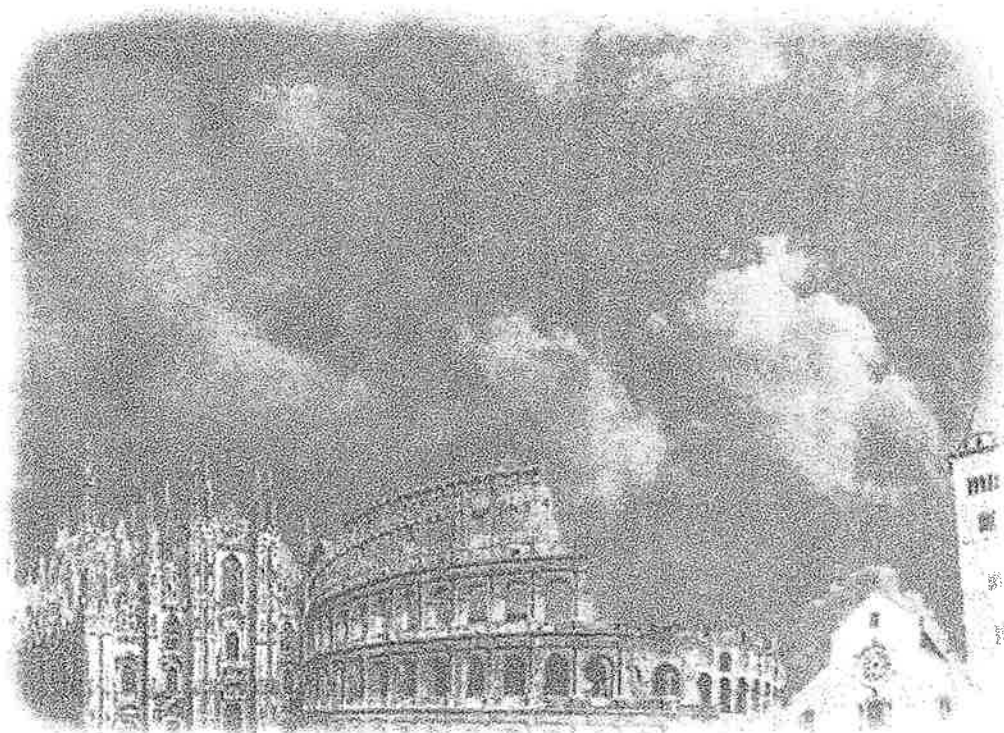


**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE
DEL SETTORE TURISMO**



Testo Ufficiale
Roma, 01 novembre 2014
© PROPRIETA' RISERVATA

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

Da "posta-certificata@postacert.it.net" <posta-certificata@postacert.it.net>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 17 dicembre 2014 - 01:18

CONSEGNA: DEPOSITO ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE DEL SETTORE TURISMO

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 17/12/2014 alle ore 01:18:27 (+0100) il messaggio
"DEPOSITO ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE
AZIENDE DEL SETTORE TURISMO" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a "dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.

Identificativo messaggio: opec275.20141217011820.10377.02.1.15@pec.aruba.it

Allegato(i)

postacert.eml (10322 Kb)

dati-cert.xml (1 Kb)

smime.p7s (2 Kb)

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 17 dicembre 2014 - 01:12

**CONSEGNA: ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I
DIPENDENTI DALLE AZIENDE DEL SETTORE TURISMO**

-- Ricevuta di avvenuta consegna del messaggio indirizzato a protocollo@postacert.cnel.it "posta certificata" --

Il giorno 17/12/2014 alle ore 01:12:29 (+0100) il messaggio con Oggetto
"ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE DEL
SETTORE TURISMO" inviato da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"

è stato correttamente consegnato al destinatario.

Identificativo del messaggio: opec275.20141217011224.05022.07.1.15@pec.aruba.it

Il messaggio originale è incluso in allegato, per aprirlo cliccare sul file "postacert.eml" (nella webmail o in
alcuni client di posta l'allegato potrebbe avere come nome l'oggetto del messaggio originale).

L'allegato daticert.xml contiene informazioni di servizio sulla trasmissione

NOTA

La presenza o meno del messaggio originale, come allegato della ricevuta di consegna (file postacert.eml),
dipende dal tipo di ricevuta di consegna che è stato scelto di ricevere, secondo la seguente casistica:

- Ricevuta di consegna completa (Default): il messaggio originale completo è allegato alla ricevuta di consegna.
- Ricevuta di consegna breve: il messaggio originale è allegato alla ricevuta di consegna ma eventuali allegati presenti al suo interno verranno sostituiti con i rispettivi hash.
- Ricevuta di consegna sintetica: il messaggio originale non verrà allegato nella ricevuta di consegna.

Per maggiori dettagli consultare:

<http://kb.aruba.it/KB/a701/ricevuta-di-avvenuta-consegna.aspx?KBSearchID=1358305>

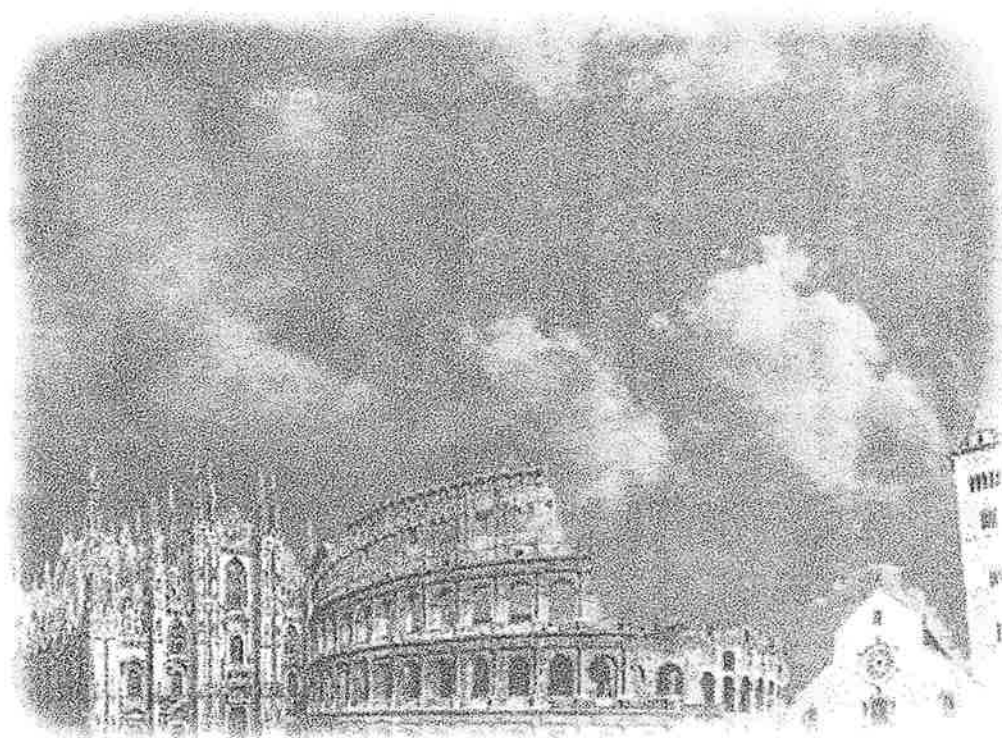
Allegato(i)

daticert.xml (921 bytes)

postacert.eml (10152 Kb)

smime.p7s (2 Kb)

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE
DEL SETTORE TURISMO



Testo Ufficiale
Roma, 01 novembre 2014
© PROPRIETA' RISERVATA

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

ES.A.AR.CO.CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i dipendenti delle aziende del settore turismo

Il giorno uno, nel mese di novembre dell'anno duemilaquattordici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 18 Luglio 2014 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Lavoratori del settore Turismo CGEL in sigla FLT CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.
Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale, i titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

Roma, 01 novembre 2014

Tra

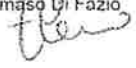
Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.I.U.

Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Il Vice Presidente Vicario

Tommaso Di Fazio

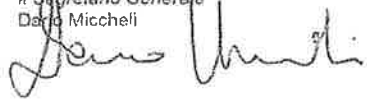


SI-CEL

Sindacato Italiano - Confederazione Europea del Lavoro

Il Segretario Generale

Dario Micheli

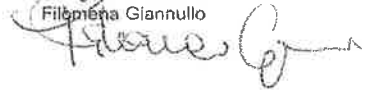


F.L.T. - C.G.E.L.

Federazione Lavoratori del settore Turismo - Confederazione Generale Europea del Lavoro

Il Segretario Generale

Filomena Giannullo

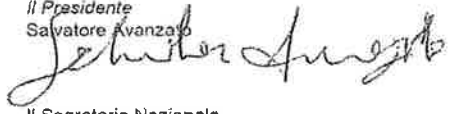


O.N.A.P.S.

Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza

Il Presidente

Salvatore Avanzato



Il Segretario Nazionale

Mario Perri



E

le Parti Sociali Datoriali:

C.E.P.A. - A.

Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori

Il Presidente Nazionale

Daniela Scalise



Il Vice Presidente Nazionale

Ernesto Bruziches



ES.A.AR.CO.

Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio

Il Presidente Nazionale

Michele Antonio Erano



Il Direttore Generale

Giovanni Centrello



CEPA-A TURISMO

Il Presidente Nazionale
Paolo Papapietro



S.A.I.
Sistema Aziende Italia

Il Presidente Nazionale
Daniele Gregorio Scalise



A.L.I.M.
Associazione Liberi Imprenditori

Il Presidente Nazionale
Giovanni Giannini



CONFIMPRESA

Il Presidente Nazionale
Diego Giovinzio

UNI PMI

Il Presidente Nazionale
Armando Tomeo



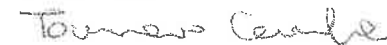
F.E.R.
Federazione Europea Riutilizzatori

Il Presidente Nazionale
Gabriele Cotti



PMI ITALIA INTERNATIONAL

Il Presidente Nazionale
Tommaso Cerciello



CEPA-A FEDERCOOP

Il Presidente Nazionale
Francesco Murmura



PROTOCOLLO DI INTESA

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dalle aziende del settore turismo

in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 agosto 2016

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del "Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle aziende del settore turismo".

Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Escenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Federazione Lavoratori del settore Turismo CGEL in sigla FLT CGEL

Art. 1 - Parte economica

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che la parte economica è stabilita nella seguente tabella:

livelli	ottobre 2014	aprile 2015	ottobre 2015	aprile 2016
A	2.134,91	2.159,99	2.185,08	2.210,16
B	1.976,53	1.999,75	2.022,98	2.046,20
1*	1.841,53	1.853,16	1.864,80	1.876,44
2*	1.693,14	1.702,92	1.712,70	1.722,47
3*	1.507,41	1.505,07	1.524,72	1.543,37
4*	1.497,89	1.515,49	1.533,09	1.550,69
5*	1.205,76	1.421,27	1.437,77	1.454,28
6*s	1.350,75	1.360,62	1.382,49	1.398,37
6*	1.331,81	1.347,28	1.362,81	1.378,35
7*	1.247,82	1.262,49	1.277,15	1.291,81

livelli	ottobre 2014	aprile 2015	ottobre 2015	aprile 2016
A	2.122,18	2.147,19	2.172,03	2.196,97
B	1.954,95	1.969,03	2.011,12	2.034,21
1*	1.829,94	1.851,44	1.872,55	1.894,45
2*	1.673,56	1.692,95	1.712,62	1.732,29
3*	1.678,72	1.597,27	1.615,82	1.634,37
4*	1.499,35	1.507,86	1.525,38	1.542,89
5*	1.387,80	1.414,22	1.430,65	1.447,07
6*s	1.344,37	1.360,17	1.375,96	1.391,76
6*	1.325,23	1.340,80	1.356,38	1.371,95
7*	1.242,03	1.256,62	1.271,21	1.285,81

Art. 2 - Ente bilaterale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di costituire l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBITUR (Ente Bilaterale Turismo) concordano inoltre di utilizzare un Ente Bilaterale già costituito da una o più delle Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo d'intesa, e del rispettivo CCNL, già

in possesso dei codici Uniemens e INPS per l'applicazione del CCNL e dei rispettivi servizi derivati (busta paga, fondo interprofessionale, formazione normata e professionalizzante etc.) almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale EBITUR.

Art. 3 - Fondo interprofessionale

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Art. 4 - Previdenza sanitaria integrativa

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 5 - Fondo pensione integrativa

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si dà atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (sei) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto
Roma 01 novembre 2014

TURISMO

ES.A.R.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti delle aziende del settore turismo

01 NOVEMBRE 2014

(Deconenza 1° novembre 2014 - Scadenza 31 agosto 2016)

Parti stipulanti

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.R.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocestitutori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Turismo
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONPS
- Federazione Lavoratori del settore Turismo CGEL in sigla FLT CGEL

Testo del c.c.n.l.

Premessa al c.c.n.l.

Premessa al c.c.n.l. Turismo

L'economia turistica italiana offre un contributo decisivo alla produzione della ricchezza nazionale, allo sviluppo dell'occupazione, all'attivo della bilancia valutaria.

Il valore aggiunto prodotto dalle attività connesse al turismo è pari a circa 33 miliardi di euro, ovvero il 6% del totale dell'economia;

i consumi turistici interni ammontano a 114 miliardi di euro, buona parte dei quali (circa 30 miliardi di euro) è determinata dalle spese effettuate in Italia dai turisti stranieri;

- gli esercizi ricettivi italiani ospitano ogni anno 375 milioni di pernottamenti;
- il settore offre lavoro a 1,5 milioni di persone, di cui circa 1 milione di lavoratori dipendenti;

Il settore turismo, nonostante il difficile momento che il mercato interno sta attraversando, costituisce dunque uno dei pilastri portanti dell'economia italiana.

In presenza di adeguate politiche, la rilevanza del settore, la sua dimensione economica, il numero degli occupati, diretti ed indiretti, potrebbe aumentare sensibilmente.

Nel mondo, ogni anno più di un miliardo di persone viaggia al di fuori dei propri confini nazionali e si prevede che il loro numero raddoppierà entro i prossimi venti anni.

L'Italia può candidarsi ad attrarre quote rilevanti di questo enorme mercato potenziale solo in presenza di adeguate condizioni di competitività, che riguardano tanto il sistema Paese quanto il sistema delle imprese.

Le organizzazioni nazionali di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori a fronte della situazione di incertezza che grava sul settore stesso, animate da senso di responsabilità, hanno stipulato il presente accordo con l'obiettivo di concorre alla realizzazione di strumenti utili ad affrontare e superare la difficile congiuntura in atto.

Le parti ribadiscono inoltre la volontà di promuovere iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche fondale 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 programmatica, 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.

