turismo, tenuto conto del ruolo svolto dal sistema degli enti bilaterali del turismo e dal fondo per la formazione continua nel settore terziario, che accompagnano processi di formazione dei lavoratori stagionali durante il periodo di bassa stagione, richiedono congiuntamente al Ministero del Lavoro di confermare che ai sensi delle disposizioni vigenti è possibile svolgere l’apprendistato in cicli stagionali così come disciplinato dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria sul piano nazionale o regionale, anche con riferimento alle nuove tipologie di apprendistato introdotte dal decreto legislativo n. 276 del 2003.

Al fine di integrare tutti gli aspetti relativi all’impiego nel settore con un adeguato sistema di protezione sociale, le parti richiedono che la riforma degli ammortizzatori sociali rivolga attenta considerazione alle caratteristiche ed alle esigenze del settore turismo, riconoscendo pari dignità ed adeguata tutela alle esigenze proprie delle diverse forme di impiego previste dalla contrattazione e dalla legislazione vigente.

In particolare, le parti richiedono che la riforma degli ammortizzatori sociali realizzi una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e a tutti i casi di disoccupazione non derivante da dimissioni, collegando le forme di integrazione del reddito a politiche attive del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi.

In tale ambito, le parti richiedono che la sussistenza dello stato di disoccupazione non derivante da dimissioni sia riconosciuta ai fini del riconoscimento della indennità di disoccupazione anche nei casi in cui - in costanza di rapporto di lavoro – la prestazione lavorativa si svolga solo in alcuni periodi.

Le parti, muovendo dal dato della stagionalità strutturale del settore, hanno inteso affrontare tale problematica sviluppando le seguenti azioni:

- previsione di un diritto di precedenza nella riassunzione;

- affidamento al sistema degli Enti bilaterali del compito di implementare l'offerta formativa destinata ai lavoratori interessati al fenomeno della stagionalità;

- istituzione di una speciale commissione paritetica per lo studio dei problemi connessi alla stagionalità dell'attività turistica e l'individuazione di soluzioni specifiche da proporre alle parti stipulanti;

- individuazione di adeguate soluzioni in materia di lavoro a tempo parziale, anche con riferimento alla normativa previdenziale e di sostegno al reddito;

- individuazione di adeguate soluzioni ai problemi fiscali dei lavoratori stagionali e del sistema delle detrazioni.

Nel contesto di queste azioni, con l'obiettivo di promuovere la destagionalizzazione, le parti congiuntamente richiedono al Governo di estendere il beneficio della riduzione del cuneo fiscale e contributivo anche in caso di:

- assunzione di lavoratori ai quali la contrattazione attribuisce il diritto di precedenza nella riassunzione;

- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con applicazione del beneficio sin dalla data di prima assunzione;

- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, anche nell'ambito di un contratto a tempo determinato;

- incremento pluriennale dell'occupazione realizzato mediante assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale.

documento unico di regolarità contributiva (durc)

Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le parti ritengono opportuno che i provvedimenti attuativi della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria per l'anno 2007) conferiscano al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione.

enti bilaterali

In considerazione della importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più

rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

semplificazione amministrativa

Al fine di incentivare la trasparenza del mercato del lavoro e la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, le parti richiedono congiuntamente al Ministero del Lavoro l'adozione di un provvedimento che consenta alle imprese del settore turismo di adempiere agli obblighi amministrativi concernenti i rapporti di lavoro in forma semplificata, con particolare riferimento ai fenomeni di stagionalità e di alta mobilità professionale degli addetti.

buoni vacanza

Le parti sociali del settore Turismo, premesso che l'articolo 8 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 ha previsto la possibilità di definire forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di bassa stagione, da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate e che l'articolo 10 della legge 29 marzo 2001, n. 135 ha previsto l'istituzione di un sistema nazionale di buoni vacanza, condividendo l'obiettivo di facilitare l'accesso al Turismo per tutte le fasce sociali della popolazione, con particolare riferimento alle famiglie, ai giovani, agli anziani, ai disabili e di sostenere la domanda turistica, incentivando la destagionalizzazione ed accrescendo l'occupazione nel settore, concordano di sollecitare le istituzioni ai diversi livelli di competenza al fine di attivare una politica favorevole al turismo sociale, consapevole e sostenibile, congiuntamente richiedono che le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti, destinate al finanziamento di buoni vacanza non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, in analogia con quanto attualmente previsto per i buoni pasto. In tale ambito, le parti concordano che gli enti bilaterali possono sostenere i buoni vacanze destinando risorse ad integrazione delle somme a tal fine destinate da altri soggetti, pubblici e/ o privati.

aziende ricettive – alloggio

Al fine di sanare un contrasto interpretativo generato dalle disposizioni che regolano la determinazione della retribuzione imponibile a fini fiscali e contributivi, le parti congiuntamente richiedono che il servizio di alloggio fornito dalle aziende ricettive al relativo personale dipendente sia determinato in via convenzionale con appositi decreti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.

ristorazione collettiva – appalti

Le Parti, considerato

- il Protocollo di intesa nel CCNL sugli appalti;

- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del dialogo sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e FERCO (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25 gennaio 2006;

- l'emanazione periodica , ai sensi della legge n. 327 del 2000, da parte del Ministero del Lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito,

nel ritenere necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, chiedono alle Istituzioni ai vari livelli:

a) l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare, da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento, presso le organizzazioni nazionali di rappresentanza (ANCI, Regioni, etc.) la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;

b) che venga inserito nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale;

c) l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio del rapporto qualità/prezzo;

d) il rilascio di una certificazione di ottemperanza attraverso il documento unico di regolarità contributiva;

e) prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi d'imprese e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici;

f) l'emanazione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri di un apposito DPCM che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, con specifico riferimento agli obiettivi indicati nel presente protocollo,così come previsto dall'articolo 23, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157, con la determinazione degli elementi di valutazione e dei parametri di ponderazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con anche fissati i criteri di vincolo alla esclusione delle offerte anomale.

attività in concessione

Le parti condividono che anche il sistema delle concessioni debba trovare nelle normative precisi riferimenti che vincolino le procedure di assegnazione delle concessioni a norme ben precise, soprattutto laddove il concedente ha natura pubblica.

In tali norme vanno introdotte le clausole sociali utili a garantire i livelli occupazionali e le condizioni contrattuali dei lavoratori già operanti nella concessione.

TITOLO I – VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

inscindibilità delle norme contrattuali

Articolo …

(1) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore turismo e il relativo personale dipendente.

(2) Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui all'articolo 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

(3) In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli articoli …… (assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali, formazione continua) costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

(4) Il presente Contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti Contratti Collettivi ed Accordi Speciali del settore turistico, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate, riferentisi alle medesime aziende elencate nel precedente articolo.

(5) Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

(6) Restano salve le condizioni di miglior favore.

pari opportunità

L’articolo 7 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

Articolo …

(1) Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

(2) In seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo 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 sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, 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, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;

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;

e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di “mobbing” 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 sessuali;

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 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 della legge n. 125 del 1991.

(3) 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.

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

(5) La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, 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.

secondo livello di contrattazione

Dopo il comma 7 dell'articolo 10 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, è aggiunto il seguente:

(8) Le parti condividono l'obiettivo di dare piena attuazione alla contrattazione di secondo livello. A tale scopo, nelle realtà ove si riscontrino difficoltà nella sua realizzazione, trascorsi quarantacinque giorni dalla presentazione della piattaforma senza che sia avvenuta l'attivazione del tavolo di trattativa o in presenza di difficoltà nel corso del negoziato, una delle parti potrà chiedere l'intervento delle organizzazioni stipulanti il presente contratto. Le organizzazioni stipulanti il presente contratto, a fronte della richiesta, provvederanno a convocare in apposito incontro da svolgersi nel territorio competente tutti i soggetti aventi titolo allo svolgimento della contrattazione di secondo livello.

nuovo statuto tipo dell'ente bilaterale territoriale

E' allegato al presente accordo il nuovo statuto tipo dell'Ente Bilaterale Territoriale del settore Turismo.

Nel caso in cui dovessero insorgere controversie in ordine alla interpretazione di tale statuto, le parti si impegnano ad effettuare la relativa verifica al fine di favorirne l'adozione.

modifiche allo statuto dell'ente bilaterale nazionale

E' allegato al presente accordo il nuovo articolo 10 dello statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

sostegno al reddito

L'articolo 18 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

SOSTEGNO AL REDDITO

Articolo …

(1) Salvo diversa determinazione dell'Assemblea, il 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale è destinato al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati dall'Ente Bilaterale Territoriale, con apposito regolamento, redatto sulla base del Regolamento Tipo allegato al presente contratto, che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.

(2) Per le aziende "multilocalizzate", la quota del 30% del contributo contrattuale di competenza dell'Ente Bilaterale Territoriale, destinata al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, è accantonata in un apposito fondo costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo. Tali somme saranno erogate direttamente dall'EBNT nei limiti e con le modalità di cui ai regolamenti allegati al presente CCNL. A tal fine, si considerano "multilocalizzate" le aziende che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

(3) In espressa deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, restano salve le regolamentazioni territoriali già in essere ed effettivamente funzionanti in coerenza con le previsioni della precedente normativa contrattuale alla data di stipula del presente contratto, che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità già definite da ciascun territorio. La sussistenza di tali condizioni verrà verificata dalle parti, a richiesta degli enti interessati, entro il mese di ottobre 2007.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno per esaminare la materia del sostegno al reddito dopo la riforma legislativa degli ammortizzatori sociali.

regolamenti per la disciplina del sostegno al reddito

Sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante:

- il regolamento tipo per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito di cui all'articolo 18, comma 1, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni;

- il regolamento per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito per i dipendenti da aziende multilocalizzate di cui all'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Dopo la stipula del presente accordo, le parti si rivolgeranno al Ministero dell'Economia al fine di chiarire che alle erogazioni per sostegno al reddito previste dall'articolo 18 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, si applica la disciplina dei sussidi occasionali di cui all'articolo 51, comma 2, lettera b), del decreto presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

armonizzazione e unificazione

Dopo l'articolo 19 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserita la seguente dichiarazione:

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, con riferimento a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, si impegnano a promuovere iniziative finalizzate all'armonizzazione ed unificazione degli enti bilaterali territoriali entro la vigenza del CCNL Turismo.

finanziamento degli enti bilaterali del settore turismo

L'articolo 21 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

FINANZIAMENTO

Articolo 21

(1) Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, per quattordici mensilità, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

(2) Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della quota per il finanziamento degli Enti Bilaterali.

(3) Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di quote di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.

(4) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale e agli Enti Bilaterali Territoriali del settore Turismo ai sensi del comma 1 sono riscosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico.

(5) Ai sensi dell'accordo nazionale del 7 giugno 2002, il sistema si avvale della Convenzione stipulata il 1° luglio 2002 tra l'INPS e le parti stipulanti il presente CCNL e di un conto corrente bancario "cieco" istituito per ciascuna provincia.

(6) Il dieci per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo. La quota residua verrà ripartita – in ragione della provenienza del gettito – di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti. Nelle more della generalizzazione del sistema nazionale di riscossione, sulle somme riscosse in via transitoria mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBNT continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento. In relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato Direttivo dell'EBNT è autorizzato a definire specifiche soluzioni transitorie che dovranno comunque concludersi entro il 31 dicembre 2008. Sono altresì confermate le delibere sin qui assunte in materia dagli organi dall'EBNT.

(7) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli articoli 17 e 19, in ragione della provenienza del gettito.

(8) Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'EBNT, saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL Turismo.

(9) L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

dirigenti sindacali

La lettera b) del comma 1 dell'articolo 38 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituita dalle seguenti:

b) di Rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) della Rappresentanza sindacale unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994.

permessi sindacali

Dopo l'articolo 40 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

CHIARIMENTO A VERBALE

I permessi previsti dagli articoli 39 e 40 sono cumulabili.

elezioni delle RSU

Dopo l'articolo 46 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che, così come stabilito dall'articolo 2 dell'accordo interconfederale 27 luglio 1994, le elezioni delle RSU sono indette dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

valorizzazione della professionalità

Le parti convengono di istituire una Commissione paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL Turismo sei mesi prima della scadenza relativa alla parte normativa.

aziende alberghiere

(1) In attuazione degli impegni assunti con l'accordo per il rinnovo del CCNL Turismo 19 luglio 2003, considerati i risultati del progetto Dioniso, al quale hanno contribuito per il tramite dell'Ente Bilaterale Nazionale del

settore Turismo, le parti concordano di integrare come segue la classificazione del personale:

- al terzo livello è inserito il punto "- primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier);

- al quarto livello, il punto "chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore" è modificato come segue: "chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore";

sale bingo

DICHIARAZIONE A VERBALE

In riferimento a quanto previsto nel Protocollo aggiuntivo per le Sale Bingo del 20 novembre 2001, che sarà allegato al CCNL Turismo, vista la classificazione ivi prevista ed in considerazione dell'evoluzione delle professionalità del settore, le parti condividono la necessità di attivare una Commissione paritetica entro il 30 settembre 2007. La Commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31 marzo 2008.

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO

apprendistato

Il capo I del titolo IV del CCNL Turismo 19 luglio 2003, è sostituito dal seguente:

CAPO I – DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Premessa

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Articolo …

(1) Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

DURATA

Articolo …

(1) La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

inquadramento finale	durata (mesi)
2, 3, 4	48
5, 6s	36
6	24

(2) In rapporto alle specifiche realtà territoriali e in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

NUMERO DI APPRENDISTI

Articolo …

(1) Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

(2) L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

(3) Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Articolo …

(1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;

d) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

Articolo …

(1) L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

(2) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

RETRIBUZIONE

Articolo …

(1) La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- primo anno 80%
- secondo anno 85%
- terzo anno 90%
- dal quarto anno 95%

(2) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

(3) La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

FORMAZIONE

Articolo …

(1) L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

(2) Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

(3) E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

(4) La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Articolo …

(1) La disciplina del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione costituirà oggetto di intese con le regioni e le province autonome.

(2) In attesa della disciplina degli istituti di cui al comma precedente, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni del presente contratto relative all'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, il contratto di apprendistato potrà essere stipulato solo per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, con una durata non superiore a quella del corrispondente corso di studi.

Articolo …

(1) Ferma restando la facoltà di avvalersi delle strutture formative individuate dal datore di lavoro o proposte dall'ente pubblico o dall'ente bilaterale, di norma la formazione di base si svolgerà presso strutture esterne all'azienda mentre la formazione tecnico professionale si svolgerà all'interno dell'azienda.