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 ritengono che il c.c.n.l. Turismo costituisca un riferimento essenziale per i lavoratori del settore, che dal contratto collettivo nazionale traggono diritti, strumenti di emancipazione e crescita professionale. Nel contempo, le parti ritengono che il c.c.n.l. debba fungere da parametro di riferimento per la regolazione dei rapporti di lavoro in tutte le imprese che operano nel settore, anche al fine di evitare forme di concorrenza sleale e fenomeni di dumping sociale.

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 sistema contrattuale, anche con riferimento al regime contributivo stabilito per la contrattazione di secondo livello.

Le parti 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. 295 del 2006 in materia di trasparenza delle imprese. STAGIONALITÀ

Le parti concordano nel considerare la stagionalità, nelle sue diverse accezioni (ciclica, climatica, festiva, ferie, turistica, ecc.) 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 interlocazione 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.

RIQUALIFICAZIONE DELL'OFFERTA

L'evoluzione dell'offerta turistica ha registrato, negli ultimi venti anni, un costante miglioramento.

Gli sforzi che le imprese hanno compiuto per migliorare gli standard qualitativi trovano riscontro oggettivo anche nel numero crescente di turisti stranieri che visitano l'Italia, con oltre 110 milioni di presenze ogni anno, e nell'apprezzamento rilevato da osservatori indipendenti.

La soddisfazione per i risultati ottenuti non può tuttavia farci sedere sugli allori. Sul mercato pullulano competitor agguerriti, spesso favoriti da una struttura dei costi notevolmente più snella.

Le imprese italiane possono vincere questa sfida solo puntando sulla qualità ed hanno pertanto necessità di condizioni di sistema che agevolino e sostengano continui investimenti.

Per incentivare tali investimenti, in uno scenario di risorse limitate, le parti propongono che vengano adottati meccanismi analoghi a quelli già utilizzati con successo in relazione alla ristrutturazione delle civili abitazioni, consentendo alle imprese di recuperare su base pluriennale, mediante credito di imposta, una parte dell'investimento effettuato.

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 delle forme di sostegno al reddito 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 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 nel bilancio dello Stato vengano allocate stabilmente le risorse necessarie per il funzionamento dell'istituto dei buoni vacanza;
- 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 effettivamente previsto per i buoni pasto. In tale ambito, le parti concordano che gli enti bilaterali possano sostenere i buoni vacanza destinando risorse ad integrazione delle somme a tal fine destinate da altri soggetti, pubblici e/o privati.

SERVIZIO DI ALLOGGIO PER I LAVORATORI DIPENDENTI

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 dai datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.

POLITICHE FISCALI (IVA)

Le parti stipulanti il c.c.n.l. Turismo, premesso che:

- l'aliquota IVA applicata in Italia ai servizi ricettivi e della ristorazione (10%) è superiore all'analoga aliquota applicata da Paesi concorrenti appartenenti all'Unione europea;
- alcuni Paesi appartenenti all'Unione europea hanno stabilito una riduzione dell'aliquota IVA applicata ai servizi ricettivi e della ristorazione; 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;

- 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

CONTRASTO ALL'ABUSIVISMO

L'autorizzazione ad accogliere turisti in contesti atipici (case private, aziende agricole, famiglie di pescatori, ecc.) è solitamente motivata con l'esigenza integrare il reddito di soggetti economicamente deboli, che dovrebbero poter svolgere le relative attività in via occasionale e comunque accessoria rispetto all'attività principale. Il fenomeno è proliferato in modo indiscriminato, allontanandosi dall'originario principio ispiratore e dando luogo a fenomeni di concorrenza sleale, che danneggiano tanto le imprese turistiche tradizionali quanto coloro che gestiscono in modo corretto le nuove forme di accoglienza.

Le parti chiedono che tali attività siano soggette ad un efficace sistema di controlli e che la relativa disciplina sia modificata al fine di assicurare che tutti i soggetti che operano sullo stesso mercato siano tenuti al rispetto delle medesime regole.

Le parti rinnovano la censura di ogni forma di attività imprenditoriale svolta senza il rispetto delle norme di legge ed a tal fine si impegnano a costituire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l. delle "Commissioni bilaterali Anti abusivismo" presso gli Enti Bilaterali Territoriali, coordinate dall'Ente Bilaterale Nazionale.

DECONTRIBUZIONE E DETASSAZIONE

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

Dichiarazione congiunta

Le parti stipulanti convengono sulla necessità di contrastare fenomeni di dumping contrattuale. Pertanto 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

Art. 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, mense 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 formano parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dall'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, tavola calda, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;
- piccole pensioni, locande, affittacamere, bed and breakfast, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per

alloggio;

- caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaseccherie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli artt. 3 e 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287 e successive modifiche e integrazioni;
- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
- gelaterie, creamerie;
- 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, marittimi, 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;

- spazi aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
 e) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinai, 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 piscinai
- 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 data denominazione delle eventuali dipendenze (agenzia, 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 svolgono attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata.
- VII) *Porti ed approdi turistici*
 a) porti turistici, approdi turistici, punti di ormeggio.
- VIII) *Ritugi alpini*

Art. 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'art. 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 artt. 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 c.c.n.l. 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, riferendosi 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.

Art. 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

Art. 4
(Livello nazionale)
(Vedi accordo di rinnovo in vita)

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 firmatene 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 qualificazione 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.

Monitoraggio congiunturale

- (1) Le parti, in considerazione della difficile situazione in atto, concordano di intensificare il monitoraggio del mercato turistico e del mercato del lavoro turistico e lo scambio di informazioni sull'andamento del settore.
- (2) A tal fine stabiliscono che - per tutto il periodo di vigenza del presente accordo - gli incontri previsti al comma 2 dell'articolo 4 del c.c.n.l. si svolgeranno con cadenza almeno trimestrale e, comunque, in ogni caso in cui gli stessi vengano richiesti da una delle parti stipulanti il presente accordo.
- (3) Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale del settore Turismo ed utilizzando le fonti disponibili, quali ad esempio:
- fatturato dei servizi turistici;
 - ricavo medio per camera disponibile;
 - spese dei viaggiatori stranieri in Italia;
 - spese dei viaggiatori italiani all'estero;
 - movimento dei clienti delle strutture ricettive;
 - viaggi per tipologia ed organizzazione del viaggio;
 - lavoratori occupati presso le aziende turistiche;
 - natali-mortalità delle imprese turistiche;
 - capacità delle strutture ricettive;
 - investimenti delle imprese;
 - clima di fiducia delle imprese;
 - clima di fiducia delle imprese di servizi turistici; - clima di fiducia dei consumatori.
- (4) Qualora l'andamento dei suddetti indicatori evidenziasse, anche per gli anni successivi al 2015, il perdurare della congiuntura negativa, le parti si incontreranno per esaminare congiuntamente la situazione in atto, con l'obiettivo di individuare concordemente gli interventi da intraprendere per fronteggiarla.

Art. 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.

Art. 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 occupano 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 I:

PARI OPPORTUNITÀ, UTILIZZO DEGLI IMPIANTI, POLITICA ATTIVA DEL LAVORO

Art. 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 pervengono dagli organismi partecipi 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'art. 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. 158 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, 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.

Art. 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 delle regioni, 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.

Art. 9

(Politiche attive del lavoro)

1. Le parti, anche in relazione a quanto previsto dalla riforma del collocamento ordinato 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 suma dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro extra e surrogato;
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 10° comma del successivo art. 138;
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 allineare gli obiettivi programmatici di sviluppo e riorganizzazione del settore, del prolungamento della stagione e dell'occupazione.

Capo III

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Art. 10
(Contrattazione integrativa)

1. La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.
2. Di norma, i relativi accordi hanno durata pari a quattro 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 occupano più di quindici dipendenti inodove nelle stesse non si svolge 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 appreso 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 ricevono 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'insorgere del contenzioso.
5. In occasione della contrattazione integrativa, durante i due mesi precedenti la scadenza e nei due mesi successivi a, 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 2016. 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 restino assicurate le condizioni di normalità sindacale di cui al comma 5, per un periodo di sessanta giorni dalla convocazione del suddetto incontro.

Art. 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'art. 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 artt. 209, 260 e 293 del presente c.c.n.l., con conseguente inapplicabilità delle disposizioni inerenti il premio di risultato.

Art. 12
(Indicazioni)

1. 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 non 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 turistici 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.

Art. 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:

Importo	EURO
A, B	298
1° - 2° - 3°	261
4° - 5°	222
6° - 7° - 8°	178

- (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 marzo 2016. Gli accordi di secondo livello potranno definire modalità diverse di erogazione.
- (5) Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza al 29 febbraio 2016, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestata alle proprie dipendenze nel periodo 1° gennaio 2014-29 febbraio 2016.
- (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 c.c.n.l. Turismo, che venga pagato con il prospetto paga dei periodi successivi al 1° gennaio 2014. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.

(9) In presenza di difficoltà economico-produttive, quali ad esempio quelle che possono comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque caratterizzate da risultati significativamente negativi o che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, il datore di lavoro comunicherà alle rappresentanze sindacali aziendali o, in loro assenza, alle competenti organizzazioni territoriali, anche per il tramite dell'Ente Bilaterale del Turismo, l'impossibilità di procedere all'erogazione del premio, allegando la documentazione utile a comprovare la situazione aziendale. Tale comunicazione, da effettuare in forma scritta, potrà essere inviata anche per il tramite di un'organizzazione aderente ad una delle organizzazioni imprenditoriali stipulanti il presente c.c.n.l. Le organizzazioni sindacali potranno richiedere la convocazione di apposito incontro o della Commissione paritetica territoriale, per l'esame della situazione prospettata.

(10) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni del c.c.n.l. Turismo che regolano la materia, non venga definito un accordo integrativo entro il 31 gennaio 2016, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di marzo 2016, i seguenti importi:

Livello	Euro
A, B	180,00
1°, 2°, 3°	150,00
4°, 5°	140,00
6°, 8°, 6°, 7°	120,00

Si applicano a tali importi le disposizioni di cui ai commi 5, 6, 7, 8 e 9 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 2014-29 febbraio 2016.

(12) In occasione del successivo rinnovo del c.c.n.l. Turismo, le parti valuteranno gli esiti dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, 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, ed in particolare delle disposizioni di cui al decreto Presidente del Consiglio dei ministri 22 gennaio 2013 e successive modifiche ed integrazioni. Qualora tale ipotesi non si realizzi, le parti assicureranno l'invarianza dei costi, adottando i necessari correttivi.

Al comma 1 dell'articolo 15 del c.c.n.l. Turismo 20 febbraio 2010, le parole "Ferma restando l'applicabilità delle disposizioni di legge che regolano i contratti di riallineamento, e le parole "verificatisi nei territori non compresi dall'obiettivo 1 sono abrogate".

Art. 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'art. 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'art. 69;
- d) la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1 dell'art. 23 della legge n. 56/1987, 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 durata di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione di lavoro temporaneo ai sensi dell'art. 89/f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 108, 116 e 361);
- g) intervallo per la consumazione dei pasti (art. 119);
- h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 299 e 376);
- 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 una dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
- l) adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 114;
- m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. 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'art. 118;
- o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'art. 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; misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 141);
- s) premio di risultato di cui all'art. 11;
- t) regolamentazione nastro orario stagionali (art. 207);
- u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 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'art. 21, 4° comma, legge 28 febbraio 1987, n. 56;
- b) la definizione di meccanismi analoghi e quanto previsto dall'art. 95 volti ad agevolare ulteriormente l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
- c) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari o/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'art. 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'art. 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 stanza secondo quanto previsto dall'art. 155;
- i) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (art. 312);
- j) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavolggiante dei locali notturni (art. 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 (art. 341);
- m) determinazione del compenso fisso ai madres o capi camerieri (art. 317);
- n) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (art. 314);
- o) determinazione della misura della trattenuta cautelativa (artt. 295, 356 e 374);
- p) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (art. 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'art. 366;
- s) clausole di uscita (art. 15);
- t) contratti a termine ed aziende di stagione (artt. 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'art. 64; v) retribuzione onnicomprensiva (art. 18);
- x) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (artt. 213, 284, 294, 373);
- y) funzionamento Commissioni paritetiche (artt. 248, 286 e 419);
- z) costituzione dei Centri di servizio di cui all'art. 22;
- aa) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività, anche mediante l'attivazione degli istituti di cui all'art. 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 della singola area 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 distorsione collettiva e servizi, le seguenti materie sono demandate alla esclusiva competenza della contrattazione nell'unico produttivo:
 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;

Art. 15 (Clausole di uscita)

1. Fermo restando l'applicabilità delle disposizioni di legge che regolano i contratti di riassetto, 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 c.c.n.l.

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 c.c.n.l., salvo successiva proroga concordata dalle stesse parti.

Art. 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'art. 13 può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differenti 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 forfetizzazione.

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'art.

6 del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636 e dell'art. 35 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797.

Art. 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 che, a richiesta potranno essere inviati al CNEL.

Capo IV ENTI BILATERALI

PreMESSA

Le parti stipulanti il c.c.n.l. turismo, ribadita la volontà di promuovere la istituzione e/o lo sviluppo degli Enti bilaterali e dei Centri di servizio o di regolare 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 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.

Art. 18 (Ente bilaterale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di costituire l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBITUR (Ente Bilaterale Turismo) concordando inoltre di utilizzare un Ente Bilaterale già costituito da una o più delle Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo d'intesa, e del rispettivo CCNL, già in possesso dei codici Uniemens e INPS per l'applicazione del CCNL e dei rispettivi servizi derivanti (busta paga, fondo interprofessionale, formazione normale o professionalizzante etc.) almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale EBITUR.

Art. 19 (Sostegno al 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 conferenze mandate e le Organizzazioni sindacali territoriali, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinate 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'EBITUR nei limiti e con le modalità di cui ai regolamenti allegati al presente c.c.n.l. 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 concentrato 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 iscriveranno 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 la medesima finalità, negli esercizi successivi.

5. 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 c.c.n.l.

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'art. 51, comma 2, lettera b), del decreto presidenziale della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Art. 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 dalla parte 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'EBITUR costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuali delle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'EBITUR 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 precedentemente 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 la 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) svolgere i compiti di Organismo Paritetico territoriale. In tale ambito, l'EBITUR istituisce la Commissione tecnica sulla sicurezza sul lavoro avente il compito di valutare i progetti formativi previsti dall'articolo 37 del decreto legislativo n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti dall'accordo 21 dicembre 2011 raggiunto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome.
4. L'EBITUR 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 base di esane 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'art. 9 della legge n. 56/1987 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 bimestrale, 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 richieste 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.

Art. 21

(Previdenza sanitaria integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 22

(OPP)

1. L'Ente bilaterale di norma si articola nell'ambito del territorio in Organismi Paritetici Provinciali (OPP). 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'EBITUR, le parti potranno promuovere la costituzione dei Centri di servizio, d'intesa con l'Ente bilaterale nazionale.
2. L'OPP:
 - cura la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgano degli strumenti di cui agli artt. 85 e 93;
 - assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al 3° comma dell'art. 23 della legge n. 56/1987 ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'art. 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 artt. 18 e 20 del presente contratto, provvedono ad assicurare le risorse necessarie per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, nonché quelle degli OPP 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 gli OPP, si stabilisce la ripartizione delle attività tra OPP ed Ente bilaterale nazionale, nonché la conseguente attribuzione delle risorse e le relative modalità, in conformità a quanto stabilito dal presente articolo e dagli artt. 18 e 20 e dal chiarimento a verbale e dalla dichiarazione a verbale posta in calce all'art. 20 del presente contratto;
 - per i territori e/o i comparti in cui non sia costituito l'OPP, 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 agli OPP delle risorse e competenze di provenienza dal comparto agenzie di viaggio potrà avvenire solo previo esplicito consenso della competente Organizzazione imprenditoriale regionale.

Art. 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 e fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base e contingenza, per quaterdecim 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 del contributo dovuto 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 quota 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 rimosse 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 c.c.n.l. 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'EBITUR continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento, in relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato direttivo dell'EBITUR è autorizzato a definire specifiche soluzioni transitorie. Sono altresì confermate le deliberazioni assunte in materia dagli Organi dell'EBITUR.

8. Le risorse degli Enti bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli artt. 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'EBITUR, saranno trasferite agli Enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal c.c.n.l. turismo.

10. L'Ente bilaterale nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accettare e compensare i crediti vantati nei confronti degli Enti bilaterali territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Art. 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 alla **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 termini utili per consentire alle parti di esaminare i risultati e di assumere le conseguenti determinazioni entro il 30 giugno 2015.

Art. 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'art. 29 del presente c.c.n.l.

Capo V

FORMAZIONE

Art. 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 o strumenti propedautici 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 competenza, 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 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 part-time, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;
- consolidato la rete degli Enti bilaterali e degli OPP 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.

Art. 27

(Formazione continua)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Art. 28

(Sicurezza sul lavoro)

1. È costituita una commissione tecnica che esaminerà - anche avvalendosi del supporto dell'EBITUR - 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 - in cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome - sono affidate alla competenza dell'EBITUR 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 dati di lavoro rilasciano al dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso l'azienda in materia di sicurezza sul lavoro.

Capo VI

COMMISSIONI PARITETICHE, CONCILIAZIONE, ARBITRATO

Art. 29

(Composizione della Commissione paritetica nazionale)

1. La Commissione paritetica nazionale dovrà essere costituita su basi paritetiche da quattro rappresentanti delle organizzazioni datoriali e quattro delle organizzazioni sindacali. Per gli aspetti di carattere generale e per quelli di specifica competenza.

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 uno delle Federazioni imprenditoriali.

Art. 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) 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 investire 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.

Art. 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. Fermo restando la facoltà delle Organizzazioni sindacali locali dei lavoratori di designare i propri rappresentanti anche successivamente, la mancata designazione dei rappresentanti da parte di qualcuno 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.

Art. 32

(Procedure per la composizione delle controversie collettive)

1. Fatta salva 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 sindacale e da tanti rappresentanti dell'Associazione locale imprenditoriale 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 uno delle 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 c.c.n.l., 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 esposto il primo.

11. Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo e 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 art. 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.

Art. 33

(Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali)

1. Ai sensi degli artt. 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 e da un rappresentante della locale Organizzazione sindacale locale dei lavoratori alla quale il dipendente è iscritto e/o conferisce mandato.

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 artt. 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 c.c.n.l. 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 c.c.n.l. Copia dell'accordo dovrà essere inviata all'Ente bilaterale nazionale del settore turismo per l'inclusione nell'archivio dei contratti.

Art. 34

(Collegio arbitrale)

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 del codice di procedura civile o all'art. 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 1° 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, o 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, un altro designato dalla Organizzazione sindacale territoriale 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 concidere con coloro che hanno espresso 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'art. 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'art. 412 quater del codice di procedura civile.

Art. 35

(Procedura di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinari)

1. Fermo restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 306/1970, il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'Organizzazione sindacale del lavoratore alla quale è iscritto 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.

Art. 36

(Procedura di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali)

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

2. Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1 dell'art. 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.

Art. 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

Art. 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 di sensi di legge.

Dichiarazione a verbale

In caso di modifiche della regolamentazione della rappresentanza sindacale, le parti si incontreranno per apportare i conseguenti adattamenti alle norme contrattuali.

Art. 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 unitarie costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 306, 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;

2. della Rappresentanza sindacale unitaria costituita in luogo della RSA.

3. 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.

4. 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.

5. Il mandato di delegato aziendale di cui all'art. 38 è di dirigente sindacale di cui alla lett. b) del 1° comma del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non inferiore sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

6. 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 R.S.U. 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.

7. Nelle aziende stagionali, ferma restando la durata triennale delle R.S.U., gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva all'elezione riassumono la carica.

Art. 40
(*Permessi sindacali retribuiti*)

1. I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lett. a) del 1° comma dell'art. 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 lett. c) dell'art. 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 lett. b).
5. Qualora non sia stata costituita la R.S.U., si applicano alle R.S.A. i parametri di cui all'art. 24 del c.c.n.l. 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 alla lett. b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lett. 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 1° 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.

Art. 41
(*Permessi sindacali non retribuiti*)

1. I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 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.

Art. 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.

Art. 43
(*Assemblee*)

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 della convocazione.
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 generale 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 negative e di pubblica utilità. Va altresì assicurata la sicurezza della persona, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e il servizio di vendita al pubblico.

Art. 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.

Art. 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.

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.

Art. 46
(*Norma transitoria*)

1. Fino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme del c.c.n.l. riferite alle Rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 47
(*Contributi associativi*)

1. L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore delle Organizzazioni firmatarie il c.c.n.l. 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

Art. 48
(*Classificazione del personale*)

Declaratorie

1. I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli professionali di cui due relativi alle categorie quadri, ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti dichiarazioni:

Arca quadri

Al sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti dichiarazioni, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D. 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 dichiarazioni 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 realizzazione 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 iniziative 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 adeguate esperienze. 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.

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 qualificata conoscenza 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.

Art. 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 c.c.n.l. turismo sei mesi prima della scadenza del presente contratto.

Art. 50

(Inquadramento)

1. L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le dichiarazioni 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 dichiarazioni, dalle competenti Organizzazioni territoriali ed in caso di mancata soluzione la questione sarà demandata alle rispettive Organizzazioni nazionali.
3. 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.
4. 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.
5. 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 consensuale scioglimento delle Organizzazioni imprenditoriali firmatarie e con esse delle aziende rappresentate dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

Art. 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.

Art. 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 c.c.n.l. 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 del 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 ai 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 degli OPP 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 la 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.

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 del presente capo.

Premesso che

- le parti in epigrafe, che rappresentano imprese e lavoratori del settore turismo, il 20 febbraio 2010 hanno sottoscritto un accordo nazionale in materia di formazione esclusivamente aziendale dell'apprendistato professionalizzante, in attuazione dell'art. 49, comma 5-ter del D.Lgs. n. 276/2003, con l'obiettivo di realizzare un percorso efficace di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, diretto ad avvicinare le esigenze delle aziende alle potenzialità del capitale umano;
- le medesime parti intendono favorire il ricorso all'istituto dell'apprendistato garantendo a imprese e lavoratori certezze circa la disciplina contrattuale applicabile, alla luce dell'evoluzione legislativa;
- Visti
 - le disposizioni di cui all'art. 7, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;
 - comma 7: "Per le regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti";
 - comma 10: "I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'art. 1, commi 1185 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale";
 - la circolare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 29, prot. n. 28/0062433 dell'11 novembre 2011; - l'interpolo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 40 del 26 ottobre 2011;
- Concordano
 - di confermare le vigenti discipline del c.c.n.l. turismo in materia di apprendistato professionalizzante e di apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale fino alla scadenza del termine previsto dall'art. 7, comma 7, D.Lgs. n. 167/2011;
 - di avviare, contestualmente alla sottoscrizione del presente accordo, il confronto per il recepimento della disciplina dell'apprendistato di cui al D.Lgs. n. 167/2011; di individuare, nell'ambito del medesimo confronto, tutti gli aspetti e le materie demandate, confermando, nell'ambito dell'applicazione della nuova disciplina dell'apprendistato, il ruolo centrale della bilateralità. Le parti concordano altresì di impegnarsi a tutti i livelli, nei rapporti istituzionali, al rispetto del presente accordo, al fine di garantire una entità in vigore uniforme della disciplina contrattuale nazionale e delle diverse regolamentazioni legislative regionali alla scadenza del periodo transitorio di cui all'art. 7, comma 7, D.Lgs. n. 167/2011.

La durata della formazione e, conseguentemente, la durata massima del rapporto di apprendistato possono essere rideterminate come segue:

Livello di inquadramento	Durata rapporto (mesi)	Durata formazione (*) (ore medie annuali)
2*, 3*, 4*	36	60
4*, 5*	48	80
5*, 6*, 7*, 8*	36	60
6*	24	48

(*) Per le sole qualifiche con contenuti competenziali omologhi o sovrapponibili a quelli dei profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano (articolo 1, comma 17, legge n. 92 del 2012);

(**) Resta inoltre fermo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 14.

Resta fermo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 13, per i quali la formazione sarà determinata nelle misure previste dall'articolo 14.

(2) I valori indicati al comma 1 sono applicabili qualora ricorrano almeno una delle seguenti condizioni:

- l'apprendista è in possesso di un titolo di studio o di una qualifica professionale o di un diploma attinente al turismo, valevole come "apprendimento formale";
 - l'apprendista ha partecipato ad iniziative promosse da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, valevoli come "apprendimento non formale";
 - l'apprendista ha maturato esperienze valevoli come "apprendimento informale".
- (3) Le parti, nel riservarsi di aggiornare la disciplina della materia dopo l'attuazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, stabiliscono che, ai fini di cui al precedente comma 2:
- la sussistenza dei requisiti di cui alla lettera a) del comma precedente potrà essere accertata dal datore di lavoro, mediante acquisizione del relativo titolo o idonea autocertificazione;
 - il datore di lavoro potrà richiedere al competente ente bilaterale del turismo di verificare ed attestare la sussistenza di elementi equivalenti a quelli di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

Chiarimento a verbale

Le parti concordano che, in sede di stesura del nuovo testo contrattuale, il testo dell'accordo nazionale sull'apprendistato del 17 aprile 2012 sarà recepito all'interno del titolo IV del c.c.n.l. Turismo.

Dichiarazione a verbale

Le parti, visto quanto disposto dall'articolo 2, commi 2 e 3 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, legge 9 agosto 2013, n. 99, si riservano di valutare la necessità di modificare la disciplina contrattuale dell'apprendistato, anche al fine di tenere conto delle linee guida che potranno essere adottate in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Art. 53 (Tipologie di apprendistato)

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

- 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.

Art. 54
(Durata)

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

Inquadramento iniziale	Durata (mesi)
2, 3, 4	45
5, 6*	36
6	24

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

Art. 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.

Art. 56
(Obblighi del datore di lavoro)

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:
- 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;
 - di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
 - di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
 - 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 minorenni l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Art. 57 (Obblighi dell'apprendista)

1. L'apprendista deve:
- 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;
 - prestare la sua opera con la massima diligenza;
 - frequenterne con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
 - 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.

Art. 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.

Art. 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 è 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 tra 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, la modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo"; l'accordo di rinnovo del c.c.n.l. 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, e 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-ufficiamento 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'EBITUR 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 o almeno due anni di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale;

b) profilo professionale rientrante fra quelli individuati nel presente accordo ed esplicitazione, eventuale, della 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.

Art. 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 fra le associazioni datoriali e dei lavoratori, formative 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.

Art. 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 riproponendo 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, atenei del 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 scadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività. Apprendistato - Impegno formativo

Art. 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'EBITUR 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'EBITUR potrà stipulare apposita convenzione con l'ISFOL.

Art. 63

(Intese con le Regioni e le Province autonome)

1. La disciplina del contratto di apprendistato per l'esplicitamento 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.

Art. 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 fra 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.

Art. 65

(Trattamenti normativi)

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

Art. 66

(Assistenza sanitaria integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 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

Art. 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'art. 23, 1° comma della legge n. 56/1987, in aggiunta a quanto stabilito dall'art. 79 del presente contratto. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo art. 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'art. 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 lett. 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.

Art. 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 individuata 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 limiti inferiori 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.

Art. 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 aziendali 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 e al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30 per cento.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 73
(*Clausole flessibili e clausole elastiche*)

1. Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche o 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 ed elastiche.
5. Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Art. 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.

Art. 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 determinino 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.

Art. 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 ed 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 inabilità lavorativa;
 - esigenze personali di cui all'articolo 134 del presente c.c.n.l., 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.

Art. 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

Art. 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.

Visti:

- la legge 26 giugno 2012, n. 92 e la legge 7 agosto 2012, n. 134;

considerati:

- l'andamento strutturalmente irregolare e discontinuo della domanda di servizi turistici;
 - l'esigenza di preservare la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato;
 - quanto previsto dalle nuove disposizioni di legge concernenti la disciplina della durata dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo, che affidano alle Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative il compito di plasmare le regole generali adattandole alle specificità settoriali, territoriali ed aziendali;
- stabiliscono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale che l'intervallo di cui alla lett. a) del comma 1, dell'art. 16-bis del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 134, è fissato in venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi per tutte le fattispecie che, ai sensi e per gli effetti del c.c.n.l. e successive modifiche ed integrazioni, rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato nonché in ogni altra eventuale ipotesi individuata dalla contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale. Le parti si incontreranno per verificare le condizioni dell'eventuale continuità applicativa dell'intera.
- Le parti, nel riservarsi di effettuare ulteriori approfondimenti nell'ambito delle trattative per il rinnovo del c.c.n.l. turismo, si impegnano in ogni caso ad incontrarsi tempestivamente qualora intervenga una modifica della disciplina legislativa, per assumere le conseguenti decisioni.

Contratto a-causale

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, al fine di favorire l'inclusione nel mercato del lavoro e l'aumento del tasso di occupazione, stabiliscono che le previsioni di cui alla lettera b) del comma 1-bis dell'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 possano trovare applicazione per l'assunzione di:

- percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (ASPI, C.i.g.o., C.i.g.s., mobilità, ecc.);
- disoccupati con più di 45 anni;
- appartenenti alle liste di cui alla legge n. 68 del 1999.