(2) Qualora la formazione di base si svolga all'interno dell'azienda, il perseguimento degli obiettivi formativi relativi alle aree di contenuti "disciplina del rapporto di lavoro" e "sicurezza sul lavoro" avverrà utilizzando la strumentazione condivisa dalle parti stipulanti il presente CCNL nell'ambito del progetto "Verso il 2000" e del progetto "Giotto".

(3) Con riferimento a quanto disposto dal comma 1, ai sensi dell'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'azienda autocertificherà la propria capacità formativa attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

- tutor con formazione e competenze adeguate;

- docente (titolare, lavoratore dipendente, collaboratore familiare o altro collaboratore) in possesso di pluriennale esperienza nella relativa area tecnico professionale;

- esplicitazione del percorso formativo, che potrà avvenire anche mediante rinvio ai profili delineati dal gruppo di esperti designati dal Ministero del Lavoro, dal Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, dalle Regioni e dalle Parti Sociali, con il supporto tecnico dell'Isfol;

- impegno alla compilazione del "libretto dell'apprendista", conforme alle linee guida che saranno elaborate dall'EBNT o analoga certificazione prevista dalle normative pubbliche.

CONFORMITA'

Articolo …

(1) Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'ente bilaterale territoriale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

(2) Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo, d'intesa con le competenti amministrazioni regionali, possono altresì concordare di affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti stipulanti si impegnano ad intervenire congiuntamente presso le regioni e le province autonome al fine di garantire uniformità nel recepimento delle linee guida dettate dal presente accordo in materia di apprendistato.

APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

Articolo …

(1) In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di quarantotto mesi consecutivi di calendario.

(2) Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

(3) L’apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Articolo …

(1) Salvo diversa previsione contrattuale, si applicano all’apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati.

(2) L’obbligo di iscrivere tutti gli apprendisti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa decorre dal 1° luglio 2009.

Articolo …

(1) Sono abrogati gli articoli 161, 196, 197, 251, 252, 296, 297, 393 e 415 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Articolo …

(1) Sono fatti salvi i contenuti degli accordi integrativi che hanno disciplinato la materia in attuazione del decreto legislativo n. 276 del 2003.

NORMA TRANSITORIA

Articolo …

(1) Agli apprendisti assunti precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto continueranno ad applicarsi le disposizioni di cui al CCNL Turismo 19 luglio 2003.

lavoro a tempo parziale

I commi 1, 2 e 5 dell’articolo 69 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 sono sostituiti dai seguenti:

(1) L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;

- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;

- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno;

- tutte le altre condizioni di impiego.

(2) La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale. In attesa

della determinazione effettuata ai sensi del comma precedente è consentito lo svolgimento della prestazione individuale in misura non inferiore ai seguenti limiti:

a) 15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

(5) Sono fatte salve le condizioni derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, con esplicita esclusione di eventuali limiti orari massimi.

Dopo l'articolo 72 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 sono inseriti i seguenti:

Articolo …

CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

(1) Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti stipulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

(2) In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi articoli … …. e ….

Articolo …

(1) L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

(2) Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

(3) Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Articolo …

CLAUSOLE FLESSIBILI

(1) Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

(2) La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

(3) Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione.

Articolo …

CLAUSOLE ELASTICHE

(1) Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

(2) Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Articolo …

(1) Le maggiorazioni previste dai precedenti articoli …. e …. non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

(2) In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai precedenti commi del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

(3) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

(4) L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;

- esigenze personali di cui all'articolo 124 del presente CCNL debitamente comprovate.

(5) La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

(6) A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

(7) Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Dopo l'articolo 72 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

PART TIME WEEK-END

Articolo …

(1) Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, con studenti. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo aziendale o territoriale. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

terziarizzazioni

Dopo il capo IX è inserito il seguente:

CAPO X – APPALTO DI SERVIZI

Articolo ……

(1) L'azienda quando intenda conferire in appalto a terzi la gestione di un servizio in precedenza gestito direttamente, convocherà le RSA o la RSU, al fine di informarle in merito ai seguenti punti:

- attività che vengono conferite in appalto;

- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;

- assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore e dei conseguenti obblighi inseriti nel contratto di appalto derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;

- l'esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

(2) Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

(3) Entro tale termine su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi sulla salvaguardia dei livelli occupazionali, il mantenimento dell'unicità contrattuale, nonché il trattamento da applicare ai dipendenti che già

prestavano servizio presso l'azienda appaltante, con particolare riferimento agli eventuali servizi offerti ai lavoratori della stessa.

(4) Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1. Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

lavoratori stranieri

Dopo il capo X è inserito il seguente:

CAPO XI - LAVORATORI STRANIERI

Articolo …

(1) Le parti, preso atto del crescente rilievo assunto nel settore dall'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

(2) Le parti si impegnano altresì a promuovere l'accesso dei lavoratori stranieri a tutte le forme di impiego previste dal presente contratto, compatibilmente con le condizioni di soggiorno in Italia del cittadino straniero.

(2) Per il raggiungimento dei fini di cui ai precedenti commi, le parti si impegnano altresì a promuovere azioni concordate nei confronti della pubblica amministrazione e degli enti.

Articolo …

(1) L'esercizio, da parte del lavoratore straniero, del diritto di precedenza di cui all'articolo … del presente contratto costituisce titolo di priorità per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, ai sensi dell'articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Articolo …

(1) Le parti possono stipulare apposite convenzioni con le commissioni regionali tripartite, di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti di lavoro stagionale.

(2) Le convenzioni possono individuare il trattamento economico e normativo, comunque non inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani e le misure per assicurare idonee condizioni di lavoro della manodopera, nonché eventuali incentivi diretti o indiretti per favorire l'attivazione dei flussi e dei deflussi e le misure complementari relative all'accoglienza.

(3) I risultati delle iniziative di cui ai commi precedenti saranno notificati all'osservatorio nazionale sul mercato del lavoro istituito presso l'ente

bilaterale nazionale del settore turismo, per il tramite del competente ente bilaterale territoriale.

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

distribuzione dell'orario di lavoro

Dopo il comma 7 dell'articolo 104 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

(8) In deroga a quanto previsto dai commi precedenti, in relazione alle peculiarità del settore turistico e alle conseguenti esigenze produttive e organizzative, l'orario di lavoro potrà essere calcolato come media in un periodo di due settimane, applicabile per una volta in ciascun trimestre. Ai lavoratori interessati sarà riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari ad un'ora per ciascun periodo bisettimanale di effettiva applicazione di tale meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi di cui all'articolo 100 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

lavoro straordinario

Il comma 2 dell'articolo 111 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

(2) Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.

modalità di godimento del riposo settimanale

Dopo l'articolo 115 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è aggiunto il seguente:

RIPOSO SETTIMANALE - NORMA TRANSITORIA

Articolo ...

(1) Le parti, nell'ambito di quanto previsto dagli articoli 10 e 13 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, convengono sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale ai sensi e per gli effetti dell'articolo 9, comma 2, lettera d) del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, nelle seguenti eccezioni:

- al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;

- al fine di rispondere ad esigenze dei lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

(2) Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la durata complessiva di esso ogni quattordici giorni o nel diverso periodo che sarà determinato dalla contrattazione integrativa, corrisponda a non meno di una giornata per ogni sei giornate effettivamente lavorate.

(3) Le parti convengono, in via transitoria, che in attesa della stipula degli accordi integrativi di cui al comma 1, il numero di riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana è pari a cinque o al più ampio numero stabilito dalla contrattazione integrativa.

(4) Le disposizioni di cui al comma 3 producono effetti sino alla scadenza del vigente CCNL.

(5) Qualora non confermate dalla contrattazione di cui al comma 1, tale norma perderà efficacia e decadrà in assenza dei requisiti di ultravigenza.

rinvio alla contrattazione integrativa

Dopo l’articolo 122 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è aggiunto il seguente:

Articolo ...

(1) E' affidata alla contrattazione integrativa la disciplina delle ulteriori deroghe che la contrattazione collettiva ha la facoltà di regolamentare ai sensi della legislazione vigente.

ricongiungimento familiare

Dopo l'articolo 122 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è aggiunto il seguente:

Articolo ...

(1) Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da quella di residenza, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti e la flessibilità dell'orario di lavoro.

diritto allo studio

Con decorrenza dalla data di stipula del presente accordo, i permessi retribuiti di cui all'articolo 126 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turismo.

Dopo l'articolo 126 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserita la seguente:

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti condividono l'obiettivo di adeguare ulteriormente il contenuto del presente articolo, in collegamento con la progressiva elevazione dell'obbligo scolastico sino all'età di diciotto anni, sino a riferirlo anche all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore.

quadri

I commi 2 e 3 dell'articolo 136 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 sono sostituiti dai seguenti:

(2) A decorrere dal 1° gennaio 2008, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del dipendente.

(3) A decorrere dal 1° gennaio 2008, la quota costitutiva una tantum è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda.

QUADRIFOR

L'articolo 138 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

Articolo …

(1) I Quadri del settore Turismo saranno iscritti all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri – Quadrifor.

(2) Il contributo annuo a favore di Quadrifor è pari a euro 75,00, di cui euro 50,00 a carico dell'azienda ed euro 25,00 a carico del Quadro.

(3) La decorrenza della contribuzione di cui al comma precedente sarà stabilita dalle parti, previa definizione di apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria.

INDENNITA' DI FUNZIONE

(1) A decorrere dal 1° gennaio 2008, l'indennità di funzione di cui all'articolo 137 del CCNL Turismo è determinata nelle seguenti misure:

- quadro A euro 60,00

- quadro B euro 55,00

(2) A decorrere dal 1° gennaio 2008, l'indennità di funzione di cui all'articolo 137 del CCNL Turismo è determinata nelle seguenti misure:

- quadro A euro 75,00

- quadro B euro 70,00

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

paga base nazionale

La paga base di cui all'articolo 144 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è incrementata con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

	lug-07	gen-08	lug-08	lug-09	totale
a	57,01	64,14	35,63	35,63	192,41
b	52,78	59,38	32,99	32,99	178,14
1	49,18	55,32	30,74	30,74	165,97
2	44,95	50,57	28,09	28,09	151,70
3	42,39	47,69	26,49	26,49	143,07
4	40,00	45,00	25,00	25,00	135,00
5	37,51	42,20	23,45	23,45	126,61
6s	36,07	40,58	22,54	22,54	121,74
6	35,56	40,00	22,22	22,22	120,01
7	33,32	37,49	20,83	20,83	112,46

L'articolo 144 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

Articolo …

(1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 1° luglio 2009, con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate.

	lug-07	gen-08	lug-08	lug-09
a	1.242,74	1.306,88	1.342,51	1.378,14
b	1.115,37	1.174,75	1.207,74	1.240,73
1	1.003,38	1.058,70	1.089,44	1.120,17

2	876,02	926,58	954,67	982,77
3	799,29	846,98	873,47	899,97
4	727,75	772,75	797,75	822,75
5	652,43	694,64	718,08	741,53
6s	608,99	649,57	672,11	694,66
6	593,11	633,11	655,34	677,56
7	525,10	562,59	583,42	604,24

(2) Per il personale delle aziende minori degli alberghi, dei campeggi e delle agenzie di viaggio, nonché per quello dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio ai valori previsti per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

(3) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'articolo … del presente contratto.

(4) La paga base nazionale sopra riportata è comprensiva anche degli elementi retributivi elencati:

- all'articolo 65 del CCNL 14 luglio 1976 per i dipendenti da Alberghi e Pubblici Esercizi;

- all'articolo 40 del CCNL 9 febbraio 1978 per i dipendenti da Stabilimenti balneari;

- nella terza parte dell'Accordo di rinnovo del 14 luglio 1977 per i dipendenti da Imprese di viaggi e turismo;

- indennità di contingenza maturata fino al 31 gennaio 1977;

- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli articoli 81 e 87 del CCNL 10 aprile 1979.

retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

La tabella di cui al terzo comma dell'articolo 148 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è modificata come segue:

	lug-07	gen-08	lug-08	lug-09
4	11,47	11,88	12,11	12,34
5	10,93	11,32	11,54	11,76
6s	10,45	10,83	11,04	11,25

6	10,33	10,70	10,91	11,11
7	9,67	10,02	10,21	10,40

carenza contrattuale

Dopo l'articolo 144 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

Articolo …

(1) Al personale in forza alla data di stipula del presente contratto sarà riconosciuto, per il servizio prestato nell'ambito del rapporto di lavoro in essere alla predetta data nel corso del periodo 1 gennaio 2006 – 30 giugno 2007 (carenza contrattuale), il seguente importo una tantum:

livelli	ago 07	feb 08
a - b	213	253
1, 2, 3	181	215
4, 5	160	190
6s, 6, 7	128	152

(2) Per gli apprendisti e per il personale retribuito con la percentuale di servizio, l'ammontare dell'una tantum è determinato in euro 234, di cui 110 da erogarsi con il foglio paga del mese di agosto 2007 e 124 da erogarsi con il foglio paga del mese di febbraio 2008.

(3) Ai lavoratori che non abbiano prestato servizio per l'intero periodo di carenza contrattuale, gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota, in ragione di un diciottesimo per ogni mese intero di servizio prestato. A tal fine non verranno considerate la frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni verranno computate come mese intero.

(4) Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo, a norma di legge e di contratto (ivi compresa la malattia), con esclusione dei casi di maternità ed infortunio.

(5) Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

(6) Gli importi una tantum di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto di legge e contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

(7) Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai dipendenti delle aziende di ristorazione collettiva.

CHIARIMENTO A VERBALE

In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal terzo comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.

INDENNITA' SPECIALE MENSE

Articolo …..

(1) Ai soli dipendenti della ristorazione collettiva in servizio alla data del 1° gennaio 2008 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2007, verrà corrisposta, per 24 mesi consecutivi a partire dal 1° gennaio 2008 e fino al 31 dicembre 2009 una "indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi, ai vari livelli:

livelli	euro
a - b	19,42
1, 2, 3	16,50
4, 5	14,59
6s, 6, 7	11,66

(2) Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato, sempre nel periodo dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2007, anche il lavoro prestato presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al capo … del titolo XII.

(3) Per i casi di anzianità minore, l'importo di cui sopra verrà erogato in diciottesimi pro quota. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.

(4) Per il personale in servizio a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e di legge ivi compreso il trattamento di fine rapporto. L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data del 1° gennaio 2008.

(5) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno dopo la firma del presente accordo, al lavoratore già in forza alla data del 1° luglio 2007 verrà corrisposto l'importo di competenza spettante.

(6) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso del periodo di erogazione, al lavoratore interessato

verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.

CHIARIMENTO A VERBALE

In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal terzo comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.

welfare contrattuale

Dopo l'articolo 156 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è aggiunto il seguente:

Articolo ….

(1) A decorrere dal 1° luglio 2008, il contributo dovuto ai fondi di assistenza sanitaria integrativa ai sensi del comma 5 dell'articolo 156 è pari a euro 10,00 mensili.

Dopo l'articolo 156 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti stipulanti concordano che gli obblighi previsti dal presente contratto, relativamente al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo, sono da riferirsi:

- al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo (in breve, Fast) per lavoratori per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui ai titoli X (aziende alberghiere) e XI (complessi turistico ricettivi all'aria aperta) del presente contratto;

- all'Ente di assistenza sanitaria integrativa del commercio, del turismo e dei servizi (in breve, Est) per i lavoratori per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui ai titoli XII (pubblici esercizi), XIII (stabilimenti balneari), XIV (alberghi diurni) e XV (imprese di viaggi e turismo) del presente contratto.

Articolo ….

(1) Le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale, hanno concordato l'istituzione, a totale carico dei datori di lavoro, del fondo nazionale di cui all'articolo 156 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 19 luglio 2003, con l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

(2) Sulla base dello stesso articolo 156 i datori di lavoro sono tenuti al versamento delle quote e dei contributi ivi previsti.

(3) Le Parti si danno, pertanto, atto che nella determinazione della parte normativa / economica del CCNL Turismo si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dall'articolo 156 per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa.

(4) L'aumento complessivo, derivante dall'applicazione dell'accordo 23 luglio 1993, risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono parte integrante del trattamento economico.

(5) Conseguentemente, i lavoratori individuati dall'articolo 156 del CCNL Turismo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Il diritto del lavoratore all'assistenza sanitaria integrativa è irrinunciabile.

(6) L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, 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.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

tutele per i lavoratori affetti da gravi patologie oncologiche

Dopo l'articolo 165 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

Articolo …

(1) Sarà conservato il posto di lavoro ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

part time post partum

Dopo l'articolo 173 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

Articolo ....

(1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del tre per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'articolo 68 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

(2) Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 33 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in

funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

(3) La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

TITOLO IX – VIGENZA CONTRATTUALE

decorrenza e durata

Dopo l'articolo 190 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

Articolo …

(1) Le parti, nel riconfermare la propria adesione allo spirito del protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, in considerazione dell'approssimarsi delle scadenze previste per la definizione dell'accordo relativo al secondo biennio, stabiliscono di concordare sin da ora i valori retributivi per l'intero quadriennio.

(2) Pertanto, il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2006 e sarà valido sino al 31 dicembre 2009, sia per la parte normativa che per la parte retributiva.

(3) Si intenderà tacitamente rinnovato quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

(4) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

(5) Le parti entro il 31 marzo 2008 procederanno alla verifica dell'andamento dell'inflazione reale registrato per l'anno 2007. In caso di scostamento superiore allo 0,25% rispetto ai tassi di inflazione presi a base per la stipula del presente CCNL, sarà convocato un apposito incontro al fine di individuare gli opportuni correttivi da apportare a quanto definito per il biennio 2006 – 2007.

(6) Con la presente formulazione i principi e le norme del Protocollo 23 luglio 1993 rimangono invariati, nella loro applicazione, alla scadenza del presente contratto.

indennità di vacanza contrattuale – norma transitoria

L'articolo 193 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

Articolo …

(1) In applicazione del Protocollo 23 luglio 1993, le parti confermano che gli importi mensili dell'indennità di vacanza contrattuale erogati ai lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo nel periodo aprile 2006 – giugno 2007 sono i seguenti.

	da aprile 2006	da luglio 2006
A	€ 8,81	€ 14,69
B	€ 8,16	€ 13,60
1	€ 7,60	€ 12,67
2	€ 6,95	€ 11,58
3	€ 6,55	€ 10,92
4	€ 6,18	€ 10,31
5	€ 5,80	€ 9,67
6s	€ 5,58	€ 9,30
6	€ 5,50	€ 9,16
7	€ 5,15	€ 8,59

(2) Con lo stesso metodo sono stati determinati gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale dovuti agli apprendisti ed ai lavoratori dipendenti delle aziende definite minori dalle parti speciali del CCNL.

(3) Resta inteso che, a decorrere dal mese di luglio 2007, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

TITOLO X – AZIENDE ALBERGHIERE

porti turistici

PREMIO DI RISULTATO

Le parti convengono di incontrarsi per aggiornare la disciplina del premio di risultato di cui all'articolo 12 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, inserendo disposizioni specifiche per i porti turistici.

Dopo l'articolo 234 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, è aggiunto il seguente:

CHIARIMENTO A VERBALE

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento

sostanziale della sua posizione professionale e del suo inquadramento. La retribuzione deve essere quella corrispondente alle nuove mansioni, se sono di categoria superiore.

In particolare, data la peculiarità e ciclicità dell'attività svolta, per i dipendenti dei porti ed approdi turistici viene prevista la possibilità di cumulare le mansioni di ormeggiatore durante il periodo estivo e quelle di manutentore durante la stagione invernale.

Dopo l'articolo 234 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, sono aggiunti i seguenti:

LOCALI AZIENDALI

Articolo …

(1) In relazione a quanto previsto dalla lettera f) del comma 1 dell'articolo 127 del presente contratto, per i lavoratori dipendenti di porti ed approdi turistici, devono intendersi quali locali dell'impresa tutti gli spazi ricadenti all'interno dell'area in concessione, ivi comprese le imbarcazioni ormeggiate all'interno del porto o dell'approdo.

DIVIETO DI CONCORRENZA

Articolo …

(1) E' fatto divieto al lavoratore di recarsi a bordo delle imbarcazioni ormeggiate all'interno del porto o dell'approdo allo scopo di eseguire dei servizi e delle opere, di qualsiasi natura, in concorrenza con le attività economicamente rilevanti svolte, dal datore di lavoro o da terzi autorizzati, all'interno del porto e/o dell'approdo.

TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI

protocollo appalti

L'ANGEM, la FIPE e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori, Filcams CGIL, Fisascat CISL e Uiltucs UIL, considerato:

- il Protocollo di intesa inserito nel CCNL Turismo del 22 gennaio 1999;

- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del dialogo sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e FERCO (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25 gennaio 2006,

- l'avviso comune sugli appalti nella ristorazione collettiva sottoscritto il 19 luglio 2003,

- l’emanazione periodica, ai sensi della legge n. 327 del 2000, da parte del Ministero del Lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l’incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;

- che è, altresì, necessario garantire la qualità del servizio e l'assolvimento degli obblighi previsti dai contratti collettivi;

- che la legge Finanziaria del 2002 prevede l’obbligo di aggiudicare le gare di ristorazione ospedaliera e scolastica secondo il metodo dell’offerta economicamente più vantaggiosa, così come previsto dall’articolo 23, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 17 marzo 1995 n. 157, dando la prevalenza all’elemento qualità riferito all’offerta di prodotti alimentari d.o.p., i.g.p. e biologici;

hanno inteso affrontare la materia avendo come obiettivi quelli di:

- favorire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali per tutti gli operatori del settore;

- garantire trasparenza di procedure e puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza, ai trattamenti retributivi e normativi definiti dal CCNL Turismo stipulato dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative e agli oneri previdenziali.

A tal fine nel ritenere necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, convengono di attivarsi nei confronti di tutti i soggetti istituzionali per richiedere:

- l’adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare, da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento, presso le organizzazioni nazionali di rappresentanza (ANCI, Regioni, etc.) la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;

- l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l’ effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio del rapporto qualità/prezzo;

- che venga inserito nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale;

- l’adozione di un provvedimento che stabilisca controlli ufficiali da parte di INPS, INAIL, ASL e conseguente rilascio di certificazione di ottemperanza attraverso il documento unico di regolarità contributiva;

- prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi d'imprese e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici;

Le parti si impegnano inoltre a richiedere:

- l'emanazione da parte della presidenza del consiglio dei ministri di un apposito DPCM che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, con specifico riferimento agli obiettivi indicati nel presente protocollo,così come previsto dall'articolo 23, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157, con la determinazione degli elementi di valutazione e dei parametri di ponderazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con anche fissati i criteri di vincolo alla esclusione delle offerte anomale.

Le parti si impegnano, infine, ad individuare un sistema di analisi e studio del settore, esaminando anche la possibilità di avvalersi del sistema degli enti bilaterali, al fine di garantire la qualità e la trasparenza del settore.

CONCESSIONI

La bozza di disciplina delle concessioni di seguito allegata sarà oggetto di puntuale definizione entro il 31 dicembre 2007.

Al titolo XII del CCNL Turismo 19 luglio 2003, il capo XV è sostituito dal seguente:

CAPO ... - SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE

Articolo ...

(1) Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti, sulla base di una serie di procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto degli obblighi previsti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale / territoriale stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti, le parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono di disciplinare le modalità di subentro di nuovo

operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione, secondo quanto segue.

Articolo ...

(1) L'impresa uscente, con la massima tempestività e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della concessione alle RSA/RSU e alle Organizzazioni Sindacali territoriali competenti e alla impresa subentrante, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili alla applicazione delle norme contenute nel presente Capo.

(2) L'impresa subentrante - anch'essa con la massima tempestività e comunque prima del verificarsi dell'evento - darà a sua volta formale comunicazione alle RSA/RSU e alle Organizzazioni Sindacali territoriali competenti circa l'inizio della nuova attività.

Articolo ...

(1) Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni Sindacali, impresa uscente, impresa subentrante) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni di applicazione delle norme contenute nel presente Capo.

(2) Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.

(3) L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'avvio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Articolo ...

(1) L'impresa subentrante assumerà il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno tre mesi sui libri paga-matricola dell'impresa uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, e comunque, in caso di contratti a tempo determinato, fino alla scadenza del termine inizialmente fissato.

(2) I lavoratori con contratto di inserimento e di apprendistato, o comunque a causa mista, fatte salve le disposizioni di legge, verranno parimenti assunti con la stessa tipologia restando a carico dell'impresa subentrante l'effettuazione del periodo mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente.

Articolo ...

(1) Gli incontri di cui all'articolo .... dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'unità produttiva interessata, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative, quali a d esempio:

a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;

b) mutamenti nelle tecnologie produttive;

c) mutamenti nelle clausole contenute nei bandi di gara;

(2) Nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'unità produttiva interessata, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso - ove sussistano le specifiche condizioni di legge - alla CIGS, ai contratti di solidarietà, agli accordi in deroga, e/o agli altri strumenti di sostegno al reddito.

Articolo ...

(1) Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova, e l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli articoli 176 e 177 del presente Contratto.

(2) Qualora tali condizioni non sussistessero, l'impresa subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni sindacali ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di ..... giorni.

Articolo ...

(1) Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'articolo ...., pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno tre mesi alla data di subentro in concessione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

(2) Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli dell'impresa subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali la differenza verrà mantenuta come quota ad personam.

(3) Eventuali trattamenti retributivi a carattere individuale saranno mantenuti come quota ad personam, assorbibile in occasione di futuri aumenti salariali collettivi.

(4) Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'articolo …., l'impresa subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo del triennio relativo al primo scatto o a quelli successivi ed in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti così come fissata dal secondo comma dell'articolo 151 del presente Contratto l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso l'impresa uscente.

(5) Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente impresa sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro di categoria e dalla relativa contrattazione integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso l'impresa uscente. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci contrattuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

Articolo ...

(1) Le norme di cui al presente capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia dei subentri in concessione che rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

ENTI BILATERALI

statuto tipo ente bilaterale territoriale turismo

Le parti concordano di modificare come segue lo statuto tipo degli enti bilaterali territoriali del turismo.

Gli enti bilaterali già costituiti alla data di stipula del presente accordo adegueranno il proprio statuto entro la vigenza del presente CCNL.

Articolo 1 - Costituzione

(1) Conformemente a quanto previsto dall'articolo 19 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo territoriale del ……, è costituito l'Ente Bilaterale Territoriale Unitario del Settore Turismo ....., di seguito denominato E.B.T.

Articolo 2 - Natura

(1) L'E.B.T. ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

Articolo 3 - Durata

(1) La durata dell'E.B.T. è a tempo indeterminato.

Articolo 4 - Sede

(1) L'E.B.T. ha sede in ...

Articolo 5 – Soci e beneficiari

(1) Sono Soci dell'E.B.T.

la ……, aderente a FEDERALBERGHI;

la ……, aderente a FIPE;

la ……, aderente a FAITA;

la ……, aderente a FIAVET;

la FILCAMS-CGIL territoriale;

la FISASCAT-CISL territoriale;

la UILTuCS-UIL territoriale.

Nel caso di mancata presenza a livello territoriale di una o più delle predette organizzazioni, potrà subentrare – in via transitoria – la competente organizzazione nazionale.

(2) La decadenza dal rapporto organizzativo con le organizzazioni nazionali di cui al comma precedente comporta la perdita dello status di socio dell'EBT e il conseguente trasferimento dei relativi diritti in capo alla competente organizzazione nazionale.

(3) In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo.

(4) La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'associazione, né durante la vita dell'associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

(5) Le iniziative di cui all'articolo 6 del presente Statuto integrano i trattamenti minimi contrattuali inderogabili e sono destinate ai dipendenti ed alle aziende che corrispondono le quote di cui al successivo articolo 7.

(6) In coerenza con gli obiettivi di cui sopra, le quote di cui al successivo articolo 7 sono canalizzate con le modalità definite dall'articolo 21 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni e sono destinate al finanziamento del livello territoriale (EBT) e nazionale (EBNT).

Articolo 6 - Scopi

(1) L'E.B.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dai soci in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

(2) A tal fine, l'E.B.T. promuove e gestisce, a livello locale:

a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;

d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;

e) funzioni di assistenza volte a favorire l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e di monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, con la rete degli enti bilaterali territoriali e con il Sistema informativo lavoro;

f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;

g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

h) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di segreteria tecnica degli organismi paritetici;

i) funzioni di promozione della conoscenza degli strumenti contrattuali concernenti la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, in attuazione di specifiche convenzioni stipulate tra l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo e i fondi competenti;

l) l'istituzione dell'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;

a tal fine, l'Osservatorio:

- programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali;

- ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di inserimento, di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo;

- promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche rispetto ai lavoratori extracomunitari, nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;

- cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo;

m) attività in materia di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione;

n) attività di sostegno dei buoni vacanza;

o) tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge.

(4) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'E.B.T. potrà avviare, partecipare, o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, consorzi, associazioni od enti, previa apposita delibera dell'Assemblea.

(5) L'istituzione di organismi interni e/o funzioni stabili preposti al perseguimento degli scopi sociali è deliberata dall'Assemblea, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Articolo 7 – Finanziamento

(1) L'E.B.T. è finanziato da quote di assistenza contrattuale versate da tutte le Aziende e dai loro dipendenti nella misura e con il sistema di riscossione previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

(2) La quota a carico dei dipendenti sarà trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile e versata unitamente a quella a proprio carico.