La tipologia di contratto a termine di cui al comma precedente potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro, fermo restando che la somma della durata complessiva dei diversi rapporti non potrà eccedere i 18 mesi. Maggiore durata potrà essere stabilita dalla contrattazione collettiva di secondo livello che potrà anche attivare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. La disciplina di cui al presente articolo non si applica alle aziende di stagione.

Art. 79
(Limiti quantitativi)

(1) Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dal comma 1 dell'articolo 1 e dal comma 7 dell'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

Base di computo	N. di lavoratori
0-4	1
5-9	2
10-25	3
26-50	4
51-99	5
Oltre 100	20%

(2) La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, che risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

(3) Le parti confermano altresì che i limiti quantitativi di cui al presente articolo non si applicano ai contratti a termine stipulati dalle aziende di stagione nonché ai contratti a termine.

(4) Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l., possono modificare le misure indicate al comma 1 e definire ulteriori ipotesi di esclusione, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art. 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 eccedenti i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Art. 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 altre 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.

Art. 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. 1526, 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 c.c.n.l. sono state individuate soluzioni negoziate 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.

Art. 83
(Intensificazione 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'art. 85, sarà fornita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.

Art. 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.

Art. 85
(Atomioraggio)

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 ricorre ai contratti a tempo determinato comunica quadriestramente alle Rappresentanze sindacali (R.S.A./R.S.U.) ovvero, in mancanza, alle Organizzazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nei quadriestri precedenti, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
2. La comunicazione potrà essere effettuata per il tramite delle Associazioni 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 deviazione 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 forniti 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.

Art. 86
(Diritto di precedenza)

- (1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi 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 e 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.
- (5) In relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'articolo 5, comma 4-quater, del decreto legislativo n. 368/2001, 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.
- (6) Ai sensi e per gli effetti del comma 4-quater, decreto-legge n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 78/2014:
- a) per le lavoratrici il congedo di maternità di cui all'articolo 16, comma 1, del Testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al primo periodo;
- b) alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
- (7) Ai sensi e per gli effetti del comma 4-sexies dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 78/2014, il diritto di precedenza di cui ai commi 1 e 5 del presente articolo, dev'essere espressamente richiamato nell'atto scritto.

Art. 87
(Disciplina della successione dei contratti)

- (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. 368/2001, 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) La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 5, comma 4-bis, del decreto legislativo n. 368/2001 non trova applicazione nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine, per i quali si conferma il diritto di precedenza;
- nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, pur non essendo tale facoltà prevista da disposizioni di legge o contrattuali.
- (3) La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo n. 368/2001, non trova applicazione:
- a) nei casi di cui al precedente comma 2;
- b) nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;
- c) ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (ASPI, C.i.g.o., C.i.g.s., mobilità, ecc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68/1999;

di: in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello.

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che le previsioni di cui alla lettera c) del comma 3 del presente articolo sono volte ad offrire ai soggetti svantaggiati la citata maggiore opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Art. 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.

Art. 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

Art. 90
(Casi di ricorso)

1. Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 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 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 lett. a), b), d), e) del comma 1, sarà contenuto entro l'otto per cento del lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati.
3. La base di calcolo 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.

Art. 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 (R.S.A. e R.S.U.) 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; cioè 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 le qualifiche 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 divulgazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

Art. 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

Art. 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:
 - banqueting;
 - 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 del 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

Art. 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

Art. 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.

Capo VIII
LAVORO RIPARTITO

Art. 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 a la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, fermo 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.

Capo IX
APPALTO DI SERVIZI

Art. 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.
- (2 bis) Per le unità produttive con più di quindici dipendenti in cui non siano state costituite né RSA né RSU, la convocazione sarà indirizzata alle competenti organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto, per il tramite della organizzazione territoriale degli imprenditori aderente alla competente organizzazione nazionale stipulante il presente contratto.
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'unità 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. Esplette 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 c.c.n.l. 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 attribuzione 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'area 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 disciplinate dal presente articolo.

Capo X
TELELAVORO

Art. 98
(Telelavoro)

Vedi Allegato al presente contr.

Capo XI
LAVORATORI STRANIERI

Art. 99
(Promozione dell'integrazione)

1. Le parti, preso atto del crescente rilievo assunto nel settore dell'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.
1. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 colfinanziamento del fondo di formazione interprofessionale denominato INFOCUS.

Art. 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 districco 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 (lavori extra e di surroga) possono costituire uno strumento utile a concorre alla realizzazione dei requisiti che la legge richiede per il rinnovo del permesso di soggiorno.

Art. 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

Art. 105
(Quote di riserva)

1. Ai sensi del 3° comma dell'art. 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, 6a, 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 attinenti 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
Istituzione del rapporto

Art. 106
(Assunzione)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 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

Art. 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
6 e 7	20 giorni
8 e 9	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'art. 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

Art. 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'art. 1 del R.D. 15 marzo 1923, n. 692, in relazione all'art. 3 del R.D. 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.

Art. 109
(Durata massima dell'orario di lavoro)

1. Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 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.

Art. 110
(Riposo giornaliero)

1. Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'art. 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 usufruirne, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quella 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.

Art. 111
(Riduzione dell'orario)

Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large signature at the top and several initials and marks below.

1. Fermo restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 108, viene concessa una riduzione dell'orario annuo 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. 54/1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792).
4. Le riduzioni di cui al presente articolo verranno effettuate 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'art. 14, comma 2, lett. m), e comma 5, lett. 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 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dei permessi di cui al 3° 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 corrispondenza 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 artt. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 art. 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'art. 108 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso art. 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'art. 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'art. 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 R.S.U. 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 questo 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'art. 111 del presente contratto.

Orario medio in regime di flessibilità

- (1) Le organizzazioni stipulanti si danno atto che l'andamento altalenante ed irregolare della domanda turistica comporta difficoltà per l'organizzazione del servizio ed induce il frazionamento della durata dei rapporti di lavoro.
- (2) Le parti conseguentemente concordano, anche al fine di incentivare la continuità ed il prolungamento dei rapporti di lavoro, di adottare in via sperimentale nell'arco della vigenza del presente contratto, la seguente disciplina dell'orario medio, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 3, comma 2 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.
- (3) A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un minor apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata inferiore alle quaranta ore settimanali, senza corrispondenza del trattamento economico previsto per il lavoro straordinario. Tali prestazioni sono compensate da riposi di durata equivalente fruiti nell'arco delle 13 settimane successive o, qualora tale condizione non si realizzi, sono detratte dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'articolo 111 del presente c.c.n.l.
- (4) A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un maggior apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata superiore alle quaranta ore settimanali, senza corrispondenza del trattamento economico previsto per il lavoro straordinario. Tali prestazioni sono compensate da riposi di durata equivalente fruiti nell'arco delle 8 settimane successive o, qualora tale condizione non si realizzi, il monte ore di permessi retribuiti di cui all'articolo 111 del presente c.c.n.l. sarà incrementato in misura pari alla durata delle prestazioni non compensate, mentre la maggiorazione per il lavoro straordinario verrà liquidata.
- (5) Al fine di perseguire l'obiettivo di prolungare la durata dei rapporti di lavoro fino ed oltre le 13 settimane, per i lavoratori stagionali nonché per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (con esclusione dei contratti stipulati per ragioni sostitutive e dei contratti a termine di durata superiore a 12 mesi) le compensazioni di cui ai commi precedenti potranno avvenire lungo tutto l'arco del rapporto di lavoro. Il contratto individuale potrà consentire che la data esatta di scadenza sia determinata tenendo conto di eventuali riposi compensativi di cui al comma 4 del presente articolo e di eventuali permessi di cui all'articolo 111 non goduti in tal caso, in luogo del trattamento di cui all'articolo 122 e al comma 4 del presente articolo, si terrà conto della migliore durata del rapporto ai soli fini del calcolo dei ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, con esclusione del trattamento di fine rapporto e di ogni altro istituto di legge e contrattuale.
- (6) Resta fermo, in ogni caso, il diritto al riposo giornaliero ed al riposo settimanale, con le modalità stabilite dalla legge e dal presente c.c.n.l. nonché la possibilità che le rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA/RSU o delegato aziendale) richiedano un incontro per l'esame congiunto delle eventuali problematiche applicative.
- (7) Il numero massimo di settimane di cui ai precedenti commi 3 e 4 può essere elevato sino a:
- a) 26 settimane, con riduzione dell'orario di lavoro pari a 30 minuti per ogni settimana effettivamente utilizzata in aggiunta alle 13 settimane, da riconoscersi ai lavoratori interessati dall'effettiva applicazione del meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi di cui all'articolo 111 del presente c.c.n.l.; in tal caso, sarà resa una previa informativa alle rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA o RSU o delegato aziendale), le quali potranno richiedere lo svolgimento di un incontro, con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente c.c.n.l., finalizzato al raggiungimento di intesa;
- b) 52 settimane, previo accordo, da definirsi in sede aziendale, interaziendale o territoriale, con l'assistenza delle organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente c.c.n.l., prevedendo l'elevazione del monte ore annuo di permessi di cui all'articolo 111 sino a 128 ore annue. Nelle ipotesi diverse da quelle previste dal presente comma, il numero di permessi di cui all'articolo 111 che può essere utilizzato ai sensi del comma 3 del presente articolo, non potrà essere superiore a:
- 72 ore annue a compensazione delle prestazioni rese sino al 31 dicembre 2015;
- 64 ore annue a compensazione delle prestazioni rese a decorrere dal 1° gennaio 2016.
- (8) Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.
- (9) Le disposizioni del presente articolo si applicano alle aziende di cui all'articolo 1, comma 1, punti 1 (aziende alberghiere), II (complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta), VII (porti ed approdi turistici), VIII (rifugi alpini) del presente c.c.n.l.
- (10) Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto di lavoro a tempo parziale, fermo restando l'applicabilità delle clausole elastiche e flessibili.

111 La contrattazione integrativa può stabilire previsioni diverse.

Art. 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 o le particolari 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'art. 103, 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 i posti 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 posti 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 scadenze 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'art. 111 è elevato a 128 ore.
9. Nel caso di ricorso ai tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini delle maggiorazioni retributive, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Art. 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'art. 113.

Art. 117
(Riposo dei minori)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 22 della legge 17 ottobre 1967 n. 577, 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.

Art. 118
(Recupero)

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.

Art. 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.

Art. 120
(Lavoro notturno)

1. Il lavoro notturno è regolato dalla normativa prevista per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Art. 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 artt. 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'art. 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 artt. 114 e 115 del presente contratto.
5. Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli artt. 1 e 3 della legge 22 febbraio 1934, n. 378, 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'indisponibilità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di cui al decreto legislativo n. 532/1999, 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'art. 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 artt. 3 e 10 del decreto legislativo n. 532/1999.

Art. 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 artt. 108 e 114 a seconda che vengano adottati o meno i riposi di congruaggio.
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 2° 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 2° comma le 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.

Art. 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'art. 122, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto e termine che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato.

2. I congedi di conguaglio di cui all'art. 114 nonché i permessi non goduti di cui all'art. 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 venticesimi di un dodicesimo delle gratifiche e delle ferie suddette per quanto sono le giornate risultanti.

4. E' comunque escluso da tale criterio di computo il trattamento di fine rapporto.

5. Il dipendente che non intenda avvaltersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Capo IV
RIPOSO SETTIMANALE

Art. 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 dei bilanci annuali.

Art. 125
(Modalità di godimento del riposo settimanale)

1. Fermo restando quanto previsto dal presente c.c.n.l. in materia di consultazione e confronto sulla 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.

Art. 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 1° comma del presente articolo, le parti si danno nuovamente reciproco atto di avere tenuto conto di tutte le prestazioni lavorative domenicali nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente definiti dalla contrattazione collettiva.

3. Fino al 31 dicembre 1980 si conferma la disciplina di cui all'art. 44 del c.c.n.l. 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 corrisponde 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

Art. 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 sindacate festività.

4. A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattata 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 sindacate 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 è retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si rinvia alla Parte speciale del presente contratto.

Art. 128
(1° 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 sopresse, 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

Art. 129 (Determinazione del periodo di ferie)

1. Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella 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'art. 127. Le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'art. 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 le nuove discipline 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 conserveranno le condizioni di miglior favore.

Art. 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 dovuto durante le ferie la normale retribuzione in alto, 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 iniziali 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 artt. 225 e 227.
8. Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'art. 123.
9. Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, inizialmente 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 artt. 221 e 222.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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'art. 4, 1° 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 o 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.

Art. 135
(Permessi per elezioni)

1. Ai sensi dell'art. 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.

Art. 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 1973 - 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 dieci 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 delle normali 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 ai 3° e 4° comma del presente articolo, la Direzione aziendale d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° 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 o 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 1° 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 riferito anche all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore.

Capo VIII
NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 137
(Doveri del lavoratore)

1. Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esecuzione della sua attività, ed in particolare:

a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

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'art. 8 del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825;

e) usare modi cortesi con il pubblico;

f) non ritardare nei locali dell'impresa e trattenerci 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 ai 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.

Art. 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 assenza ingiustificata 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) contravenga 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 infittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
13. Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite enunciate all'impresa nei limiti cui esso è imputabile.

Art. 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 corrispondenza 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 dei dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

Art. 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'art. 138.

Art. 141
(Consegne e rotture)

1. Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi evuti 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 fragibili 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 della 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.

Art. 142
(Corredo a abiti di servizio)

1. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali, 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 la cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina, ufficio, 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 ornati di servizio.

Capo IX
NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Art. 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.

Art. 144
(Assistenza sanitaria integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva seduta del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 145
(Indennità di funzione)

1. Ai quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, assorbibile fino a concorrenza dei trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendali, nelle seguenti misure:

Categoria	da gennaio 1997	da gennaio 2003	da gennaio 2009
A	48,48	60,00	75,00
B	41,32	55,00	70,00

Art. 146
(Formazione ed aggiornamento)

1. I Quadri del settore Turismo potranno usufruire del fondo interprofessionale denominato INFOCUS.
2. Il contributo annuo a favore di INFOCUS è pari a euro 75,00, di cui euro 60,00 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.

Art. 147
(Responsabilità civile)

1. Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Titolo VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Art. 148

He

ES

mp

SI

DB

E

ELU

PP

34

(Elementi della retribuzione)

1. Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:
 - a) paga base nazionale conglobata di cui all'art. 152 **comprensivo dell'indennità di carovita 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;
 - c) 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 lavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita di norma, dalla percentuale di servizio secondo le misure e le modalità previste nella Parte speciale.

Art. 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.

Art. 150

(Determinazione della retribuzione giornaliera)

1. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.
2. Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di inattività per assenze non retribuite.

Art. 151

(Determinazione della retribuzione oraria)

1. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:
 - 192 per il personale con orario normale di 45 ore settimanali;
 - 190 per il personale con orario normale di 44 ore settimanali;
 - 172 per il personale con orario normale di 40 ore settimanali.