Articolo 8 - Organi dell'E.B.T.

(1) Sono organi dell'E.B.T.:

- l'Assemblea

- il Presidente

- il Comitato Direttivo

- il Collegio dei Sindaci

Articolo 9 - Assemblea

(1) L'Assemblea è composta da un rappresentante per ciascuno dei soci di cui all'articolo 5.

(2) Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro spetta complessivamente un numero di voti eguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, da ripartirsi con le seguenti modalità:

- … voti spettano alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, di cui … alla organizzazione aderente alla FEDERALBERGHI, … alla organizzazione

aderente alla FIPE, … alla organizzazione aderente alla FAITA, … alla organizzazione aderente alla FIAVET;

- … voti spettano alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui … alla FILCAMS-CGIL, …. alla FISASCAT-CISL, …. alla UILTuCS-UIL.

Articolo 10 - Poteri dell'Assemblea

(1) Spetta all'Assemblea di:

- eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;

- nominare i componenti il Comitato Direttivo;

- eleggere il Presidente del Collegio dei Sindaci;

- nominare due Sindaci effettivi e i relativi supplenti;

- approvare i regolamenti interni dell'E.B.T.;

- stabilire le linee guida per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;

- approvare i bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.T.;

- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori ed i Sindaci;

- disciplinare con proprio regolamento l'attività dei Centri di Servizio;

- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;

- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Articolo 11 - Riunioni dell'Assemblea

(1) L'Assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta all'anno entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio per l'approvazione del bilancio consuntivo e preventivo.

(2) L'Assemblea si riunisce, altresì, ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei componenti o dal Presidente dell'Ente o dal Presidente del Collegio dei Sindaci.

(3) La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione.

(4) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

(5) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.T. .

(6) L'Assemblea ordinaria delibera a maggioranza di voti e con la presenza dei rappresentanti di almeno la metà più uno dei voti attribuiti ai suoi componenti ai sensi del comma 2 dell'articolo 9, e cioè almeno …. voti.

(7) Ogni rappresentante in Assemblea può delegare altro rappresentante a sostituirlo per una specifica riunione dell'Assemblea. Non è ammessa la

delega di un rappresentante di un'organizzazione sindacale dei lavoratori ad un rappresentante di un'organizzazione sindacale dei datori di lavoro e viceversa. Nessuno può essere portatore di più di due deleghe. La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Articolo 12 - Il Presidente

(1) Il Presidente dell'E.B.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5 e la volta successiva su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5. Il Presidente dura in carica per un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del quadriennio.

(2) Spetta al Presidente dell'E.B.T. di:

- rappresentare l'E.B.T. di fronte ai terzi e stare in giudizio;

- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Direttivo e presiederne le adunanze;

- presiedere le riunioni del Comitato Direttivo;

- sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;

- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Direttivo;

- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Direttivo.

(3) Il Presidente ha la firma sociale.

Articolo 13 - Il Vice Presidente

(1) Il Vice Presidente dell'E.B.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5 e la volta successiva su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, il Vice Presidente sia scelto su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e viceversa.

(2) Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Articolo 14 - Il Comitato Direttivo

Il Comitato Direttivo si compone di …. consiglieri, così ripartiti:

a) il Presidente dell'E.B.T.;

b) il Vicepresidente dell'E.B.T.;

c) ….. consiglieri nominati dall’Assemblea su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro di cui all’articolo 5;

d) ……. consiglieri nominati dall’Assemblea su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui all’articolo 5.

(3) I componenti il Comitato Direttivo durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati. E' però consentito all’Assemblea di provvedere alla sostituzione di uno o più consiglieri, in qualunque momento e per qualsiasi causa.

Articolo 15 - Poteri del Comitato Direttivo

(1) Spetta al Comitato Direttivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;

- vigilare sull'attuazione delle iniziative promosse dall'E.B.T. e riferirne all’Assemblea;

- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.T.;

- assumere e licenziare il personale dell'E.B.T. e regolarne il trattamento economico;

- predisporre i regolamenti interni dell'E.B.T. e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;

- proporre all'Assemblea le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;

- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'E.B.T.;

- stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondersi in caso di ritardato pagamento delle quote di cui all’articolo …;

- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;

- approvare i verbali delle proprie riunioni.

Articolo 16 - Riunioni del Comitato Direttivo

(1) Il Comitato Direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due membri effettivi del Comitato o dal Presidente.

(2) La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

(3) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

(4) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.T..

(5) Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno … componenti.

(6) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno … componenti.

(7) Ciascun componente ha un voto.

(8) Alle riunioni del Comitato Direttivo possono assistere i sindaci e può partecipare, senza diritto di voto, un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni di cui all'articolo 5 che non abbia espresso un componente del Comitato medesimo.

(9) Ogni componente il Comitato Direttivo, ad eccezione del Presidente e del vice Presidente, può delegare altro componente a sostituirlo per una specifica riunione. Non è ammessa la delega di un componente eletto in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori ad un componente eletto in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e viceversa. La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

Articolo 17 - Il Collegio dei Sindaci

(1) Il Collegio dei Sindaci è composto dal Presidente, da due Sindaci effettivi e da due Sindaci supplenti.

(2) I componenti il Collegio dei Sindaci devono essere persone estranee all'Assemblea. Il Presidente del Collegio deve essere iscritto all'albo dei revisori dei conti.

(3) Il presidente del Collegio è nominato dall'Assemblea, su proposta congiunta dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5. Un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente sono nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti le organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5. Un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente sono nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5.

(4) I componenti il Collegio dei Sindaci durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.

(5) I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404 e 2407 C.C. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

(6) Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'E.B.T. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

(7) Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

(8) La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

(9) I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

Articolo 18 - Il Patrimonio dell'E.B.T.

(1) Le disponibilità dell'E.B.T. sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

(2) Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'E.B.T. le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'E.B.T. ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali o locali.

(3) In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo, il patrimonio dell'E.B.T. è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 6 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

(4) Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'E.B.T., è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

(5) I singoli soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'E.B.T. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

(6) E' fatto espresso divieto durante la vita dell'ente di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

(7) In caso di scioglimento per qualsiasi causa dell'E.B.T. il patrimonio sarà devoluto ad altra associazione aventi finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'organismo di controllo di cui all'art. 3 comma 190 della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 19 - Gestione dell'E.B.T.

(1) Per le spese di impianto e di gestione, l'E.B.T. potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 18.

(2) Le risorse dell'E.B.T. sono, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui all'articolo 6, in ragione della provenienza del gettito.

(3) Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

Articolo 20 - Bilancio dell'E.B.T.

(1) Gli esercizi finanziari dell'E.B.T. hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'E.B.T. e del bilancio preventivo.

(2) Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo. Il Presidente del collegio dei Sindaci trasmette bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato Direttivo e dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo, entro dieci giorni dall'approvazione, al Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo ed alle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5 del presente Statuto.

Articolo 21 - Liquidazione dell'E.B.T.

(1) La messa in liquidazione dell'E.B.T. è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5 nei seguenti casi:

a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizioni di legge;

b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;

c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro in ordine alla trattenuta ed al versamento dei contributi.

(2) Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni di cui all'articolo 5 provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.

(3) Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'E.B.T. i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

(4) Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'organismo di controllo di cui all'articolo 3, comma 190, della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Articolo 22 - Modifiche statutarie

(1) Qualunque modifica al presente statuto, nonché ai regolamenti, deve essere proposta dalle Organizzazioni di cui all'articolo 5, sentito il parere vincolante del Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo e deliberata dall'Assemblea dell'E.B.T., con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

Articolo 23 - Controversie

(1) Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione ed applicazione del presente statuto, nonché del regolamento, è deferita all'esame della Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

Articolo 24 - Disposizioni finali

(1) Per quanto non è espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme in cui al Regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

articolo 10 statuto ente bilaterale nazionale turismo

Articolo 10 - Assemblea

(1) L'Assemblea è composta da un rappresentante per ciascuno dei soci di cui all'articolo 5.

(2) Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro spetta complessivamente un numero di voti eguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, da ripartirsi con le seguenti modalità:

- 15 voti spettano alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, di cui 5 alla FEDERALBERGHI, 5 alla FIPE, 2 alla FAITA, 2 alla FIAVET, 1 alla FEDERRETI;

- 15 voti spettano alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui 5 alla FILCAMS-CGIL, 5 alla FISASCAT-CISL, 5 alla UILTuCS-UIL.

DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI

finalità del Fondo

(1) In applicazione dell'articolo 18, comma 1, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo.

(2) Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e / o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

alimentazione del Fondo

(3) Il Fondo è alimentato dal 30% del contributo contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali, fermo restando quanto previsto dell'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

destinazione del Fondo

(4) In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

(5) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei dieci anni precedenti.

(6) In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 25% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

(7) Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale, tenuto conto della consistenza del Fondo.

accesso al Fondo

(8) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il CCNL Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver

versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.

(9) Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali.

(10) La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al .....% della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBT. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente.

(11) La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:

- l'illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;

- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;

- l'indicazione della durata richiesta dell'intervento.

(12) L'Ente Bilaterale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 5 e 6. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto è di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operato al Comitato Direttivo.

(13) L'EBT provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all'EBT dei versamenti effettuati.

(14) Non sono a carico dell'EBT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 9 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.

(15) Le somme stanziate e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

regolamento ente bilaterale nazionale turismo

DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE MULTILOCALIZZATE

finalità del Fondo

(1) In applicazione dell'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni, il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende multilocalizzate che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

(2) Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e / o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

alimentazione del Fondo

(3) Il Fondo è alimentato dal 30% della quota di assistenza contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali.

(4) Nei casi previsti al punto che precede l'azienda verserà il contributo del 30% sull'apposito conto "Fondo sostegno al reddito aziende multilocalizzate" intestato all'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo.

(5) In applicazione del comma 3 dell'articolo 18 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo provvederà periodicamente a rendere noto l'elenco degli Enti bilaterali territoriali in favore dei quali andrà versato il contributo del 30%, unitamente a quello dei territori per i quali il suddetto contributo sarà versato sul Fondo nazionale di cui al punto precedente.

destinazione del Fondo

(6) In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

(7) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei tre anni precedenti.

(8) In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 60% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

(9) Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, tenuto conto della consistenza del Fondo.

accesso al Fondo

(10) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il CCNL Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.

(11) Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'azienda e le competenti strutture sindacali dei lavoratori.

(12) La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al .....% della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBNT. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente.

(13) La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:

- l'illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;

- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;

- l'indicazione della durata richiesta dell'intervento.

(14) L'Ente Bilaterale Nazionale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 7 e 8. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto è di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operato al Comitato Direttivo.

(15) L'EBNT provvederà all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all'EBNT dei versamenti effettuati.

(16) Non sono a carico dell'EBNT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 12 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.

(17) Le somme stanziate e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

VITTO E ALLOGGIO

L'allegato D al CCNL Turismo 19 luglio 2003 è modificato come segue:

Al paragrafo D/1, dopo la lettera d 4) è aggiunta la seguente:

d 5) a decorrere dal 1° agosto 2007 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

un pranzo	€ 0,70
una prima colazione	€ 0,12
un pernottamento	€ 0,75

Al termine della nota a verbale che segue il paragrafo D/1 è aggiunto il seguente periodo:

A decorrere dal 1° agosto 2007 eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 5) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di € 0,20 per un pranzo, di € 0,02 per una prima colazione e di € 0,15 per un pernottamento.

Al termine della nota a verbale che segue il paragrafo D/2 è aggiunto il seguente periodo:

A decorrere dal 1° agosto 2007, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,20 a pasto.

ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA E COMPLEMENTARE NEL SETTORE TURISMO

Federalberghi e Filcams, Fisascat, Uiltucs, parti firmatarie del CCNL Turismo 19 luglio 2003

e

Federalberghi Roma e le Federazioni di Roma e del Lazio di Filcams, Fisascat, Uiltucs, parti firmatarie del Contratto integrativo territoriale 17 dicembre 2004,

avendo condiviso l'esigenza di armonizzare le rispettive discipline contrattuali concernenti l'assistenza sanitaria integrativa e complementare,

riconoscono la reciproca autonomia del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo (Fast) e della Cassa di assistenza sanitaria integrativa di Roma e del Lazio (Sanimpresa) e concordano quanto segue.

La quota annua di contribuzione per dipendente per l'assistenza sanitaria integrativa, prevista dall'articolo 19 del Contratto integrativo territoriale 17 dicembre 2004 e successive modifiche ed integrazioni, é assorbita, fino a concorrenza, in quella di cui all'articolo 156 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 e successive modifiche ed integrazioni.

L'eccedenza acquista, per effetto della presente armonizzazione, carattere di ulteriore trattamento economico normativo in tema di assistenza sanitaria integrativa dovuto dalle aziende di Roma e provincia comprese nella sfera di applicazione del predetto Contratto integrativo territoriale.

L'intera quota, come sopra determinata, sarà versata, con decorrenza dall'attivazione delle necessarie procedure tecnico informatiche, dalle suddette imprese di Roma e provincia non iscritte a Sanimpresa, al fondo Fast, il quale provvederà a ristornare a Sanimpresa quanto di sua competenza, previo accordo con la banca di appoggio.

Con decorrenza dall'inizio del periodo contributivo 1 luglio 2008 – 30 giugno 2009, il sistema di riscossione unitario qui definito sarà applicato anche alle imprese attualmente iscritte a Sanimpresa.

I contenuti dell'assistenza sanitaria integrativa di competenza di Sanimpresa saranno da questa definiti, non oltre la data del 31 dicembre 2007, tenuto conto delle prestazioni già erogate da Fast. Tra i due enti, entro la stessa data, saranno definiti il sistema di rapporti con l'utenza, partendo dagli attuali assetti, e gli eventuali ristorni economici connessi.

Fast e Sanimpresa provvederanno, unitamente alle componenti territoriali delle oo.ss. e di Federalberghi, a diffondere presso le imprese di Roma e provincia, comprese nella sfera di applicazione del predetto Contratto integrativo territoriale adeguate notizie sulla obbligatorietà contrattuale di Sanimpresa, nonché sulle complessive ed ulteriori prestazioni da questa fornite al fine di favorire una confluenza nel sistema qui definito.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 maggio 2008 per esaminare gli esiti del processo avviato e per discutere eventuali modifiche e sviluppi.

PROTOCOLLO SUL RINNOVO CONTRATTUALE

Le parti convengono che, in occasione del prossimo rinnovo del CCNL, qualora l'inflazione reale per il quadriennio 2006 – 2009 risulti superiore o inferiore all'8,85%, sarà effettuato il relativo conguaglio, positivo o negativo, in coerenza con quanto previsto dal Protocollo 23 luglio 1993.

La base di calcolo adottata è costituita dalla paga base nazionale, dall'indennità di contingenza, da due scatti di anzianità e da una quota ulteriore pari a euro 51,65.

ALLEGATO V - IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO 20 FEBBRAIO 2010

Il giorno 20 del mese di febbraio 2010,

tra

la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI;

la Federazione Italiana Pubblici Esercizi - FIPE;

la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo - FIAVET;

la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta - FAITA;

con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA;

la Federazione Sindacale Vettori e Servizi per la Mobilità - FEDERRETI;

e

la Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi - FILCAMS CGIL, ….. con l'intervento della Confederazione Generale Italiana Lavoratori (CGIL);

la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo - FISASCAT CISL, ….. con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL);

la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi - UILTuCS;

visto il protocollo interconfederale del 22 gennaio 2009, il CCNL Turismo 19 luglio 2003, l'accordo 12 giugno 2008 e l'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 27 luglio 2007

si è stipulata

la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

POLITICHE PER IL GOVERNO DEL SETTORE

Le parti ribadiscono la volontà di attuare una prassi di iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali e di sistema e a consolidare il ruolo del turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, al

quale destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del turismo nella formazione della ricchezza e dell'occupazione del Paese nonché nella tutela e valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e naturale.

Per favorire l'adozione di tali politiche, le parti chiedono di promuovere la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del settore.

Iniziative significative sono oggi possibili solo con una attenzione e una capacità di "governance" al più alto livello, nel rispetto delle prerogative che la Costituzione attribuisce alle Regioni in materia di Turismo e considerate le attribuzioni del nuovo Ministero del Turismo.

In particolare, le parti richiedono al Governo e alle altre istituzioni pubbliche competenti di dedicare prioritaria attenzione ai temi di seguito evidenziati.

integrale applicazione della contrattazione

Le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinati alla integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nella categoria ed al rispetto della normativa prevista dalla legge n. 296 del 2006 in materia di trasparenza delle imprese.

Per tal via, le parti ritengono di affidare al CCNL di settore una funzione cogente non solo di regolazione dei rapporti di lavoro e di riferimento per tutte le imprese che operando nel settore evitando, per questa via, fenomeni di dumping, ma anche una unicità di riferimento per i lavoratori che operano nelle attività del settore e che dal contratto traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale.

stagionalità

Le parti concordano nel considerare la stagionalità, nelle sue diverse accezioni (ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, etc.) come un connotato strutturale del settore, alla luce del quale si rendono necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese turistiche e quindi a tutelare i livelli di reddito dei lavoratori, salvaguardandone l'occupabilità e incentivando la permanenza nel settore.

A tal fine, le parti hanno sviluppato un insieme combinato di politiche attive del lavoro che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Per il raggiungimento di tali finalità, le parti congiuntamente richiedono al Governo di estendere il beneficio della riduzione del cuneo fiscale e contributivo anche in caso di:

- assunzione di lavoratori ai quali la contrattazione attribuisce il diritto di precedenza nella riassunzione;

- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con applicazione del beneficio sin dalla data di prima assunzione;

- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, anche nell'ambito di un contratto a tempo determinato;

- incremento pluriennale dell'occupazione realizzato mediante assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale.

Le parti concordano inoltre di sviluppare congiuntamente il livello di interlocuzione con le amministrazioni e gli enti nazionali e territoriali nell'ottica di una maggiore condivisione delle politiche afferenti la programmazione turistica, con l'obiettivo di prolungare la durata delle fasi stagionali di attività, anche richiedendo la modificazione delle normative in contrasto con tali obiettivi.

ammortizzatori sociali

Al fine di integrare tutti gli aspetti relativi all'impiego nel settore con un adeguato sistema di protezione sociale, le parti richiedono che la disciplina degli ammortizzatori sociali riconosca pari dignità ed adeguata tutela alle esigenze proprie delle diverse forme di impiego previste dalla contrattazione e dalla legislazione vigente.

In particolare, le parti richiedono che si realizzi una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e a tutti i casi di disoccupazione non derivante da dimissioni, collegando le forme di integrazione del reddito a politiche attive del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi.

In tale ambito, le parti richiedono che la sussistenza dello stato di disoccupazione non derivante da dimissioni venga ritenuta utile ai fini del riconoscimento della indennità di disoccupazione anche nei casi in cui - in costanza di rapporto di lavoro – la prestazione lavorativa si svolga solo in alcuni periodi.

Le parti, nel ritenere utile attivare strumenti di sostegno al reddito anche in costanza di rapporto di lavoro, fermo restando l'impegno del sistema della bilateralità a supporto dei nuovi istituti, richiedono concordemente che - in caso di sospensione del rapporto di lavoro - l'erogazione dell'indennità di disoccupazione resti assicurata anche nei casi in cui il sistema della bilateralità non disponga delle risorse necessarie per assicurare la relativa integrazione.

enti bilaterali

In considerazione della importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

semplificazione amministrativa

Al fine di incentivare la trasparenza del mercato del lavoro e la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, le parti richiedono congiuntamente al Ministero del Lavoro l'adozione di un provvedimento che consenta alle imprese del settore turismo di adempiere agli obblighi amministrativi concernenti i rapporti di lavoro in forma semplificata, con particolare riferimento ai fenomeni di stagionalità e di alta mobilità professionale degli addetti.

buoni vacanza

Le parti sociali del settore Turismo, premesso che l'articolo 8 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 ha previsto la possibilità di definire forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di bassa stagione, da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate e che l'articolo 10 della legge 29 marzo 2001, n. 135 ha previsto l'istituzione di un sistema nazionale di buoni vacanza, condividendo l'obiettivo di facilitare l'accesso al Turismo per tutte le fasce sociali della popolazione, con particolare riferimento alle famiglie, ai giovani, agli anziani, ai disabili e di sostenere la domanda turistica, incentivando la destagionalizzazione ed accrescendo l'occupazione nel settore, concordano di sollecitare le istituzioni ai diversi livelli di competenza al fine di attivare una politica favorevole al turismo sociale, consapevole e sostenibile, congiuntamente richiedono che le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti, destinate al finanziamento di buoni vacanza non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, in analogia con quanto attualmente previsto per i buoni pasto. In tale ambito, le parti concordano che gli enti bilaterali possono sostenere i buoni vacanza destinando risorse ad integrazione delle somme a tal fine destinate da altri soggetti, pubblici e/ o privati.

aziende ricettive – alloggio

Al fine di sanare un contrasto interpretativo generato dalle disposizioni che regolano la determinazione della retribuzione imponibile a fini fiscali e contributivi, le parti congiuntamente richiedono che il servizio di alloggio fornito dalle aziende ricettive al relativo personale dipendente sia determinato

in via convenzionale con appositi decreti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.

ristorazione collettiva – appalti

Le Parti, considerato

- il Protocollo di intesa nel CCNL sugli appalti;

- il lavoro svolto a livello europeo nel corso del dialogo sociale con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e FERCO (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25 gennaio 2006;

- l'emanazione periodica, ai sensi della legge n. 327 del 2000, da parte del Ministero del Lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;

nel ritenere necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, chiedono alle Istituzioni ai vari livelli:

a) l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare, da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento, presso le organizzazioni nazionali di rappresentanza (ANCI, Regioni, etc.) la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;

b) che venga inserito nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale;

c) l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio del rapporto qualità/prezzo;

d) il rilascio di una certificazione di ottemperanza attraverso il documento unico di regolarità contributiva;

e) prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi d'imprese e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici;

f) l'emanazione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri di un apposito DPCM che codifichi le norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, con specifico riferimento agli obiettivi indicati nel presente protocollo,così come previsto dall'articolo 23, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157, con la determinazione degli elementi di valutazione e dei parametri di ponderazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con anche fissati i criteri di vincolo alla esclusione delle offerte anomale.

ristorazione collettiva – ritardati pagamenti

Le Parti, considerato:

- che il problema dei ritardi nei pagamenti da parte dello Stato, sia a livello centrale che periferico, nei confronti delle aziende fornitrici dei servizi di ristorazione collettiva rappresenta un fenomeno sempre più crescente;

- che, in questo periodo di crisi economica, tali eventi stanno aggravando la situazione delle imprese del settore, mettendo a grave rischio la sopravvivenza di molte di esse e di conseguenza le tutele stesse nei confronti dei lavoratori ivi impegnati;

convengono sull'obiettivo comune sul quale impegnarsi, intervenendo nei confronti del Governo e dei Ministeri competenti per il rispetto dei tempi, previsti dalla legge, sui pagamenti alle aziende appaltatrici del servizio e per il rispetto della norma che vincola la Pubblica Amministrazione all'aggiornamento dei prezzi per i contratti pluriennali.

attività in concessione

Le parti condividono che anche il sistema delle concessioni debba trovare nelle normative precisi riferimenti che vincolino le procedure di assegnazione delle concessioni a norme ben precise, soprattutto laddove il concedente ha natura pubblica.

In tali norme vanno introdotte le clausole sociali utili a garantire i livelli occupazionali e le condizioni contrattuali dei lavoratori già operanti nella concessione.

politiche fiscali (IVA)

Le parti stipulanti il CCNL Turismo, premesso che:

- l'aliquota iva applicata in Italia ai servizi ricettivi e della ristorazione (10%) è superiore all'analoga aliquota applicata dai principali Paesi concorrenti appartenenti all'Unione Europea, quali ad esempio la Francia (5,5%), la Spagna (8%) e la Grecia (9%);

- alcuni Paesi appartenenti all'Unione Europea hanno recentemente stabilito o si apprestano a stabilire una riduzione dell'aliquota iva applicata ai servizi ricettivi e della ristorazione;

- l'aliquota iva applicata in Italia ai pacchetti e servizi turistici prestati dalle agenzie di viaggi e turismo (20%) nonché agli stabilimenti

balneari ed ai locali di trattenimento e spettacolo (20%) è notevolmente superiore alle analoghe aliquote applicate ai servizi componenti il pacchetto turistico (trasporti, ricettivi, ristorazione, ecc.) e che il regime speciale iva delle agenzie di viaggi è ancora disciplinato dall'articolo 74-ter del decreto del Presidente della Repubblica n. 633 del 1972;

tenuto conto del fatto che

- il turismo è un settore labour intensive in seno al quale la riduzione dell'imposizione indiretta può contribuire in modo significativo alla creazione di nuovi posti di lavoro ed alla salvaguardia dell'occupazione esistente;

- la riduzione dell'aliquota iva applicata ai servizi turistici incrementerebbe la capacità competitiva del sistema turistico nazionale;

- appare necessario assicurare la neutralità dell'imposta ai fini della concorrenza;

richiedono congiuntamente di applicare al settore aliquote impositive in linea con quanto applicato nei Paesi concorrenti e, in particolare, richiedono:

- che venga realizzata una riduzione dell'aliquota iva da applicare ai servizi ricettivi e della ristorazione nonché agli stabilimenti balneari ed ai locali di trattenimento e spettacolo;

- che venga assicurata l'integrale deducibilità dell'iva relativa alle spese per servizi ricettivi e della ristorazione;

- che l'aliquota iva applicata ai servizi forniti dalle aziende ricettive ai clienti non alloggiati venga parificata all'aliquota iva applicata ai clienti alloggiati;

- che venga garantita l'applicazione dell'iva all'attività delle agenzie di viaggi in modo uniforme alle aliquote applicate ai servizi componenti i pacchetti turistici, e che si possa giungere alla revisione del regime speciale iva delle agenzie di viaggi, per adeguarlo alle mutate condizioni di mercato.

decontribuzione e detassazione

L'impegno delle parti sociali nei confronti del Governo è rivolto al ripristino del sistema precedente di decontribuzione del salario variabile nonché delle somme erogate a titolo di straordinario forfetizzato e all'aumento della quota esente del buono pasto.

TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

All'articolo 1, comma 1, del CCNL Turismo 19 luglio 2003, il punto VI) Imprese di viaggi e turismo è sostituito dal seguente:

IV) IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO, TOUR OPERATOR E NETWORK DI AGENZIE DI VIAGGI E TURISMO

a) imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (Agenzie, Uffici, Sedi, Filiali, Succursali, ecc.) le imprese, i tour operator e i network di Agenzie di Viaggi e turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione e vendita di pacchetti turistici;

b) operatori privati, associazioni del tempo libero, culturali, religiose, studentesche giovanili e simili, in quanto svolgano attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata.

CHIARIMENTO A VERBALE

L'applicazione del CCNL Turismo costituisce condizione necessaria ma non sufficiente per l'esercizio dell'attività di intermediazione turistica, ai cui fini è indispensabile il possesso delle prescritte autorizzazioni legali.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

pari opportunità

Dopo l'articolo 7 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007, è inserito il seguente:

Articolo ...

(1) Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo a portare a termine entro il 30 giugno 2010 l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore.

(2) 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 gli organismi bilaterali (Osservatorio EBNT, ForTe, Fondo Est, Fondo Fast, Quas, FonTe) nonché presso gli enti pubblici e le amministrazioni competenti.

(3) L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo 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.

secondo livello di contrattazione

L'articolo 10 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come modificato dall'accordo del 27 luglio 2007, è sostituito dal seguente:

Articolo 10

(1) La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

(2) Di norma, i relativi accordi hanno durata pari a tre anni.

(3) Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi territoriali che abbiano già disciplinato la materia, il negoziato di secondo livello si svolge:

- a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti;

- a livello territoriale per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; per le agenzie di viaggio il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale;

- a livello provinciale per le imprese della ristorazione collettiva, salvo quanto appresso specificato in materia di contrattazione a livello di unità produttiva.

(4) Il rinvio alla contrattazione territoriale potrà essere operato nelle imprese in cui sussista la contrattazione integrativa aziendale o in quelle che ricevano la piattaforma per il contratto integrativo aziendale esclusivamente previo accordo tra le parti. A tal fine, le organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto potranno assumere iniziative congiunte volte a prevenire l'alimentarsi del contenzioso.

(5) In occasione della contrattazione integrativa, durante i due mesi precedenti la scadenza e nei due mesi successivi e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni.

(6) I contratti integrativi aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori unitamente alle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.

(7) Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto. Le singole organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati. Le parti stipulanti il presente contratto costituiscono un Comitato paritetico per la promozione e il monitoraggio della contrattazione integrativa.

(8) Le parti convengono che la contrattazione integrativa sarà realizzata in un periodo intermedio tra la data di stipula del presente contratto e quella di scadenza dello stesso. Conseguentemente, considerando le specifiche intese realizzate con il rinnovo contrattuale, convengono sull’esigenza che le piattaforme rivendicative per la contrattazione integrativa vengano presentate a partire dal 1° gennaio 2011. Copia delle piattaforme sarà inviata anche alle parti stipulanti il presente contratto e all’archivio dei contratti istituito presso l’Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

(9) La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro trenta giorni dal ricevimento della stessa.