Capo II

PAGA BASE NAZIONALE

Art. 152

(Paga base nazionale)

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che la parte economica è stabilita nella seguente tabella:

livelli	ottobre 2014	aprile 2015	ottobre 2015	aprile 2016
A	2.134,91	2.159,99	2.185,08	2.210,16
B	1.976,55	1.999,75	2.022,98	2.046,20
1*	1.841,53	1.863,16	1.884,80	1.906,44
2*	1.683,14	1.707,92	1.722,79	1.742,47
3*	1.587,41	1.606,07	1.624,72	1.643,37
4*	1.497,89	1.515,49	1.533,09	1.550,69
5*	1.404,78	1.421,27	1.437,77	1.454,26
6*	1.310,75	1.326,07	1.342,49	1.358,97
6's	1.331,91	1.347,26	1.362,91	1.378,66
7*	1.237,92	1.252,49	1.267,15	1.281,81

livelli	ottobre 2014	aprile 2015	ottobre 2015	aprile 2016
A	2.122,10	2.147,10	2.172,63	2.196,97
B	1.964,95	1.989,63	2.011,12	2.034,21
1*	1.829,04	1.851,44	1.872,95	1.894,46
2*	1.673,36	1.697,95	1.712,62	1.732,29
3*	1.578,72	1.597,37	1.615,82	1.634,37
4*	1.490,35	1.507,66	1.525,38	1.542,69
5*	1.397,50	1.414,32	1.430,65	1.447,07
6*	1.314,37	1.330,17	1.345,96	1.361,76
6's	1.325,23	1.340,80	1.356,38	1.371,95
7*	1.242,03	1.256,62	1.271,21	1.285,61

Art. 153

(Una tantum)

1. Al personale in forza alla data del 27 luglio 2015 sarà riconosciuto, per il servizio prestato nell'ambito del rapporto di lavoro in essere alla predetta data nel corso del periodo 1 gennaio 2015 - 30 giugno 2015 (carezza 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'importo di una tantum è determinato in euro 234, di cui 110 da erogarsi con il foglio paga del mese di agosto 2015 e 124 da erogarsi con il foglio paga del mese di febbraio 2016.

3. Ai lavoratori che non abbiano prestato servizio per l'intero periodo di carezza 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 le 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 compresi 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.

Capo III

CONTINGENZA

Art. 154

(Indennità di contingenza)

Art. 155

(Ritribuzione 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 lavoro in vigore, il compenso orario onnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura:

Level	Febbraio 2014	Ottobre 2014	Aprile 2015	Ottobre 2015	Aprile 2016
4 ^a	13,60	13,76	13,93	14,09	14,25
5 ^a	12,98	13,12	13,27	13,42	13,56
6 ^a S	12,40	12,54	12,69	12,84	12,99
6 ^a	12,25	12,39	12,54	12,68	12,83
7 ^a	11,47	11,60	11,74	11,88	12,01

Capo IV

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.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Art. 156

(Corrispondenza 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 6 giorni.

2. Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al 90% della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei 10 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 pertanto essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

Capo V

ASSORBIMENTI

Art. 157

(Assorbimenti)

1. Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'art. 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'art. 400.

Capo VI

SCATTI DI ANZIANITÀ

Art. 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 18° 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 18° ed il 21° anno, in servizio alla data del 1° giugno 1986;
- quella maturata successivamente al compimento del 18° anno di età per il personale di età inferiore ai 18° anno, in servizio alla stessa data del 1° giugno 1986;
- quella maturata dal compimento del 21° anno di età per il personale di età superiore ai 21° 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:

Level	Euro
A	40,80
B	39,25
1	37,70
2	36,15
3	34,60
4	33,05
5	32,54
5s	31,25
6	30,59
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 c.c.n.l. sono definite per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Art. 159

(Anzianità utile ai fini della maturazione)

1. Relativamente a quanto stabilito dall'art. 158 sulla anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto per il personale di età superiore a 21 anni in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, resta confermato, il riconoscimento del primo scatto a partire:

- dal 1° gennaio 1970 per il personale dipendente dai pubblici esercizi di età pari o superiore a 21 anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data suddetta;
- dal 1° maggio 1974 per il personale dipendente dagli stabilimenti balneari con età superiore a 21 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 21 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

Art. 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, 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. 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 corrispondenza 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 artt. 225 e 277.

3. Dall'ammontare delle 13^e 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 20% della gratifica (art. 30, D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).

Art. 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 corrispondenza 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 artt. 225 e 277.

5. Per quanto riguarda il compenso dei ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti, valgono le disposizioni di cui al 3° comma del precedente articolo.

6. Nessuno obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal 4° comma del precedente articolo.

Capo VIII
PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 162
(Previdenza complementare)

Le Parti di cui sopra convergono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

Capo IX
Assistenza sanitaria integrativa

Art. 163
(Assistenza sanitaria integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e di passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 164
(Omissis)

Art. 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

Art. 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 art. 170.

Art. 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. 246, 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 richiede.

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 art. 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 dei lavoratori da parte di Enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 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 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 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 2° 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 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 63, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Art. 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 365 giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

Capo II
INFORTUNIO

Art. 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 D.P.R. 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, e 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'art. 73 del D.P.R. 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 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Art. 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.

Art. 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'art. 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. Ai fini di agevolare le relative procedure, le parti notificheranno all'Istituto il contenuto del presente articolo.

Capo III
CONSERVAZIONE DEL POSTO

Art. 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 180 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.

Art. 174
(Aspettativa non retribuita)

1. Nei confronti dei lavoratori assunti a tempo indeterminato sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'art. 173 del presente contratto, sarà prolungata, e richiesta dal 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 all'ascioglimento ai sensi del precedente articolo 173; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 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 centottantesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica e comprova dello stato di salute e dello inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Art. 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 la provincia redente.

Art. 177
(Lavoratori affetti da tubercolosi)

1. I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case 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 18 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 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.

2. Ai sensi dell'art. 9 della legge 14 dicembre 1970, n. 1088, le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a 15 unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da Tbc 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'invalidità fisica permanente al posto occupato prima della malattia, in caso di contestazione in merito all'invalidità stessa decisa in via definitiva dal 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 180 giorni.

Capo IV MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 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 6 mesi dopo il periodo di cui alle lett. a), b) e 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 90 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 di cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'articolo 195 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'articolo 187.

5. Ai sensi dell'art. 4 del C.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione retribuita, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 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 artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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 lett. a), b) e c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 22 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computabile solo a fine di cui all'ultimo comma dell'art. 34 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

8. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 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 artt. 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 6° comma dell'art. 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 artt. 26, 27, 35 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'art. 150 del presente contratto.

12. La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina il diritto allo 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.

Art. 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 nella cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Art. 180 (Congedo parentale)

1. Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di 6 mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 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 3 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 3 anni, il relativo certificato medico.

3. Nel caso di assenza per un periodo di 6 mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro 10 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 al precedente comma sono computati agli effetti indicati dagli artt. 26, 27, 35 e 37 del decreto legislativo n. 151 del 2001.

Art. 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 6 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 periodi di riposo, con effetto dal 1° gennaio 1980, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai periodi 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'art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. I periodi di cui al presente articolo sono indipendenti dalla normale interruzione prevista agli artt. 116 e 119 del presente contratto e da quelle previste dagli artt. 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 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.

7. I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Art. 182 (Obblighi della lavoratrice)

1. La lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficio sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a dargli ricevuta.

2. Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il 15° giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato civile, o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Art. 183 (Part-time post-partum)

1. Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indennizzati 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'art. 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

Art. 184 (Chiamata alle armi)

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'art. 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'art. 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'art. 33 della legge 26 febbraio 1987, n. 49.

3. Le norme del presente articolo si applicano nel caso di contratto a termine, limitatamente alla durata del contratto stesso.

Art. 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 nell'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. 663 (cfr. sentenza Corte costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).

4. Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali 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'art. 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 5 giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese; di 8 giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a 6 mesi; di 15 giorni se ha avuto durata superiore a 6 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

Art. 186 (Recesso)

1. Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, così come modificate dalla legge n. 108/1990, 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 art. 187.

Capo II PREAVVISO

Art. 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:

Livello	Preavviso
A e B	quattro mesi
1	due mesi
2 e 3	un mese
4 e 5	20 giorni
GS, 6 e 7	15 giorni

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

Livello	Preavviso
A e B	cinque mesi
1	tre mesi
2 e 3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
GS, 6 e 7	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livello	Preavviso
A e B	six mesi
1	quattro mesi
2 e 3	due mesi
4 e 5	45 giorni
GS, 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.

Art. 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'art. 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

Art. 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'art. 187 ferme restando in difetto le norme di cui all'art. 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'art. 196.

4. In applicazione dell'articolo 4, comma 17, della legge n. 92 del 2012 e della circolare n. 15 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 convocazione 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 c.c.n.l., laddove congiuntamente costituite dalle parti, ovvero dagli enti bilaterali territoriali nel caso di assenza delle citate commissioni.

Art. 190 (Giusta causa)

1. Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'art. 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 artt. 188 e 196 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Art. 191 (Matrimonio)

1. In conformità dell'art. 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'art. 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'art. 187 e confermate, a pena di nullità, alla Direzione provinciale del lavoro entro il termine di un mese.

4. L'indennità di cui al 2° comma del presente articolo sarà corrisposta alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio, purché tale esibizione sia effettuata entro 6 mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Capo IV LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

Art. 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 (art. 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 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che lo hanno determinato, in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 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 lett. a) e b) del 7° comma dell'art. 138;
- b) assenze ingiustificate protratte per oltre 5 giorni;
- c) irregolare dolosa scritturazione o limbratura 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 di inquadramento, ferma restando la norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui alle lett. a), b), c) e d) del 1° comma dell'art. 138;
- l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- m) reiterato stato di ubriachezza.

Art. 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.

Art. 194 (Licenziamento discriminatorio)

1. Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 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'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificata dalla legge n. 108/1990.

Art. 195 (Matrimonio)

1. Ai sensi dell'art. 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.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including "MP", "H", "B", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z", "AA", "AB", "AC", "AD", "AE", "AF", "AG", "AH", "AI", "AJ", "AK", "AL", "AM", "AN", "AO", "AP", "AQ", "AR", "AS", "AT", "AU", "AV", "AW", "AX", "AY", "AZ", "BA", "BB", "BC", "BD", "BE", "BF", "BG", "BH", "BI", "BJ", "BK", "BL", "BM", "BN", "BO", "BP", "BQ", "BR", "BS", "BT", "BU", "BV", "BW", "BX", "BY", "BZ", "CA", "CB", "CC", "CD", "CE", "CF", "CG", "CH", "CI", "CJ", "CK", "CL", "CM", "CN", "CO", "CP", "CQ", "CR", "CS", "CT", "CU", "CV", "CW", "CX", "CY", "CZ", "DA", "DB", "DC", "DD", "DE", "DF", "DG", "DH", "DI", "DJ", "DK", "DL", "DM", "DN", "DO", "DP", "DQ", "DR", "DS", "DT", "DU", "DV", "DW", "DX", "DY", "DZ", "EA", "EB", "EC", "ED", "EE", "EF", "EG", "EH", "EI", "EJ", "EK", "EL", "EM", "EN", "EO", "EP", "EQ", "ER", "ES", "ET", "EU", "EV", "EW", "EX", "EY", "EZ", "FA", "FB", "FC", "FD", "FE", "FF", "FG", "FH", "FI", "FJ", "FK", "FL", "FM", "FN", "FO", "FP", "FQ", "FR", "FS", "FT", "FU", "FV", "FW", "FX", "FY", "FZ", "GA", "GB", "GC", "GD", "GE", "GF", "GG", "GH", "GI", "GJ", "GK", "GL", "GM", "GN", "GO", "GP", "GQ", "GR", "GS", "GT", "GU", "GV", "GW", "GX", "GY", "GZ", "HA", "HB", "HC", "HD", "HE", "HF", "HG", "HH", "HI", "HJ", "HK", "HL", "HM", "HN", "HO", "HP", "HQ", "HR", "HS", "HT", "HU", "HV", "HW", "HX", "HY", "HZ", "IA", "IB", "IC", "ID", "IE", "IF", "IG", "IH", "II", "IJ", "IK", "IL", "IM", "IN", "IO", "IP", "IQ", "IR", "IS", "IT", "IU", "IV", "IW", "IX", "IY", "IZ", "JA", "JB", "JC", "JD", "JE", "JF", "JG", "JH", "JI", "JJ", "JK", "JL", "JM", "JN", "JO", "JP", "JQ", "JR", "JS", "JT", "JU", "JV", "JW", "JX", "JY", "JZ", "KA", "KB", "KC", "KD", "KE", "KF", "KG", "KH", "KI", "KJ", "KK", "KL", "KM", "KN", "KO", "KP", "KQ", "KR", "KS", "KT", "KU", "KV", "KW", "KX", "KY", "KZ", "LA", "LB", "LC", "LD", "LE", "LF", "LG", "LH", "LI", "LJ", "LK", "LL", "LM", "LN", "LO", "LP", "LQ", "LR", "LS", "LT", "LU", "LV", "LW", "LX", "LY", "LZ", "MA", "MB", "MC", "MD", "ME", "MF", "MG", "MH", "MI", "MJ", "MK", "ML", "MM", "MN", "MO", "MP", "MQ", "MR", "MS", "MT", "MU", "MV", "MW", "MX", "MY", "MZ", "NA", "NB", "NC", "ND", "NE", "NF", "NG", "NH", "NI", "NJ", "NK", "NL", "NM", "NN", "NO", "NP", "NQ", "NR", "NS", "NT", "NU", "NV", "NW", "NX", "NY", "NZ", "OA", "OB", "OC", "OD", "OE", "OF", "OG", "OH", "OI", "OJ", "OK", "OL", "OM", "ON", "OO", "OP", "OQ", "OR", "OS", "OT", "OU", "OV", "OW", "OX", "OY", "OZ", "PA", "PB", "PC", "PD", "PE", "PF", "PG", "PH", "PI", "PJ", "PK", "PL", "PM", "PN", "PO", "PP", "PQ", "PR", "PS", "PT", "PU", "PV", "PW", "PX", "PY", "PZ", "QA", "QB", "QC", "QD", "QE", "QF", "QG", "QH", "QI", "QJ", "QK", "QL", "QM", "QN", "QO", "QP", "QQ", "QR", "QS", "QT", "QU", "QV", "QW", "QX", "QY", "QZ", "RA", "RB", "RC", "RD", "RE", "RF", "RG", "RH", "RI", "RJ", "RK", "RL", "RM", "RN", "RO", "RP", "RQ", "RR", "RS", "RT", "RU", "RV", "RW", "RX", "RY", "RZ", "SA", "SB", "SC", "SD", "SE", "SF", "SG", "SH", "SI", "SJ", "SK", "SL", "SM", "SN", "SO", "SP", "SQ", "SR", "SS", "ST", "SU", "SV", "SW", "SX", "SY", "SZ", "TA", "TB", "TC", "TD", "TE", "TF", "TG", "TH", "TI", "TJ", "TK", "TL", "TM", "TN", "TO", "TP", "TQ", "TR", "TS", "TT", "TU", "TV", "TW", "TX", "TY", "TZ", "UA", "UB", "UC", "UD", "UE", "UF", "UG", "UH", "UI", "UJ", "UK", "UL", "UM", "UN", "UO", "UP", "UQ", "UR", "US", "UT", "UU", "UV", "UW", "UX", "UY", "UZ", "VA", "VB", "VC", "VD", "VE", "VF", "VG", "VH", "VI", "VJ", "VK", "VL", "VM", "VN", "VO", "VP", "VQ", "VR", "VS", "VT", "VU", "VV", "VW", "VX", "VY", "VZ", "WA", "WB", "WC", "WD", "WE", "WF", "WG", "WH", "WI", "WJ", "WK", "WL", "WM", "WN", "WO", "WP", "WQ", "WR", "WS", "WT", "WU", "WV", "WW", "WX", "WY", "WZ", "XA", "XB", "XC", "XD", "XE", "XF", "XG", "XH", "XI", "XJ", "XK", "XL", "XM", "XN", "XO", "XP", "XQ", "XR", "XS", "XT", "XU", "XV", "XW", "XX", "XY", "XZ", "YA", "YB", "YC", "YD", "YE", "YF", "YG", "YH", "YI", "YJ", "YK", "YL", "YM", "YN", "YO", "YP", "YQ", "YR", "YS", "YT", "YU", "YV", "YW", "YX", "YY", "YZ", "ZA", "ZB", "ZC", "ZD", "ZE", "ZF", "ZG", "ZH", "ZI", "ZJ", "ZK", "ZL", "ZM", "ZN", "ZO", "ZP", "ZQ", "ZR", "ZS", "ZT", "ZU", "ZV", "ZW", "ZX", "ZY", "ZZ".