(10) Le parti condividono l'obiettivo di dare piena attuazione alla contrattazione di secondo livello. A tale scopo, nelle realtà ove si riscontrino difficoltà nella sua realizzazione, trascorsi sessanta giorni dalla presentazione della piattaforma - o dalla scadenza del contratto in essere se successiva - senza che sia avvenuta l'attivazione del tavolo di trattativa o in presenza di difficoltà nel corso del negoziato, una delle parti potrà chiedere l'intervento delle organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto. Le organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto, a fronte della richiesta, provvederanno a convocare in apposito incontro da svolgersi nel territorio competente tra tutti i soggetti aventi titolo allo svolgimento della contrattazione di secondo livello. Durante tale procedura restano assicurate le condizioni di normalità sindacale di cui al comma 5, per un periodo di sessanta giorni dalla convocazione del suddetto incontro.

Il comma 1 dell'articolo 11 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, è sostituito dal seguente:

(1) L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente Contratto è prevista mediante la contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

Il comma 5 dell'articolo 11 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, è sostituito dal seguente:

(5) Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall'articolo 1, comma 67 della legge n. 247 del 2007 e dall'articolo 2 comma 1, lettera c), del decreto legge n. 93 del 2008 e successive modificazioni.

effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello

Dopo l'articolo 12 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, è inserito il seguente:

Articolo ...

(1) Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

(2) Per la pratica attuazione di quanto previsto al comma precedente sono stanziati i seguenti importi lordi:

livello	euro
A, B	279,00
1, 2, 3	237,00
4, 5	210,00
6S, 6, 7	168,00

(3) L’erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale.

(4) Il premio sarà erogato con la retribuzione di ottobre 2012.

(5) Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza al 1° ottobre 2012, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L’azienda calcolerà l’importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1 gennaio 2010 – 31 ottobre 2012.

(6) Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

(7) Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

(8) Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo, che venga pagato successivamente al 1° gennaio 2010.

(9) L'accordo integrativo di cui al comma 3 individua i casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, l’azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.

(10) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni del CCNL Turismo che regolano la materia, non venga definito un accordo integrativo entro il 30 settembre 2012, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di ottobre 2012, i seguenti importi:

livello	euro
A, B	166,00
1, 2, 3	141,00
4, 5	125,00
6S, 6, 7	100,00

Si applicano a tali importi le disposizioni di cui ai commi 5, 6, 7 e 8 del presente articolo.

(11) Nel caso in cui, a livello territoriale, siano vigenti accordi integrativi sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, per i datori di lavoro che eventualmente non applichino tali accordi l'importo di cui al comma 10 sarà rideterminato in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo 1 gennaio 2010 - 31 ottobre 2012.

(12) In occasione del successivo rinnovo del CCNL Turismo, le parti valuteranno gli esiti della prima applicazione del premio, al fine di concordare eventuali correttivi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge. Qualora tale ipotesi non si realizzi, le parti assicureranno l'invarianza dei costi, adottando i necessari correttivi.

Il comma 1 dell'articolo 13 del CCNL Turismo 27 luglio 2007, è sostituito dal seguente:

(1) Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto dell'attuale prassi contrattuale, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente Contratto.

All'articolo 13, comma 3 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, dopo la lettera aa) è inserita la seguente:

ab) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività, anche mediante l'attivazione degli istituti di cui all'articolo 8 del presente contratto e degli altri istituti contemplati dalla legge e dalla contrattazione.

Il comma 2 dell'articolo 14 del CCNL Turismo 27 luglio 2007, è sostituito dal seguente:

Articolo ...

(2) Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a quello di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle

organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL, salvo successiva proroga concordata dalle stesse parti.

sostegno al reddito

L'articolo 18 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come modificato dall'accordo del 27 luglio 2007, è sostituito dal seguente:

Articolo 18

(1) Il 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale è destinato al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati dall'Ente Bilaterale Territoriale, con apposito regolamento, redatto sulla base del Regolamento Tipo allegato al presente contratto, che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.

(2) Per le aziende multilocalizzate, la quota del 30% del contributo contrattuale di competenza dell'Ente Bilaterale Territoriale, destinata al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, è accantonata in un apposito fondo costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo. Tali somme saranno erogate direttamente dall'EBNT nei limiti e con le modalità di cui ai regolamenti allegati al presente CCNL. A tal fine, si considerano multilocalizzate le aziende che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

(3) Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. In caso di modificazione delle disposizioni di legge che regolano la materia, le parti si incontreranno per valutare l'opportunità di adeguare tale misura.

(4) Gli enti bilaterali iscrivono le somme di cui ai commi precedenti in uno specifico capitolo di bilancio. Tali risorse, ove non utilizzate nell'esercizio di competenza, sono accantonate ai fini di un possibile utilizzo, con le medesime finalità, negli esercizi successivi.

(5) In espressa deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, restano salve le regolamentazioni territoriali già in essere ed effettivamente funzionanti in coerenza con le previsioni della precedente normativa contrattuale alla data del 27 luglio 2007, come già individuate dall'EBNT,

che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità definite da ciascun territorio.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si impegnano a verificare - entro il 31 marzo 2010 - la possibilità di modificare il criterio di ripartizione delle somme contrattualmente dovute agli enti bilaterali dai datori di lavoro e dai lavoratori, prevedendo che le attività di sostegno al reddito siano finanziate unicamente mediante ricorso alle risorse assicurate dai datori di lavoro, ferma restando la misura dell'aliquota complessivamente posta a carico dei datori di lavoro e previa verifica presso le amministrazioni competenti dell'effettiva cogenza di tale soluzione e dell'invarianza degli oneri previdenziali ed assistenziali e dei conseguenti costi per le imprese.

statuto

Allo Statuto tipo dell'Ente bilaterale territoriale turismo, allegato all'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 27 luglio 2007, sono apportate le seguenti modifiche:

all'articolo 6, comma 2, la lettera b) è modificata come segue:

b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, anche in relazione alle disposizioni di legge che prevedono l'integrazione dell'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

regolamenti

Al Regolamento tipo dell'Ente bilaterale territoriale turismo, recante la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori, allegato all'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 27 luglio 2007, come integrato dall'accordo del 13 maggio 2008, sono apportate le seguenti modifiche:

Articolo 2

Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

Dopo l'articolo 10 del Regolamento è inserito il seguente:

Articolo 10 bis

Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. Le modalità di

erogazione sono regolate da apposite convenzioni stipulate tra gli Enti bilaterali e l'INPS.

Al Regolamento dell'Ente bilaterale nazionale turismo, recante la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende multilocalizzate, allegato all'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 27 luglio 2007, come integrato dall'accordo del 13 maggio 2008, sono apportate le seguenti modifiche:

Articolo 2

Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

Dopo l'articolo 12 del Regolamento è inserito il seguente:

Articolo 12 bis

Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. Le modalità di erogazione sono regolate da un'apposita convenzione stipulata tra l'Ente bilaterale nazionale e l'INPS.

garanzia delle prestazioni

All'articolo 21 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente:

(2 bis) L'azienda che ometta il versamento dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali, determinato nella misura di cui al presente articolo, rimane obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale competente. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui all'articolo 18 del presente Contratto (sostegno al reddito).

bilateralità

Dopo l'articolo 21 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, è inserito il seguente:

Articolo ...

(1) Le parti convengono sull'opportunità di svolgere un'analisi approfondita delle modalità di organizzazione e funzionamento della rete degli enti bilaterali del turismo.

(2) In tale ambito, particolare attenzione sarà dedicata alle ricognizione delle risorse disponibili, delle funzioni effettivamente svolte, delle risorse destinate allo svolgimento di tali funzioni, anche analizzando i servizi realmente resi dagli enti bilaterali e dai centri di servizio ai lavoratori ed alle imprese.

(3) Per lo svolgimento di tale analisi, le parti si avvarranno dell'assistenza tecnica dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, che presenterà un

primo rapporto in tempi utili per consentire alle parti di esaminare i risultati e di assumere le conseguenti determinazioni entro il 30 giugno 2010.

tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Dopo l'articolo 24 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserito il seguente:

Articolo ....

(1) È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'EBNT - i compiti affidati alle parti sociali dal decreto legislativo n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre entro il 31 marzo 2010 gli eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

professionalità

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL Turismo sei mesi prima della scadenza del presente contratto.

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO

contratti a termine

In attuazione del rinvio alla contrattazione nazionale previsto dall'articolo 5, comma 4 ter, del decreto legislativo n. 368 del 2001, come modificato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono che - fermo restando quanto previsto dall'accordo 12 giugno 2008 - la disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui al comma 4 bis del predetto articolo 5, non trova applicazione nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, anche qualora tale facoltà non sia prevista da disposizioni di legge o contrattuali.

lavoro extra e di surroga

Al comma 1 dell'articolo 87 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, l'elenco dei casi in cui è ammesso lo svolgimento del lavoro extra e di surroga è integrato con i seguenti:

- fine settimana;

- festività.

appalto di servizi

La disciplina dell'appalto di servizi introdotta dall'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 27 luglio 2007 è modificata come segue:

CAPO X – APPALTO DI SERVIZI

Articolo ……

(1) L'azienda, quando intenda conferire in appalto a terzi la gestione di un servizio in precedenza gestito direttamente, convocherà le RSA o la RSU, che potranno farsi assistere dalle rispettive organizzazioni sindacali aderenti alle parti stipulanti il presente accordo, al fine di informarle in merito ai seguenti punti:

- attività che vengono conferite in appalto;

- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;

- assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore e dei conseguenti obblighi inseriti nel contratto di appalto derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;

- esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

(2) Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

(3) Entro tale termine, su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attivato un confronto finalizzato a verificare la possibilità di raggiungere intese in merito alla disponibilità di formule organizzative diverse dall'appalto di servizi, alla salvaguardia dei livelli occupazionali, al mantenimento dell'unicità contrattuale nonché al trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda appaltante, con particolare riferimento agli eventuali servizi offerti ai lavoratori della stessa.

(4) Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1. Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

(5) Esperite le procedure di cui ai commi precedenti, in relazione agli appalti di servizi di pulizia e riassetto delle camere, l'appaltante utilizzerà solo appaltatori che si impegnino a corrispondere, ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda appaltante e che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quanto previsto dal vigente CCNL Turismo, comprensivo dell'assistenza sanitaria integrativa e di eventuali ulteriori servizi offerti dall'appaltante ai propri dipendenti (es. vitto) a parità di livello e di mansioni svolte, fermo

restando che, ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, l'appaltatore non potrà trasferire il lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

(6) Quanto previsto al comma precedente si applica ai suddetti lavoratori anche in caso di successivi cambi d'appalto semprechè dal libro unico del precedente appaltatore ne risulti la stabile adibizione all'esecuzione del servizio di cui trattasi per i sei mesi precedenti il cambio di appalto.

(7) Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 non si applicano ai villaggi turistici e ai complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

(8) L'azienda potrà rivolgersi alla commissione paritetica di cui all'articolo 25 o 27 per richiedere di attestare la sussistenza di un appalto genuino.

(9) Ai fini del raggiungimento degli accordi individuali di cui alla lettera a) del comma 5, il datore di lavoro e il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'articolo 29 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, con l'assistenza dell'organizzazione alla quale ciascuna delle parti aderisce o conferisce mandato.

(10) Sono fatte salve le disposizioni degli accordi territoriali che regolano la materia disciplinata dal presente articolo.

telelavoro

Dopo il capo X del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007, è inserito il seguente:

CAPO XI - TELELAVORO

Articolo ...

(1) In relazione alla disciplina del telelavoro nel settore Turismo, le parti concordano nel fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, allegato al presente Contratto.

lavoratori stranieri

Il capo XI del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007, è integrato come segue:

COMPETENZE LINGUISTICHE

Articolo ...

(1) Le parti si impegnano a promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali sarà richiesto il cofinanziamento del fondo di formazione continua per il settore terziario.

RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO

Articolo ...

(1) Gli Enti Bilaterali territoriali del settore Turismo possono svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

(2) Le parti convengono che i contratti di lavoro di cui all'articolo 87 del presente contratto (lavoro extra e di surroga) possono costituire uno strumento utile a concorrere alla realizzazione dei requisiti che la legge richiede per il rinnovo del permesso di soggiorno.

TRADUZIONE DEL TESTO CONTRATTUALE

Articolo ...

(1) Le parti affidano all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo il compito di predisporre la traduzione in lingua straniera (inglese, francese, tedesco, spagnolo, arabo, rumeno) di una sintesi dei principali diritti e doveri dei lavoratori, che sarà predisposta dalle parti stesse.

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

modalità di godimento del riposo settimanale

Dopo l'articolo 115 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è aggiunto il seguente:

MODALITÀ DI GODIMENTO DEL RIPOSO SETTIMANALE

Articolo ...

(1) Fermo restando quanto previsto dal presente CCNL in materia di consultazione e confronto sulle modalità di godimento del riposo settimanale e sulla distribuzione degli orari e dei turni, salvo diversa previsione della contrattazione integrativa, qualora il riposo settimanale sia fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata complessiva di esso ogni quattordici giorni deve corrispondere a non meno di ventiquattro ore consecutive per ogni sei giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

(2) Le parti convengono che le modalità di godimento del riposo settimanale di cui al comma precedente rispondono ad esigenze oggettive tipiche del settore turismo in quanto volte a favorire:

- l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;

- la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.

(3) Il presente articolo sostituisce la norma transitoria di cui all'accordo 27 luglio 2007, che a decorrere dal 1° gennaio 2010 cessa di avere applicazione.

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

paga base nazionale

(1) La paga base di cui all'articolo 144 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007, è incrementata con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

livello	gen-10	set-10	mar-11	set-11	mar-12	set-12	apr-13	totale
A	14,26	21,38	21,38	21,38	21,38	35,63	28,49	163,90
B	13,20	19,80	19,80	19,80	19,80	32,99	26,37	151,76
1	12,30	18,44	18,44	18,44	18,44	30,74	24,57	141,37
2	11,24	16,86	16,86	16,86	16,86	28,09	22,46	129,23
3	10,60	15,90	15,90	15,90	15,90	26,50	21,18	121,88
4	10,00	15,00	15,00	15,00	15,00	25,00	20,00	115,00
5	9,38	14,07	14,07	14,07	14,07	23,45	18,74	107,85
6s	9,02	13,53	13,53	13,53	13,53	22,55	18,02	103,71
6	8,89	13,34	13,34	13,34	13,34	22,23	17,77	102,25
7	8,33	12,50	12,50	12,50	12,50	20,83	16,65	95,81

(2) Per le imprese del settore della ristorazione collettiva, le parti, in considerazione degli effetti della crisi strutturale che investe il comparto e delle problematiche relative all'aumento del costo delle materie prime, al mancato adeguamento dei prezzi all'inflazione, al ritardo nei pagamenti da parte della pubblica amministrazione, alla difficoltà di recupero degli aumenti contrattuali nei confronti della committenza, si danno atto e convengono che tali peculiari situazioni rendono indispensabile prevedere un differimento, rispetto alla tempistica generale, degli aumenti contrattuali di cui al presente contratto. Pertanto, gli importi corrispondenti ai nuovi valori retributivi spettanti per il periodo gennaio – giugno 2010 saranno erogati a decorrere dal mese di luglio 2010, in sette rate mensili. In caso di sospensione del rapporto l'erogazione dei suddetti importi avverrà a partire dal primo mese utile.