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 lett. a), b) e c) del 3° comma dell'art. 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 1° comma del presente articolo, si rinvia al precedente art. 191.

Capo V TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 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. 297/1982, 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.

Art. 197 (Modalità di corrispondenza 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 30 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 stabilito 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

Art. 198 (Restituzione 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

Art. 199 (Decorrenza e durata)

(1) Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 1° novembre 2014 e, in via eccezionale, sarà valido sino al 31 agosto 2016.

(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. Dichiarazione a verbale.

Art. 200 (Procedure per il rinnovo del c.c.n.l.)

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.

PARTE SPECIALE

Titolo X AZIENDE ALBERGHIERE

Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 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 dichiarazioni, 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 dichiarazioni 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:

- Vicedirettore;

- 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 fornendo 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 tale quel lavoratore 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 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:

- 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 prenotazioni, 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 vendite, 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 su 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 caniere;
- responsabile della comunicazione istituzionale intendendosi per tale colui che - in seno a consorzi, raggruppamenti, reti, associazioni di imprese e organismi similari - coordina e gestisce le attività di promozione dell'immagine e della comunicazione anche istituzionale (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 ferma 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 bar-man, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o alternativamente;
- 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.

- responsabile della formazione nelle strutture scolastiche per l'istruzione e la formazione professionale turistica ed alberghiera, intendendosi per tale colui che si occupa sia della formazione iniziale che degli aggiornamenti professionali del personale, tutor di tirocinanti, tutor di apprendisti, istruttori ed insegnanti di materie tecnico-pratiche (a mero titolo esemplificativo sala - bar - cucina - ricevimento).

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 provati 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 tecnica 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 c.c.n.l. 14 luglio 1976, che svolga funzioni di capo ricevimento, verrà inquadrato al 2° livello come capo ricevimento, restando, viceversa, al 3° 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 c.c.n.l. 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 colui che abbia l'incarico di predisporre sulle basi di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna o coordini l'attività delle altre guardarobiere; - dietologo diplomato;
- infermiere diplomato professionale;
- fisioterapista 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 2° 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 sede 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 tariffe 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;
- impiegato addetto alla comunicazione istituzionale senza capo.

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, svolge operazioni di ricezione ed elaborazione ed attività di corrispondenza;
- stenodattilografo con funzioni di segreteria;
- addetto a macchine elettrocontabili;
- guardarobiera unica consegnataria;
- portiere (ex secondo portiere ed ex lumante);
- cuoco capo partita;
- chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore;
- seconda governante;
- barman, barwoman;
- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere o 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;
- massaggiatore;
- 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;
- telescrivente;
- magazziniere comune con funzioni operate;
- assistente ai bagnanti (ex marinalo 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;
- aulista;
- giardiniere;
- pulitore, lavatore a secco;
- lavandaio unico;
- capo stiratrice, cucitrice, rammentatrice o unica;
- caffettiere, dispensiere, cantiniere o unico;
- fecchino 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 colui 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 autoveicoli 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 esegua 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 meccanografiche;
- addetto alle operazioni di trasporto del fango;
- addetto alle inalazioni;

- assistente di portineria, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingua straniera, 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 esperienze 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, sono 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-servicing, tavolo caldo, banco bar e sala non diplomato;
- addetto portineria;
- lavandaio;
- conduttore;
- garagista;
- raccomandatrice, cucciniera, stiratrice;
- facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli;
- cameriera ai piani, intendendosi per tale colui 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;
- veturiniere;
- 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, ufficio, magazzino e relative dotazioni; - vestiarista;
- addetto al mangano ed alla stratura con apparecchi automatici;
- commissioniere;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Capo II CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI

Art. 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 clg. lusso); quattro stelle (ex I); tre stelle (ex II); due stelle (ex III); una stella (ex IV); Pensioni: tre stelle (ex clg. 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 risulterebbe difforme rispetto al nuovo assetto classificatorio.

Capo III STAGIAIRES

Art. 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

Art. 204 (Contratti a termine)

1. La disciplina del presente Capo è correlata con quanto previsto dall'art. 70 del c.c.n.l.

Art. 205 (Aziende di stagione)

Si considerano aziende di stagione quelle previste 1, dall'art. 1 del presente contratto che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Art. 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.

Art. 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 13^a e la 14^a 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'art. 134 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a 6 giorni.

6. La disposizione dell'articolo 133 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Art. 208 (Periodo di prova)

1. Il periodo di prova è stabilito nella misura di quattordici 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.

*Art. 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.

*Art. 210
(Preavviso)*

1. Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di 15 giorni.

*Art. 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'indennità 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. Ugual indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato agguisto 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.

*Art. 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.

*Art. 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'art. 2119 del codice civile.

*Capo V
ORARIO DI LAVORO*

*Art. 214
(Distribuzione orario settimanale)*

1. La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in cinque giornate e mezza.

*Art. 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 ricattiva potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

2. Salve le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di 12 ore per il restante personale.

*Art. 216
(Maggiorazione per lavoro notturno)*

1. Le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, 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% in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto al fine dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.

3. Al personale che, peraltro, sostituisce quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 25%.

*Art. 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.

*Art. 218
(Lavoratori notturni)*

1. Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 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'art. 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'art. 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.

*Art. 219
(Maggiorazione per lavoro straordinario)*

1. Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione raggiuntata ad ore maggiorata del 30%.

2. Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione raggiuntata ad ore maggiorata del 60%.

3. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

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*

*Art. 220
(Maggiorazione per festività)*

1. Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 127 è dovuta, oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

*Capo VII
FERIE*

*Art. 221
(Ferie)*

1. Il periodo di ferie di cui all'art. 129 potrà essere prolungato previ accordi fra 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 2° comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di ripercussioni.

Capo VIII ELEMENTI ECONOMICI

Art. 222
(Omissis)

Art. 223
(Trattamenti salariali integrativi)

1. Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 148 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali.

Art. 224
(Perequazione)

1. Poiché dalla nuova classificazione di cui all'art. 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 sopradette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

Art. 225
(Calcolo dei ratei)

1. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziali e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, i giorni lavorativi determinati in ventiseiesimi relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un uguale numero di ventiseiesimi di un rateo di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi.

2. Resta fermo quanto stabilito agli artt. 160, comma 3, 161, comma 5 e 111, comma 9.

Art. 226
(Scalzi di anzianità - norme transitorie)

1. La misura degli scalzi di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto delle norme transitorie di cui all'art. 184 del c.c.n.i.

Art. 227
(Premio di anzianità)

1. Il premio di anzianità con decorrenza dalle 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.

Capo IX
MALATTIA

Art. 228
(Trattamento di malattia)

1. Durante il periodo di malattia previsto dall'art. 166 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione per giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 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'art. 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 artt. 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 75% per i giorni dal 4° al 20° e del 100% per i giorni dal 21° in poi, della retribuzione giornaliera nella cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

2. L'integrazione è dovuta per 160 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 morbosì a cavalliere 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 1° giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi 2 giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti 3 giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

6. Per il personale inferno 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 avviene 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
Art. 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 5.184,57 euro per la morte.

Capo XI TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 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 artt. 189 e 190 del c.c.n.i.

Capo XII NORME PER GLI OSTELLI

Art. 231
(Norme per gli ostelli)

1. Non si applicano ai dipendenti degli ostelli le riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi dell'art. 152, e dell'art. 222 del presente contratto.

Capo XIII

NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE

Art. 232

(Norme per le residenze turistico alberghiere)

1. Ai fini dell'applicazione delle riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi dell'art. 134, comma 2 e dell'art. 205 del c.c.n.l., le residenze turistico alberghiere sono inquadrare a norma della legislazione regionale applicabile.

Capo XIV

NORME PER I CENTRI BENESSERE

Art. 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 o similari in seno alle aziende alberghiere.

Capo XV

NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI

Art. 234

(Classificazione del personale)

Fermo restando le dichiarazioni previste, per ciascun livello, all'art. 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

Vicedirettore del porto

Livello primo

- Responsabile tecnico o amministrativo del porto, nostromo (qualora ai 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 cancelli, sommozzatore-ormeggiatore (qualora le mansioni di sommozzatore siano svolte con carattere di saltuarietà, lo stesso sarà inquadrato al 4° 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 3° 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.

Art. 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.

Art. 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 o dell'approdo.

Art. 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.

Art. 238

(Scatti di anzianità)

1. Entro il 30 settembre 2015 le parti si incontreranno per disciplinare il raccordo tra la disciplina degli scatti di anzianità di cui all'art. 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) corrispondenza degli scatti di anzianità in base alla disciplina di cui all'art. 158, fermo restando l'assorbimento, sino a concorrenza, degli importi di cui alla precedente lett. 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.

Art. 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 aziendali applicate nei corrispondenti periodi.

Art. 240
(Premio di anzianità)

1. Il premio di anzianità di cui all'art. 153 del c.c.n.l. non trova applicazione nei confronti dei dipendenti dei porti e degli approdi turistici, salvo che in precedenza non venisse applicato il presente contratto.

Art. 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.

Art. 242
(Disposizioni di raccordo)

1. Per quanto non espressamente stabilito dal presente capo, si applicano le disposizioni di cui alla Farta 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 c.c.n.l. turistico 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.

Capo XVI
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 243
(Funzionamento)

1. I mezzi necessari al funzionamento della Commissione nazionale di cui all'art. 29 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'art. 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Art. 244
(Commissione nazionale)

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'art. 243 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 lo 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. 31 f. e successive integrazioni.

Art. 245
(Omissis)

Art. 246
(Modalità di calcolo)

Il contributo di cui all'art. 244 dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui agli articoli seguenti sulle retribuzioni composte ai lavoratori dipendenti.

Art. 247
(Aliquota)

1. L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20% di cui lo 0,10% a carico dei lavoratori e lo 0,10% a carico del datore di lavoro.
2. Tenuto conto di quanto disposto al successivo art. 249, le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Art. 248
(Commissioni locali)

1. Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto dall'art. 243 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 per gli alberghi a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni provinciali delle parti stipulanti degli alberghieri 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'art. 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 3 mesi dalla data di stipulazione, in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi centrali dell'Istituto esattore.

Art. 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 dei lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulle 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 propria 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 alberghieri.
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 della operazione di riscossione del contributo 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.

Art. 250
(Attivazione)

Le Organizzazioni 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.

Art. 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 mentre la Commissione nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni del Comitato nazionale del settore alberghiero.

Titolo XI
COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

Capo I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 252
(Classificazione del personale)

La classificazione del personale per il comparto dei complessi turistico-ricettivi dell'area aperta è la seguente.

Area Quadri

Al sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti dichiarazioni, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R. D. 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 dichiarazioni 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'attuazione di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuita, foriscano 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;
- vicedirettore di A;
- vicedirettore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

Livello primo

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgano 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 ruolo 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 svolgano 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 svolgano mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; i lavoratori specializzati provvisti 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 tecnica ed 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 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 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 ed eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie;
- addetto alla manutenzione delle aree verdi con patetico 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 ai servizi di alloggio o ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni opera 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;
- cameriere/viaggi turistici, intendendosi per tale colui/colei che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;
- cameriere/camping intendendosi per tale colui/colei che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni - aiuto receptionista;
- 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

Art. 253

(Contratti a termine)

1. La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'art. 70 del c.c.n.l.

Art. 254

(Aziende di stagione)

1. Si considerano aziende di stagione quelle previste dall'art. 1 del presente contratto, che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Art. 255

(Rapporto 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.

Art. 256

(Trattamenti)

1. Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità o 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. Delle 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 6 giornate.

Art. 257

(Periodo di prova)

1. Il periodo di prova è stabilito nella misura di quattordici 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.

Art. 258

(Licenza matrimoniale)

1. La disposizione dell'art. 133 (Licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

Art. 259

(Conservazione del posto)

1. Agli effetti della conservazione del posto di cui all'art. 134 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni 6.

Art. 260

(Maggiorazioni)

1. Fermo 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.

Art. 261

{Preavviso}

1. Il periodo di preavviso per il personale assunto a tempo indeterminato nelle aziende stagionali è di 15 giorni.

Art. 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. Ugual 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.

Art. 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.

Art. 264
{Forza maggiore}

1. In caso di epidemia o di altra causa di forza maggiore che obblighi il proprietario a chiudere l'esercizio o a diminuire il personale prima della fine della stagione, le Organizzazioni competenti locali decideranno a norma dell'art. 2119 del codice civile.

Capo III
ORARIO DI LAVORO

Art. 265
{Distribuzione orario settimanale}

1. La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 5 giornate e mezza.
2. La norma di cui al 2° comma dell'art. 2114 può essere derogata previa intesa in sede aziendale.

Art. 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. Salvo le condizioni di miglior favore comunque conseguite, il nastro orario è di 14 ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di 12 ore per il restante personale.

Art. 267
{Maggiorazioni per lavoro notturno}

1. Le ore di lavoro svolte dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%.
2. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 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.

Art. 269
{Lavoratori notturni}

1. Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 121, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.
2. Per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'art. 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'art. 267 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Art. 270
{Maggiorazioni per lavoro straordinario}

1. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggiuntata 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

Art. 271
{Maggiorazione per festività}

1. Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 127 è dovuta oltre la normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Capo V
FERIE

Art. 272
{Ferie}

1. Il periodo di ferie di cui all'art. 129 potrà essere prolungato previ 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 2° comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di ripartizioni.
4. Il calcolo della frazione di mese per la valutazione del rateo di ferie non godute viene rapportato a ventiseiesimi.

Capo VI
ELEMENTI ECONOMICI

Art. 273
{Omissis}

Art. 274
{Trattamenti salariali integrativi}

1. Costituiscono trattamenti integrativi di cui all'art. 149 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi al c.c.n.l. per il settore alberghi, in quanto espressamente stipulate con riferimento al settore campeggi o comunque già corrisposte o tale illecito dalle aziende.

Art. 275
(Perequazione)

1. Poiché dalla nuova classificazione di cui all'art. 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 sopradette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

Art. 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'art. 229 del c.c.n.l.

Art. 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 lavorativi - determinati in ventiseiesimi - relativi alle frazioni di mese non interamente lavorate, 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 artt. 160 comma 3, 161 comma 5 e 111 comma 9.

Capo VII
MALATTIA

Art. 278
(Trattamento di malattia)

1. Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 168 il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal 4° al 20° e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 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'art. 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 artt. 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 75% per i giorni dal 4° al 20°, e del 100%, per i giorni dal 21° in poi, della retribuzione giornaliera nella cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
2. L'integrazione è dovuta per 180 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 morbosità a cavaliere di 2 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 1° giorno e a carico del datore di lavoro per i successivi 2 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

Art. 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

Art. 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 artt. 234 e 235 del c.c.n.l.

Capo X
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 281
(Funzionamento)

1. I mezzi necessari al funzionamento della Commissione nazionale di cui all'art. 29 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'art. 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Art. 282
(Commissione nazionale)

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'art. 281 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 forme parte integrante del presente contratto e ne segue la sorte 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.

Art. 283
(Omissis)

Art. 284
(Modalità di calcolo)

1. Il contributo di cui all'art. 282 dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui agli articoli seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.

Art. 285

(Aliquota)

1. L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20% di cui lo 0,10% a carico dei lavoratori e lo 0,10% a carico dei datori di lavoro.

2. Tenuto conto di quanto disposto all'art. 287 le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Art. 286
(Commissioni locali)

1. Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto all'art. 281 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 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'art. 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 3 mesi dalla data di stipulazione in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi centrali dell'Istituto esattore.

Art. 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 e mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in due copie entro e non oltre il periodo di paga successivo.
3. Della 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 diletto 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.

Art. 288
(Attuazione)

1. Le Organizzazioni 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.

Art. 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 mentre la Commissione nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni di Comitato nazionale del settore campeggi.

TITOLO XII PUBBLICI ESERCIZI

Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 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. 150, e successive modificazioni, sono considerati quadri i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D. 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 dichiarazioni 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, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono, 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 dell'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. - Vicedirettore;

- 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 iniziative sia 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 cancelliere);
- 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 sovrintende 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 della categoria 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 sovrintende 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 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: - Contabile amministrativo;

- Barman unico;
- Soltto 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 costituiscono 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 prodotti 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, svolge operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;
- Cuoco capo partite;
- 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;
- Gastronomico;
- Cameriere ai vini, antipasti, vinceratore;
- Barman;
- Chef de rang di ristorante;
- Cameriere di ristorante;
- Secondo pasticcere;
- Capo gruppo mensa;
- Gelatiere;
- Pizzaiolo;
- Stenodattilografo 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 3.500 kg;
- 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. - Consulista;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Livello quinto

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

- Tabiottista e marchiere;
- Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;
- Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;
- Telescrivente;
- Magazziniere comune;
- Centralinista;
- Celliste 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;
- Carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;
- Sfigliina, intendendosi per tale colui 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, tavolo caldo, self-service;
- Demi-chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi; - Barista;
- * Guardarobiera non consegnataria;
- Abitatore catering;
- Aiutante di pista catering;
- Secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approvvigionamento 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 3.500 kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, autoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 kg;
- 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 a di limitata ricetta, 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 colazione 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, tavolo caldo, self service (compresi ex aucti in genere P.S.);
- 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 miscela delle bevande alcoliche o superalcoliche;
- Stirettrice;
- 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, ufficio, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);
- Lavoratore 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 2015.

Art. 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 2 a 5 baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi; - pubblico esercizio avente 6 o più baristi: 1 commis di bar (ex aiuto barista) ogni 3 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

Art. 292 (Disciplina)

1. La disciplina del presente capo è correlata a quanto previsto dall'art. 70 del c.c.n.l. turismo 22 gennaio 1999.
2. Il periodo di prova è stabilito in 10 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.

Art. 293 (Aggiornamento 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 ingaggio fino ad un mese;
- 15% per ingaggio fino a due mesi;

- 8%, per imprevisto oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

Art. 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 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 sulle indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

Art. 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% della maggiorazione di cui all'art. 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.

Art. 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.

Art. 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 raggugliati alla retribuzione di cui all'art. 321.

**Capo III
ORARIO DI LAVORO**

Art. 298

(Distribuzione dell'orario settimanale)

1. La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 5 giornate e mezza.
2. Fatta restando la ripartizione dell'orario settimanale in 5 giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere adottati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Art. 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.

Art. 300

(Maggiorazione per lavoro notturno)

1. Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%. Fatta salva la condizione di miglior favore.

Art. 301

(Lavoratori notturni)

1. Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 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'art. 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'art. 300 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

Art. 302

(Maggiorazione per lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% se diurno o 60% se notturno.
2. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24:00 e le ore 6:00.
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'art. 321.

Art. 303

(Maggiorazione per festività)

1. Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 127 è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del 20%.
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'art. 127 ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepisce dal datore di lavoro una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 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'art. 321 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate integrata dalla maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione di cui all'art. 321 raggugliata 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'art. 128 della Parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 321.

Art. 304

(Ferie)

1. Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 321.
2. Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza fra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 321.

Art. 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 artt. 133, 134 e 135 del presente contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 321.

Capo IV
TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

Art. 306
(Terzo elemento)

1. Costituisce trattamento salariale integrativo di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 148 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale terzo elemento aziendale in alto di cui all'art. 55 del c.c.n.l. coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'art. 79 del c.c.n.l.

Capo V
PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Art. 307
(Retribuzione esercizi di III e IV categoria)

1. Per i pubblici esercizi di 3ª e 4ª categoria le paghe base indicate all'art. 152 del presente contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

Livelli	Euro
A	5,66
B	5,16
1	5,16
2	4,39
3	3,87
4	3,36
5	3,10
6a	2,64
6	2,84
7	2,58

Capo VI
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

Art. 308
(Indennità di contingenza)

1. L'indennità di contingenza non spetta al personale dei pubblici esercizi retribuito a percentuale.

Art. 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.

Art. 310
(Percentuale di servizio ristoranti e similari)

1. Per le aziende ristoranti e similari di cui al punto III, lett. a) dell'art. 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- negli esercizi extra dal 12 al 15%;
- negli esercizi di prima classe dall'11 al 13%;
- negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12%;
- negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10%.

Art. 311
(Percentuale di servizio bar caffè e similari)

1. Per le aziende bar, caffè e similari, di cui al punto III, lett. a) dell'art. 1, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- negli esercizi extra dal 16 al 22%;
- negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20%;
- negli esercizi di terza classe dal 14 al 17%;
- negli esercizi di quarta classe il 10%.

- Nelle bottiglione e fiaschette la percentuale sarà del 12%, nelle birrerie del 17%.
- Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15%.

Art. 312
(Percentuale di servizio banchetti e servizi affini)

- Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di 10 persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12%.
- E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dai contratti integrativi territoriali.

Art. 313
(Sistemi di calcolo percentuale)

1. La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

- col sistema addizionale, nel qual caso il lavoreggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
- 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 Ameli che garantisce ugualmente la corrispondenza 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	12,26%
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 4 giorni, a meno che fra il personale ed il datore di lavoro non si converga che la corrispondenza sia effettuata settimanalmente o settimanalmente.

Art. 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 insolventi.
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'art. 155.
4. E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Art. 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.

Art. 316
(Omissis)

Art. 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 3% né più del 20% oltre quello che spetta ad ogni cameriere.
3. I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di 1 ogni 4 camerieri per gli esercizi extra e di 1 ogni 6 camerieri per gli esercizi di prima classe.
4. Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di 4 camerieri o meno di 6 camerieri è ammesso un maitre o capo cameriere.
5. In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Art. 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'art. 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 azionalmente 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 1° 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.

Art. 319
(Sistemi di retribuzione - Disposizioni varie)

1. I sistemi di retribuzione diversi da quelli del presente contratto stabiliti con accordi integrativi provinciali in vigore dal 30 aprile 1973 in base agli artt. 71 e seguenti del c.c.n.l. 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.

Art. 320
(Mensilità supplementari)

1. Al personale retribuito con la percentuale di servizio verranno corrisposte la tredicesima mensilità nell'intera misura e la quattordicesima mensilità nella misura del 70% con le modalità di cui all'art. 321.

Art. 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 azionalmente 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'art. 188 verrà calcolata in base all'art. 2121 cod. civ. nel testo modificato dalla legge n. 287/1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297/1982 per i periodi di servizio prestato dal 1° giugno 1982, e in base all'art. 2121 cod. civ. nel testo modificato dalla legge n. 91/1977 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'art. 321 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli artt. 196 e 325 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

Capo VII
MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 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%, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso istituto dall'art. 74 della legge 23 dicembre 1976, n. 833, e della relativa integrazione di cui al D.M. 1° febbraio 1957 e al D.M. 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'art. 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 artt. 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 3 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'art. 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 deduzioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relativi ai periodi di malattia.

Art. 323
(Infortunio)

1. In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% 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 prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimalità seguenti:

- invalidità temporanea, nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia dagli artt. 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: 5.104,57 euro.

Capo VIII PULIZIA DEI LOCALI

Art. 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

Art. 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'art. 289 del c.c.n.l.

Capo X NORME PER I LOCALI NOTTURNI

Art. 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.

Art. 327

(Percentuali di servizio)

1. Nei locali notturni la percentuale sarà del 16% per le consumazioni di ristorante e del 18% 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 artt. 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% sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

Art. 328

(Ulteriori disposizioni)

1. Nei locali notturni sono ammessi i maîtres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'art. 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 degli accordi integrativi provinciali.

Capo XI NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Art. 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 treni, 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'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.

2. Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli accordi integrativi provinciali in vigore.

Art. 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'art. 1 precisa, tra l'altro, come condizioni da porre a base delle gare e trattative per le concessioni degli esercizi dei caffè ristoranti di stazioni F.S. e nei relativi controlli, il riconoscimento, a tutti gli effetti, al personale dipendente, dell'anzianità di servizio prestato in via continuativa nello stesso caffè ristorante o anche in continuità di rapporto di lavoro con lo stesso concessionario presso altro caffè ristorante 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

Le Organizzazioni stipulanti considerano:

- l'emanazione periodica, ai sensi della legge n. 327/2000, 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'art. 23, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 17 marzo 1995, n. 157, dando la precedenza 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 c.c.n.l., 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, convergono di attiversi 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 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 c.c.n.l. 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 ottenimento attraverso il documento unico di regolarità contributiva;

- prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi d'Imprese e/o cooperative, l'individuazione preventiva della percentuale 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 D.P.C.M. 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'art. 23, comma 1, lett. 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.

Art. 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 (inense 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

Art. 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:

Art. 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.

Art. 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.

Art. 335

(Cambi di gestione - assunzioni)

1. La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno 3 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 provvisti 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.

Art. 336

(Cambi di gestione - riorganizzazione)

1. Gli incontri di cui all'art. 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 nella sua componenti quantitative e qualitative: a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;

b) mutamenti nelle tecnologie produttive;

c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitali d'appalto;

d) riduzione del numero di posti/giorno conseguente ad un calo della occupazione nella azienda appaltante.

2. In tutti questi casi nella ricerca di soluzioni coinvolgendo 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 C.i.g.s. ed ai conflitti di solidarietà.

Art. 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 o ricercare con le Organizzazioni sindacali ogni possibilità di reimpiego, sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

Art. 338

(Cambi di gestione - condizioni)

1. Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti (ruffa 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 1° comma del precedente art. 336, per il quale parello l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli artt. 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 dalle posizioni entro il termine di 30 giorni.

Art. 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'art. 336, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del c.c.n.l., 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 patteggiamenti collettivi aziendali stipulati 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'art. 336, 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 2° comma dell'art. 159 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 esastito con mansioni diverse da quello svolto 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.

Art. 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.

Art. 341

(Trattamenti salariali integrativi)

1. A parziale deroga di quanto previsto dall'art. 14 del presente contratto, per il settore della ristorazione collettiva (mense), i trattamenti integrativi salariali comunque denominati di cui alla lett. s) del 2° comma dello stesso art. 14 saranno definiti, anziché con accordi aziendali, con accordi provinciali delle Organizzazioni provinciali dei lavoratori dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e dalle Associazioni provinciali dei pubblici esercizi aderenti alla FIPE con l'intervento dell'ANGEM.

Art. 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 da: 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	Ente
A - D	19,42
1, 2, 3	18,50
4, 5	14,59
6s, 6, 7	11,68

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 alla 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 3° comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun iproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.

Art. 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 inibito e di migliore 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'art. 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'art. 111.

2. La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle R.S.U./R.S.A. 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'art. 111, nella misura (104 ore annue) e con le modalità del precitato articolo.

Art. 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'art. 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.

Art. 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 c.c.n.l., 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 ad 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

Art. 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 c.c.n.l. 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 artt. da 332 a 340 alle ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione e in contratti di locazione o di affitto di ramo di azienda in centri commerciali.

Capo XIV REFEZIONE

Art. 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

Art. 348 (Funzionamento)

1. I mezzi necessari al funzionamento della Commissione nazionale di cui all'art. 29 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'art. 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni nazionali stipulanti per la parte di propria competenza.