(3) Quanto stabilito al comma precedente trova applicazione anche nei confronti delle imprese di viaggio e turismo, in considerazione degli effetti della crisi strutturale che investe il comparto e delle problematiche connesse al fenomeno della disintermediazione.

(4) I nuovi valori di paga base relativi al mese di gennaio 2010 elencati al comma 1 si applicano solo ai rapporti di lavoro in essere alla data di stipula del presente Contratto. Gli incrementi di paga base relativi al mese di gennaio

2010 saranno corrisposti con la retribuzione del mese di febbraio 2010, salvo quanto previsto ai precedenti commi 2 e 3.

retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

La tabella di cui al terzo comma dell'articolo 148 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007, è modificata come segue:

livello	gen-10	set-10	mar-11	set-11	mar-12	set-12	apr-13
4	12,43	12,57	12,71	12,84	12,98	13,21	13,44
5	11,85	11,98	12,11	12,24	12,37	12,59	12,81
6s	11,33	11,46	11,58	11,71	11,83	12,04	12,25
6	11,19	11,32	11,44	11,56	11,69	11,89	12,10
7	10,48	10,59	10,71	10,82	10,94	11,13	11,33

I nuovi valori retributivi relativi al mese di gennaio 2010 elencati nella tabella che precede si applicano solo ai rapporti di lavoro in essere alla data di stipula del presente Contratto.

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

part time post partum

A far data dal 1° gennaio 2011, le disposizioni introdotte dall'accordo di rinnovo del CCNL Turismo del 27 luglio 2007 sono modificate come segue:

Articolo …

(1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'articolo 68 del CCNL Turismo 19 luglio 2003.

aspettativa non retribuita

I commi 1 e 2 dell'articolo 166 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 sono sostituiti dai seguenti:

Articolo 166

(1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'articolo 165 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del

lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, fatto salvo quanto disposto al successivo articolo … (malattie oncologiche);

b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici o di degenza ospedaliera;

c) che la richiesta del periodo eccedente i 180 giorni sia fatta dal lavoratore come "aspettativa generica" senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale;

d) che il lavoratore non abbia già fruito dell'aspettativa in precedenza.

(2) I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno far pervenire all'azienda richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

malattie oncologiche

Le disposizioni introdotte dall'accordo di rinnovo del CCNL Turismo 27 luglio 2007 sono modificate come segue:

(1) Con riferimento ai malati con gravi patologie oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'articolo 166 sarà prorogato anche se eccedente i 120 giorni.

(2) Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE

decorrenza e durata

L'articolo 191 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

Articolo 191

(1) Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2010 e sarà valido sino al 30 aprile 2013.

(2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

(3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

(4) Le parti entro la vigenza del presente contratto procederanno alla verifica dello scostamento tra l'inflazione che è stata considerata ai fini del rinnovo contrattuale (6,02% + 0,67%) e quella effettiva registrata nel periodo 1 gennaio 2010 - 30 aprile 2013, calcolata con le medesime modalità.

(5) Ai fini della verifica di cui al comma precedente, sarà considerato un valore retributivo costituito dalla paga base nazionale, dall'indennità di contingenza, da due scatti di anzianità e da una quota ulteriore pari a euro 51,65.

procedure per il rinnovo del CCNL

L'articolo 192 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è sostituito dal seguente:

Articolo 192

(1) La piattaforma per il rinnovo del presente Contratto sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

(2) La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.

(3) Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

indennità di vacanza contrattuale

L'articolo 193 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, come modificato dall'accordo di rinnovo del 27 luglio 2007, è abrogato.

semplificazione contrattuale

Dopo l'articolo 193 del CCNL Turismo 19 luglio 2003 è inserita la seguente

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti concordano sull'impostazione di una semplificazione normativa del CCNL quale strumento di diffusione e generalizzazione della disciplina contrattuale. Le stesse, pertanto, nell'ottica di un processo di progressiva semplificazione delle norme contrattuali e al fine di rendere più semplice e più facilmente leggibile il contratto collettivo nazionale, anche con l'obiettivo di consentire una gestione corretta e trasparente dei suoi contenuti istituiscono una Commissione Nazionale tecnica che entro il 30 giugno 2010 proporrà alle Parti stipulanti il presente CCNL le opportune modifiche da apportare al testo contrattuale.

TITOLO X - AZIENDE ALBERGHIERE

classificazione del personale

All’articolo 194 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, la classificazione del personale del comparto aziende alberghiere è modificata come segue:

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda e cioè:

- responsabile di ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;

- responsabile dei servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;

- responsabile vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;

- responsabile tecnico di area;

- analista sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;

- responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;

- responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, intendendosi per tale colui che coordina e gestisce il servizio di ricevimento, portineria e camere (housekeeping);

- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico - funzionale di altri lavoratori e cioè:

- impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;

- controllo amministrativo;

- corrispondente in lingue estere;

- segretario ricevimento cassa o amministrazione (il primo segretario di cui al CCNL 14 luglio 1976, che svolga funzioni di capo ricevimento, verrà inquadrato al secondo livello come capo ricevimento, restando, viceversa, al terzo livello con le qualifiche di segretario ricevimento e cassa o amministrazione, il primo segretario che non svolga le funzioni di capo ricevimento; la figura di cassiere di cui al CCNL 14 luglio 1976 confluisce in quella di segretario ricevimento e cassa o amministrazione);

- portiere unico;

- segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;

- coordinatore ricevimento villaggi turistici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità del coordinamento tecnico-funzionale del servizio di ricevimento;

- prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;

- dietologo diplomato;

- infermiere diplomato professionale;

- fisiochinesiterapista diplomato;

- coordinatore reparto cure sanitarie;

- cuoco unico;

- sotto capo cuoco;

- governante unica;

- coordinatore housekeeping villaggi turistici;

- capo operaio;

- primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar va inquadrato al secondo livello);

- maître (nella nuova qualifica di maître confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maître in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);

- primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier);

- capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere;

- barman unico;

- economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;

- portiere di notte;

- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;

- programmatore c.e.d.;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI

concessioni

Il Capo XV della parte speciale Pubblici esercizi è sostituito dal seguente:

CAPO XV - SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE O IN CONTRATTI DI LOCAZIONE E/O AFFITTO DI RAMO DI AZIENDA IN CENTRI COMMERCIALI

(1) Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti, sulla base di una serie di procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto degli obblighi previsti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale / territoriale stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti, le parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono di estendere l'area di applicazione degli articoli da 346 a 354 alle ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione e in contratti di locazione e/o affitto di ramo di azienda in centri commerciali.

sale bingo

Le parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione e alle relative mansioni del personale delle sale bingo alla luce della delicata evoluzione del settore e del relativo stato di salute.

Per intanto ai fini del regolamento apprendistato professionalizzante del settore Turismo, si farà riferimento alle mansioni ed alla classificazione in essere.

TITOLO XV - IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO

classificazione del personale

All'articolo 414 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, la classificazione del personale del comparto delle imprese di viaggi e turismo è modificata come segue:

quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse, compresi i network di agenzie di viaggio.

quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizioni di autonomia decisionale ed amministrativa.

- capo agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

- responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio con attività centralizzata;

- responsabile marketing di network di agenzie di viaggio;

- responsabile sviluppo e assistenza di network di agenzie di viaggio.

LIVELLO PRIMO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'agenzia e cioè:

- capo agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;

- capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

- capo c.e.d.;

- addetto assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio;

- analista - programmatore c.e.d.;

- addetto ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

All’articolo 414 del CCNL Turismo 19 luglio 2003, al chiarimento a verbale è aggiunto il seguente comma:

(2) Per le imprese di viaggi e turismo, il “direttore tecnico”, disciplinato dalle leggi regionali in tema di autorizzazione all’esercizio dell’attività di agenzia di viaggi e turismo, ed analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, è

colui che svolge, con continuità ed esclusività, attività di coordinamento tecnico nella medesima agenzia di viaggi e turismo.

ALLEGATI

vitto e alloggio

Al paragrafo D/1 dell'allegato D al CCNL Turismo 27 luglio 2009 è aggiunto il seguente periodo:

A decorrere dal 1° gennaio 2011, eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 4) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di euro 0,10 per un pranzo, 0,02 per una prima colazione e di euro 0,10 per un pernottamento.

All'allegato D, alla nota a verbale che segue il paragrafo D/2 è aggiunto il seguente periodo:

A decorrere dal 1° gennaio 2011, il prezzo del vitto in atto nelle varie provincie è aumentato di euro 0,10 a pasto.

regolamento apprendistato professionalizzante settore turismo

(omissis)

ALLEGATO Z - IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA SALE BINGO

Il giorno 20 novembre 2001 tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (F.I.P.E.), rappresentata da Edi Sommariva, Direttore Generale e da Silvio Moretti, Direttore dei Servizi Sindacali con la partecipazione dell'ASCOB, nelle persone del Vice Presidente Walter Maria Cecchini, di Ramon Arconada Monros assistiti dai signori Susanna Paciosi, Vittorio Campione, Massimo Lombardi e Stefano Voltan

e

la FILCAMS CGIL, rappresentata da Claudio Treves, la FISASCAT CISL rappresentata da Pierangelo Raineri e la UILTuCS UIL rappresentata da Emilio Fargnoli

si è stipulata

la presente ipotesi di accordo nazionale per la disciplina del rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti da sale Bingo.

Premessa

Le Parti

- considerato che il Ministero delle Finanze con il Decreto 31 gennaio 2000 e successiva decretazione ha introdotto norme per la istituzione del gioco e regolamentazione del Bingo;
- considerato che l'attività di cui sopra, svolta dalle società a seguito di autorizzazione del Ministero delle Finanze, prevede specifiche modalità di esecuzione del gioco Bingo;
- che tale attività non rientra nella sfera di applicazione già disciplinata da vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;

ritengono di considerare applicabile a tutti i lavoratori dipendenti da sale Bingo, con decorrenza 20 novembre 2001, le norme contrattuali del CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo 22 gennaio 1999.

Le parti, considerata la necessità che alcuni istituti contrattuali, per essere aderenti alle specificità del settore, siano regolamentati con criteri e formulazioni diversi da quelli previsti per la generalità dei dipendenti da aziende del settore turismo, convengono altresì di disciplinare, anche in funzione di un consolidamento e di uno sviluppo delle potenzialità del settore, a far data dal 20 novembre 2001, i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle sale Bingo secondo le norme del CCNL Turismo 22 gennaio 1999 qui di seguito tassativamente indicate, fatto salvo quanto espressamente disposto in deroga con il presente accordo.

CCNL Turismo

(Articoli applicabili alle sale Bingo)

PREMESSA AL CCNL

PROTOCOLLO IN MATERIA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E RELAZIONI ISTITUZIONALI

TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - DIRITTI DI INFORMAZIONE

Art. 4 Livello nazionale

Art. 5 Livello territoriale

Art. 6 livello aziendale

CAPO II - PARI OPPORTUNITA', UTILIZZO DEGLI IMPIANTI, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Art. 7-8-9

CAPO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Art. 10 Secondo livello della contrattazione

Art. 11 Premio di risultato

Art. 12 Materie della contrattazione

Art. 13 Clausole d'uscita

Art. 14 Retribuzione omnicomprensiva

Dichiarazione congiunta
Art. 15 Archivio dei contratti

CAPO IV - ENTI BILATERALI
Premessa
Dichiarazione a verbale
Dichiarazione delle OO.SS. dei lavoratori
Art. 16 Ente Bilaterale Nazionale Unitario del settore Turismo
Art. 17 Sostegno al reddito
Dichiarazione a verbale
Art.18 Enti bilaterali territoriali del settore Turismo
Art. 19 Centri di servizio
Art. 20 Finanziamento
Art. 21 Conciliazione delle controversie

CAPO V - COMMISSIONI PARITETICHE; CONCILIAZIONE; ARBITRATO
Art. 22 Composizione della commissione paritetica nazionale
Art. 23 Compiti della commissione paritetica nazionale
Art. 24 Commissioni paritetiche territoriali
Art. 25 Procedure per la composizione delle controversie collettive
Art. 26 Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali
Art. 27 Collegio arbitrale
Art. 28 Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari
Art. 29 -30 -31 Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali
Art. 32 - 33 Funzionamento delle commissioni paritetiche

CAPO VI - ATTIVITA' SINDACALE
Art. 34 Delegato aziendale

Art. 35 Dirigenti sindacali
Art. 36 - 37 - 38 Permessi sindacali
Art. 39 Diritto d'affissione
Art. 40 Assemblea
Art. 41 Referendum
Art. 42 Norme generali
Dichiarazione e a verbale
Art. 43 Norma transitoria
Art. 44 Contributi associativi

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
Art. 45 Declaratorie
Art. 46
Art. 47
Art. 48 Passaggi di qualifica
Art. 49 Mansioni promiscue

TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO
Premessa
Dichiarazione a verbale

CAPO I - APPRENDISTATO
Art. 50 - 51 Assunzione dell'apprendista
Art. 52 - 53 Durata e qualifiche dell'apprendistato
Art. 54 Periodo di prova
Art. 55
Art. 56 Orario di lavoro
Art. 57
Art. 58 Obblighi del datore di lavoro

Art. 59 Obblighi dell'apprendista
Art. 60
Art. 61 Conclusione del rapporto
Art. 62 Retribuzione degli apprendisti
Art. 63
Dichiarazione a verbale

CAPO II - CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO
Art. 64

CAPO III - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE
Art. 65
Art. 66
Art. 67
Art. 68
Art. 69
Dichiarazione a verbale
Dichiarazione a verbale

CAPO IV - CONTRATTI A TERMINE ED AZIENDE DI STAGIONE
Art. 70
Art. 71
Art. 72
Art. 73
Dichiarazione a vebale
Nota a verbale
Dichiarazione a verbale

CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA
Art. 74

CAPO VI - LAVORO TEMPORANEO E CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Art. 75 Casi di ammissibilità

Art. 76 Individuazione qualifiche

Art. 77 Percentuale di lavoratori assumibili

Art. 78 Informazione

Art. 79 Formazione

Art. 80 Campo di applicazione

Dichiarazione a verbale

CAPO VII - LAVORATORI STUDENTI

Art. 81

CAPO VII - CONTRATTI D'INSERIMENTO

Art. 82

CAPO IX - LAVORO RIPARTITO

Art. 83

Dichiarazione a verbale

CAPO X - ESCLUSIONE DALLE QUOTE DI RISERVA

Art. 84

TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 85 Assunzione

CAPO II - PERIODO DI PROVA

Art 86

Art 87

CAPO III - DONNE E MINORI
Art. 88
Art. 89

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO
Art. 90 Orario normale settimanale
Art. 91 Riduzione dell'orario
Art. 92 Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero
Art. 93 - 94 Distribuzione dell'orario settimanale
Art. 95 Flessibilità
Art. 96 Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo
Dichiarazione a verbale
Art. 97 Orario di lavoro dei minori
Art. 98 Recuperi
Art. 99 Intervallo per la consumazione pasti
Art. 100 Lavoro notturno
Art. 101 Lavoratori notturni
Art. 102 - 103 - 104 Lavoro straordinario
Dichiarazione a verbale

CAPO V - RIPOSO SETTIMANALE
Art. 105
Art. 106 Lavoro domenicale

CAPO VI - FESTIVITA'
Art. 107- 108

CAPO VII - FERIE
Art. 109

Dichiarazione a verbale
Art. 110
Art. 111
Art. 112

CAPO VIII - PERMESSI E CONGEDI
Art. 113 Congedo per matrimonio
Art. 114 Congedo per motivi familiari
Art. 115 Permessi per elezioni
Art. 116 Permessi per lavoratori studenti- Diritto allo studio

CAPO IX - NORME DI COMPORTAMENTO
Art. 117 Doveri del lavoratore
Art. 118 Sanzioni disciplinari
Art. 119 Assenze non giustificate
Art. 121- 122 - 123 Consegne e rotture
Art. 124 Corredo-Abiti di servizio

CAPO X - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI
Art. 125 Disposizioni generali
Art. 126 Assistenza sanitaria integrativa
Dichiarazione a verbale
Art. 127 Indennità di funzione
Art. 128 Formazione ed aggiornamento
Art. 129 Responsabilità civile

TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE
Art. 130 - 131

Art. 132 Determinazione della retribuzione giornaliera
Art. 133 Determinazione della retribuzione oraria

CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE
Art. 134

CAPO III - CONTINGENZA
Art. 135

CAPO IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE
Art. 136

CAPO V - ASSORBIMENTI
Art. 137

CAPO VI - SCATTI DI ANZIANITA'
Art. 138- 139

CAPO VII - MENSILITA' SUPPLEMENTARI
Art. 140 Tredicesima mensilità
Art. 141 Quattordicesima mensilità

CAPO VIII - PREVIDENZA COMPLEMENTARE
Art. 142

TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO
DI LAVORO

CAPO I - MALATTIA
Art. 143- 144 - 145 - 146 - 147

CAPO II - INFORTUNIO
Art. 148-149

CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO
Art. 150 - 151 - 152
Art. 153 Lavoratori affetti da tubercolosi

CAPO IV - GRAVIDANZA E PUERPERIO
Art. 154 - 155 - 156 - 157

CAPO V - CHIAMATA ALLE ARMI
Art. 158 Servizio militare di leva
Art. 159 Richiamo alle armi

TITOLO VIII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO
DI LAVORO

CAPO I - RECESSO
Art. 160

CAPO II - PREAVVISO
Art. 161
Art. 162 Indennità sostitutiva del preavviso

CAPO III - DIMISSIONI
Art. 163 - 164
Art. 165 Giusta causa

Art. 166 Matrimonio

CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Art. 167- 168

Art. 169 Licenziamento discriminatorio

Art. 170 Matrimonio

CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 171

Chiarimento a verbale

Art. 172

Art. 173

CAPO VI - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Art. 174

TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE

Art 175 Decorrenza e durata

Art. 176 Procedure per il rinnovo del CCNL

Art. 177 Indennità di vacanza contrattuale - Norma transitoria

TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI

CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art.274-275

CAPO II - APPRENDISTATO

Artt.276-277

CAPO III - CONTRATTI A TERMINE ED AZIENDE DI STAGIONE
Artt. 278-279-280-281-282-283-284-285

CAPO IV - ORARIO DI LAVORO
Art. 286 Distribuzione orario settimanale
Art 287 Ripartizione orario di lavoro giornaliero
Art. 288 Lavoro notturno
Art. 289 Lavoratori notturni
Art.290 Lavoro straordinario
Artt. 291-292 Festività
Art. 293 Ferie
Art. 294 Permessi e congedi

CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI
Art. 295

CAPO VIII - SCATTI DI ANZIANITA'
Art. 313 Norma transitoria

CAPO IX - MALATTIA ED INFORTUNIO
Art. 314 Malattia
Art. 315 Infortunio

CAPO X - PULIZIA DEI LOCALI
Art.316

CAPO XI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
Art.317

CAPO XVI - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE
Artt. 344- 345- 346-347-348-349

CAPO XVII - ACCORDI SETTORIALI

Art.350

Articolo 1

(Classificazione del personale)

Fermo restando quanto previsto dal CCNL Turismo 22 gennaio 1999 in materia di classificazione del personale le Parti convengono di inserire le seguenti specifiche figure professionali nella suddetta classificazione del personale.

Quadro A

- Direttore della Azienda , intendendosi per tale colui che esercita la gestione, il coordinamento ed il controllo generale dei diversi settori e servizi delle strutture dell' intera Azienda.

Quadro B

- Direttore di struttura, intendendosi per tale colui che esercita il controllo generale del funzionamento della singola struttura assumendone eventualmente la rappresentanza.

Livello primo

- Capo di sala, intendendosi per tale colui che eserciterà la direzione e il controllo del funzionamento della sala, assumendo le decisioni relative allo svolgimento delle distinte operazioni in base alle norme tecniche del bingo e definendo il ritmo adeguato delle operazioni; controllerà il corretto funzionamento di tutti gli apparecchi, installazioni e servizi; eserciterà la direzione di tutto il personale al servizio della sala; sarà responsabile della corretta redazione della contabilità specifica del gioco così come della tenuta e custodia della sala, delle autorizzazioni necessarie per il suo funzionamento e della documentazione.

Livello secondo

- Capo del tavolo, intendendosi per tale colui che sarà responsabile della verifica delle palline e delle cartelle, terrà la contabilità delle cartelle vendute per ogni giocata o sorteggio, determinerà l'entità dei premi di linea o Bingo, convaliderà le cartelle premiate comunicando collettivamente le

vincite a tutti giocatori, sarà responsabile e custode del libro degli atti di registro e terrà il controllo dello stock delle cartelle per partita. Risponderà individualmente sulle domande di informazione o reclami dei giocatori e registrerà tutto ciò, così come gli incidenti che si verificano, nei verbali di ogni sessione.

Livello terzo

- Cassiere, intendendosi per tale colui che terrà la custodia delle cartelle e le consegnerà ai venditori, indicherà al capo del tavolo il numero di cartelle vendute, così come le quantità dei premi di linea e Bingo; custodirà il denaro ottenuto dalla vendita delle cartelle e preparerà le quantità corrispondenti a ciascun premio in base al suo accredito.

Livello quarto

- Venditore/Annunciatore che abbia acquisito un biennio esperienza o pratica di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni

Livello quinto

- Venditore/ Annunciatore, intendendosi per tale colui che realizza la vendita diretta delle cartelle; ritirerà dal tavolo, prima che sia effettuata la vendita delle nuove cartelle, gli strumenti dei giocatori utilizzati nel gioco precedente; controllerà le serie durante la sua giornata di lavoro. Inoltre metterà in funzione l'apparato all'inizio di ogni giocata, leggerà a voce alta il numero della pallina secondo l'ordine d'uscita, spegnerà la macchina alla fine della giocata e provvederà al pagamento ai giocatori degli importi di linea e di Bingo. Quando svolge la funzione di annunciatore non potrà vendere le nuove cartelle.

- Ammissione e controllo, intendendosi per tale colui che controlla l'entrata dei giocatori nella sala, controlla che il tagliando di ingresso sia corrispondente alla persona, inibisce l'ingresso alle persone non abilitate, segnalando al Capo di sala eventuali problemi. Inoltre dovrà tenere lo schedario dei visitatori e provvederà ad aggiornarlo secondo le vigenti normative di legge.

Articolo 2

(Retribuzione)

A decorrere dal 20 novembre 2001 a tutto il personale qualificato di cui all'art.1 della presente ipotesi di accordo verranno erogati i seguenti importi salariali

Livello	Paga Base	Contingenza	Totale
A	1.970.301	1.050.809	3.021.110
B	1.756.628	1.040.915	2.797.543
I	1.565.811	1.039.209	2.605.020
II	1.352.139	1.029.306	2.381.445
III	1.223.760	1.022.850	2.246.610
IV	1.103.000	1.016.420	2.119.420
V	975.497	1.011.444	1.986.941

Resta inteso che per i dipendenti inquadrati nei livelli non previsti dalla presente tabella, si farà riferimento al CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

Articolo 3

(Indennità)

Ai lavoratori qualificati, con almeno sei mesi di anzianità maturata, inquadrati nella precedente tabella, verrà riconosciuta, oltre a quanto previsto e in aggiunta alla retribuzione mensile per l'inquadramento ai suddetti livelli, una indennità, secondo la tabella seguente, i cui importi non saranno assorbibili:

Dal 20/11/2001 al 31/12/2003		Dal 1/1/2004	
Livello		Livello	
A	84.000	A	180.000

B	75.000	B	160.000
I	67.000	I	140.000
II	58.000	II	120.000
III	55.000	III	100.000
IV	50.000	IV	80.000
V	42.000	V	60.000

Gli importi di cui alla prima tranche saranno erogabili dopo sei mesi dall'apertura della singola sala.

Articolo 4

(Composizione della commissione paritetica nazionale)

Per l'interpretazione delle norme del presente accordo, fermo restando quanto previsto dagli artt. 22 e 23 del CCNL Turismo 22 gennaio 1999, le Parti convengono di prevedere all'interno della commissione per i pubblici esercizi una commissione per le sale Bingo per le questioni di specifica competenza.

Per il funzionamento valgono le norme di cui agli articoli del capo XVI del CCNL Turismo 22 gennaio 1999.

Articolo 5

(Orario di lavoro – Pause)

In aggiunta a quanto previsto in materia di orario di lavoro dal CCNL Turismo 22 gennaio 1999 le Parti convengono che tra le materie demandate alla contrattazione di secondo livello è compresa la disciplina delle pause.

Dichiarazione congiunta

Le Parti, nel definire la nuova regolamentazione del settore, riconoscono che lo stesso è caratterizzato da un mercato i cui margini evolutivi risultano non ancora del tutto verificabili.

A tal fine concordano di prevedere, entro il primo quadrimestre del 2003, specifici momenti di incontro per valutare l'evoluzione del settore e gli andamenti economici delle imprese.

Le Parti ritengono, altresì, che la professionalità degli addetti costituisce elemento indispensabile e patrimonio comune su cui è necessario investire, anche in termini di formazione, al fine di valorizzare lo sviluppo del settore e favorire le esigenze delle aziende nel reperimento di specifiche e nuove professionalità.

A tal fine convengono di incontrarsi entro il 1 dicembre 2001 per individuare, in riferimento alla fase di avvio delle attività delle sale Bingo, gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare i processi di sviluppo occupazionale nel settore.

Protocollo aggiuntivo all'ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale Bingo

(Lavoro interinale)

Il giorno 21 novembre 2001 tra la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (F.I.P.E.), rappresentata da Edi Sommariva, Direttore Generale e da Silvio Moretti, Direttore dei Servizi Sindacali con la partecipazione dell'ASCOB, nelle persone del Vice Presidente Walter Maria Cecchini, di Ramon Arconada Monros assistiti dai signori Susanna Paciosi, Vittorio Campione, Massimo Lombardi e Stefano Voltan

e

la FILCAMS CGIL, rappresentata da Claudio Treves, la FISASCAT CISL rappresentata da Pierangelo Raineri e la UILTuCS UIL rappresentata da Emilio Fargnoli

a seguito dell'impegno assunto in sede di firma dell'ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale Bingo del 20 novembre 2001, ferma restando, a regime, la disciplina prevista dal CCNL Turismo 22 gennaio1999 in materia di lavoratori assumibili a tempo determinato e con contratto di fornitura di lavoro temporaneo, si è convenuto quanto segue:

nell'ambito delle specificità del settore e al fine di favorire l'avvio dell'attività ed il reperimento di manodopera con adeguata formazione professionale, anche in considerazione del contributo che verrebbe apportato allo sviluppo di nuova occupazione, le Parti concordano per la sola fase di avvio dell'attività e per un periodo comunque non superiore a 12 mesi che è consentita l'assunzione, da parte delle imprese, di due lavoratori con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato, in ciascuna unità produttiva.

Limitatamente ai primi sei mesi dall'apertura della singola sala e per i livelli dal terzo al quinto di cui alla tabella dell'art. 1 dell'ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale bingo del 20 novembre 2001, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo per ogni lavoratore qualificato assunto a tempo indeterminato, in ciascuna unità produttiva.

Al momento della stabilizzazione del rapporto di lavoro da parte delle imprese del settore, il lavoratore sarà dispensato dall'effettuazione del periodo di prova.

Le assunzioni effettuate con le modalità di cui ai commi precedenti dovranno essere trasformate, pena la decadenza della deroga, in assunzioni a tempo indeterminato, da parte delle imprese del settore, a conclusione del periodo previsto, fatte salve eventuali situazioni di esplicita sussistenza di motivi oggettivi che giustifichino l'allontanamento di singoli lavoratori con contratto di di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo.

ELEVA

La qualità professionale

FAVORISCE

L 'incontro tra domanda e offerta

ATTIVA

Interventi di sostegno al reddito

ANALIZZA

Il mondo del turismo e formula proposte

UNA RETE SUL TERRITORIO

EBNT rileva dal territorio informazioni utili per avviare un processo di costruzione e di messa in rete, di un sistema unificato di rilevazione di tipo quantitativo e qualitativo, in ambito formativo, allo scopo di classificare e sintetizzare tutte le informazioni disponibili.

SOSTEGNO AL REDDITO

Un supporto destinato a lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, interessati da periodi di sospensione dell'attività lavorativa.

www.ebnt.it

Il portale con le attività e i progetti, banche dati e archivi con contratti, tabelle salariali, normative e news sempre aggiornate.

Ente Bilaterale Nazionale Turismo

Via Lucullo 3 00187 ROMA
Tel. +39 06 42012372 Fax + 39 06 24012404

Web: www.ebnt.it
Email: info@ebnt.it