Art. 349 - 350 - 351 - 352 - 353 - 354
(Omissis)

Titolo XIII STABILIMENTI BALNEARI

Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 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 dichiarazioni, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D. 1° luglio 1926, n. 1136, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in questa area, per la corrispondenza delle dichiarazioni 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, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono, 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:

- Vicedirettore;
- 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:

- 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 coordinamento 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 operativa, 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;
- Interviente 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

Art. 356 (Disciplina)

1. La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'art. 70 del c.c.n.l.
 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.
- 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.

Art. 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 simili 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.

Art. 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.

Art. 359 (Trattamento retributivo e normativo)

1. Al dipendente con contratto a tempo determinato spellano 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.

Art. 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'art. 321.

Capo III ORARIO DI LAVORO

Art. 361 (Distribuzione dell'orario di lavoro)

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 108 la durata normale del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore per il personale impiegatizio ed in 44 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.

Art. 362 (Maggiorazioni per lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30% se diurno e del 60% se notturno.
2. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.
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'art. 151.

Art. 363

(Maggiorazioni per festività)

1. Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 127 è dovuta oltre alla normale retribuzione, quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Capo IV INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Art. 364 (Indennità di
contingenza)

1. Le parti si danno reciprocamente atto:

a) che in forza dell'art. 40 del c.c.n.l. 9 febbraio 1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari si è adempito al congelamento 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 piscinai;

b) che per il personale suddetto, in forza degli artt. 43 e 46 del c.c.n.l. 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'art. 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

Art. 365
(Terzi elementi)

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lett. b) dell'art. 148, l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'art. 41 del c.c.n.l., coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'art. 79 del c.c.n.l.

Capo VI RIDUZIONE DELLA PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Art. 366
(Retribuzioni stabilimenti balneari III e IV categoria)

1. Le riduzioni della paga base previste dall'art. 307 per il comparto dei pubblici esercizi si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di 3° e 4° 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

Art. 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% della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, posto a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 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'art. 1 della legge 29 febbraio 1996, 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 artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;

b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28% della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;

c) alla normale retribuzione per i primi 3 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'art. 167.

2. A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lett. a) non dovranno essere operate deduzioni 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.

Art. 368
(Infortunio)

1. In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% 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 artt. 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

Art. 369
(Trattamento di fine rapporto)

1. Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1992 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 341 e 342 del c.c.n.l.

Capo IX FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 370
(Funzionamento)

1. Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli artt. 348, 349, 350, 351, 352, 353

Titolo XIV ALBERGHI DIURNI

Capo I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 371
(Classificazione del personale)

La classificazione del personale per il comparto degli alberghi diurni è la seguente.

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti dichiarazioni, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D. 1° luglio 1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione.

preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in questa area, per la corrispondenza delle dichiarazioni 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, forniscono contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgono 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:

- Vicedirettore;
- 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 iniziative 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 acquisita 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:

- Cassiera centrale;
- Barbieri;
- 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 linoria;
- 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;
- Baginina;
- 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 falica;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Capo II CONTRATTO A TERMINE

Art. 372 (Disciplina)

1. La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'art. 70 del c.c.n.l.
2. Il periodo di prova è stabilito in 10 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.

Art. 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 epidemie 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.

Art. 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 ritenuta 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.

Art. 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.

Art. 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 raggugliati alla retribuzione di cui all'art. 321.

Capo III
Orario di lavoro

Art. 377
(Distribuzione dell'orario settimanale)

1. La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 5 giornate e mezza.
2. Fermo restando la ripartizione dell'orario settimanale in 5 giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Art. 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, fermo restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia di orario di lavoro.

Art. 379
(Maggiorazione per lavoro notturno)

1. Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore 24,00 alle ore 6,00 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25% fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 380
(Lavoratori notturni)

1. Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 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'art. 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'art. 379 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23,00 alle ore 6,00 del mattino.

Art. 381
(Maggiorazione per lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata 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.

Art. 382
(Maggiorazione per festività)

1. Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 127 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Capo IV
INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Art. 383 (Indennità di
contingenza)

Le parti si danno reciprocamente atto:
1) che in forza della lett. b) della norma transitoria all'art. 7 del c.c.n.l. si è adempito al congruimento 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 lett. b) della Norma transitoria all'art. 7 del c.c.n.l. 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'art. 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

Art. 384
(Terzi elementi)

1. Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui al comma 1, lett. b), dell'art. 148 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale elemento aziendale in atto di cui alla Norma transitoria in calce all'art. 7, lett. b) del c.c.n.l.

Capo VI
MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 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% della retribuzione per i giorni di malattia dai 4° al 20° e pari a 2/3 della retribuzione per i giorni di malattia dal 21° in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 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'art. 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 art. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1980, n. 33;
b) ad una integrazione della indennità di malattia corrisposta dall'INPS pari al 28% della retribuzione, da corrispondersi da parte del datore di lavoro;
c) alla normale retribuzione per i primi 3 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'art. 167.
2. A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lett. a) non dovranno essere operate detrazioni dei rami 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.

Art. 386
(Infortunio)

1. In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% 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 artt. 167 e 385 considerandosi l'indennità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;
 - invalidità permanente: 7.746,95 euro;
 - in morte: 5.164,67 euro.

Capo VII
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 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 artt. 371 e 372 del c.c.n.l.

Capo VIII
FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 388
(Funzionamento)

1. Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni paritetiche si applicano le disposizioni di cui agli artt. 348, 349, 350, 361, 362, 363.

Titolo XV
IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

Capo I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 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 12 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti dichiarazioni: i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D. 1° luglio 1928, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio e di adeguata formazione professionale specialistica.

Consequentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle dichiarazioni 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 affidato, 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 iniziative 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 provati 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 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 agenzie, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;

- stenodattilografe 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.a.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;
- archivist;
- 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 requisite 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.

Capo II ORARIO DI LAVORO

Art. 390 (Durata dell'orario settimanale)

1. A decorrere dal 1° luglio 1974, in deroga a quanto previsto dall'art. 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;
- usciери ed inservienti;
- addetti ai transfer;
- 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 transfer non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

Distribuzione dell'orario settimanale

Art. 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 mezzeggiate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.
3. Quanto sopra salva deroga 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.

Art. 392 (Maggiorazione per lavoro straordinario)

1. Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30%.
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%.
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%.
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

Art. 393 (Maggiorazione per festività)

1. Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 127 è dovuta oltre alla normale retribuzione anche quella per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione del 40% per lavoro festivo.

Capo IV FERIE

Art. 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

Art. 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'espieramento della missione sempre che autorizzata e comprovata (postali, telefoniche e simili);
 - d) un'indennità di trasferta pari al 15% di un ventesimesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il 10% di un ventesimesimo 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 10% calcolato come sopra.
4. L'indennità di cui al punto c) 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 aziendaliemente 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 previste al punto d), la stessa resta stabilita nel 20% 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.

Art. 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 sé 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 50%.

Art. 397 (Trasferimento)

1. A norma dell'art. 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.

Art. 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 indicologli.
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

Art. 399 (Trattamenti salariali integrativi)

1. Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 148 gli eventuali trattamenti salariali aggiuntivi regionali o provinciali di cui all'art. 124 del c.c.n.l.
2. Alla scadenza del presente contratto le parti si incontreranno per un esame sulla destinazione dei predetti trattamenti aggiuntivi.

Art. 400 (Eccedenze)

1. La paga base nazionale di cui all'art. 152 si intende comprensiva degli importi delle eccedenze ad personam:

Livelli	Euro
IS	5,42
1	13,22
3	0,31

Art. 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
6a	11,88
8	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.

Art. 402
(Indennità di contingenza)

1. 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.

Art. 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 5% rispetto alla paga base nazionale stabilita dall'art. 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.

Art. 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 congelata prevista per le rispettive qualifiche.

Art. 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	€ 34,60
4	€ 33,05
5	€ 32,50
6a	€ 31,25
6	€ 30,50
7	€ 29,25

Art. 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	(30,69)
2	57.000	(29,44)
3	54.500	(28,15)
4	51.000	(26,34)
5	50.000	(25,82)
6a	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'art. 168 e secondo le modalità ivi previste.

Art. 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.

Art. 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 benemerente;
- c) ex combattenti e ad essi equiparati e 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 esperienze 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 c.c.n.l., restano ferme le norme 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 c.c.n.l. 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.

Art. 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

Art. 410
(Malattia)

1. Durante il periodo di malattia, previsto dall'art. 166, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al 50% della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS, ai sensi dell'art. 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'art. 1 della legge 29 febbraio 1990, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo la modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29 febbraio 1990, 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 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodi di carenza);
- il 75% della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo; - il 100% della normale retribuzione per i giorni dal ventesimo 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 artt. 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

Art. 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.

Art. 412
(Sospensione dal lavoro)

1. Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospende dal servizio e dalla retribuzione e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudizio definitivo.

2. In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'impresa al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente c.c.n.l. 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

Art. 413
(Trattamento di fine rapporto)

1. Per i periodi di servizio prestati fino al 31 maggio 1992 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'art. 409 del c.c.n.l.

Capo X
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 414
(Funzionamento)

1. I mezzi necessari al funzionamento della Commissione nazionale di cui all'art. 29 e delle Commissioni paritetiche territoriali di cui all'art. 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

Art. 415
(Commissione nazionale)

1. Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'art. 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 o 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.

Art. 416
(Ommissis)

Art. 417
(Modalità di calcolo)

1. Il contributo di cui all'art. 415 dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali di cui agli articoli seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.

Art. 418
(Aliquote)

1. L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20% di cui:

- a carico dei lavoratori 0,10%; - a carico dei datori di lavoro 0,10%.

2. Tenuto conto di quanto disposto al successivo art. 419 le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Art. 419
(Commissioni locali)

1. Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto all'art. 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 l'INPS determinando localmente con appositi accordi aliquota aggiuntiva al contributo nazionale di cui all'art. 415 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).

Art. 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. Della 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 eccezione 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.

Art. 421
(Affiliazione)

1. Le Organizzazioni 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.

Art. 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 mentre la Commissione nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni del Comitato nazionale del settore imprese di viaggi e turismo.

DI
for

SI
MF
ED
EB

PP
EUA
H
73
H
E

Allegati

Allegato A

Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del D.Lgs. n. 167/2011

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.

Fermo 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:

- contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

La durata della formazione di cui all'articolo 14 e, conseguentemente, la durata massima del rapporto di apprendistato di cui all'articolo 13 possono essere rideterminate come segue:

Livello di inquadramento	Durata rapporto (mesi)	Durata formazione (*) (anni)
2 ^a , 3 ^a , 4 ^a	36	60
5 ^a , 6 ^a	48	84
7 ^a , 8 ^a , 9 ^a , 10 ^a	60	100
11 ^a	72	120

(*) Per le sole qualifiche con contenuti competenziali omologhi o sovrapponibili a quelli dei profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano (articolo 1, comma 17, legge n. 92 del 2012)

(**) Resta inoltre fermo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 14.

Resta fermo quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 13, per i quali la formazione sarà determinata nelle misure previste dall'articolo 14.

(3) I valori indicati al comma 1 sono applicabili qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni.

a) l'apprendista è in possesso di un titolo di studio o di una qualifica professionale o di un diploma attinente al turismo, valevole come "apprendimento formale";

b) l'apprendista ha partecipato ad iniziative promosse da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, valevoli come "apprendimento non formale";

c) l'apprendista ha maturato esperienze valevoli come "apprendimento informale".

(3) Le parti, nel riservarsi di aggiornare la disciplina della materia dopo l'attivazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, stabiliscano che, ai fini di cui al precedente comma 2:

- la sussistenza dei requisiti di cui alla lettera a) del comma precedente potrà essere accertata dal datore di lavoro, mediante acquisizione del relativo titolo o idonea autocertificazione;

- il datore di lavoro potrà richiedere al competente ente bilaterale del turismo di verificare ed attestare la sussistenza di elementi equivalenti a quelli di cui alle lettere b) e c) del comma precedente.

Chiarimento a verbale

Le parti concordano che, in sede di stesura del nuovo testo contrattuale, il testo dell'accordo nazionale sull'apprendistato del 17 aprile 2012 sarà recepito all'interno del titolo IV del c.c.n.l. Turismo.

Dichiarazione a verbale

Le parti, visto quanto disposto dall'articolo 2, commi 2 e 3 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, legge 9 agosto 2013, n. 99, si riservano di valutare la necessità di modificare la disciplina contrattuale dell'apprendistato, anche al fine di tenere conto delle linee guida che potranno essere adottate in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Art. 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 c.c.n.l. 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'art. 2118 del codice civile, all'apprendista si applica il trattamento previsto dall'art. 188 del c.c.n.l.

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.

Art. 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.

Art. 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 sono 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.

Art. 4

(Obblighi del datore di lavoro)

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- 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;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite o cottimo;
- di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;
- di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
- 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 minorenni l'informazione sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "tel", "di", "F", "L", "mp", "B", "P", "E", "u", "74", "E".

Art. 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.

Art. 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-aggiornamento 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, tale certificazione andrà inviata all'Ente bilaterale del turismo competente per territorio (o all'EBITUR 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'art. 2, comma 1, lett. d) del decreto legislativo n. 167/2011, 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 c.c.n.l. ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;
 - c) compilazione del libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. 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 c.c.n.l. 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 scadenze 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 INFOCUS.

Art. 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 individuali dai soggetti competenti.
2. Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti al 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'EBITUR 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'EBITUR copia della scheda formativa allegata al c.c.n.l. turismo.

Art. 8
(Profili formativi)

1. In allegato al presente accordo, sono indicati, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'art. 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'EBITUR 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'art. 2, comma 1, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'EBITUR potrà stipulare apposita convenzione con l'ISFCL.

Art. 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.

Art. 10
(Assistenza sanitaria integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di contabile la più importante società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 11
(Previdenza complementare)

Le Parti di cui sopra convergono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGITALITA'.

Art. 12
(Trattamenti normativi)

1. Si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati, salvo diversa previsione contrattuale.

Art. 13
(Durata del contratto di apprendistato professionalizzante)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 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°, 6°	36
7°	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.

Art. 14 (Durata della formazione)

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 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° - 6°	80
7°	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 riproponendo 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'art. 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, affini al turismo).

5. E' 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 svolte 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 intercorso, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Art. 15 (Apprendistato in cicli stagionali)

1. Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 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 nell'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.

Art. 16 (Intesa 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 intesa 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.

Art. 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. 276/2003, 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'art. 22, comma 1, legge n. 183/2011, le parti concordano di attivarsi congiuntamente presso i competenti livelli istituzionali per sancire la certezza dell'applicazione della contribuzione figurativa.

Art. 18 (Decorrenza)

Il presente accordo decorre dal 01 novembre 2014.

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, alcoli, i profili formativi sono quelli individuati dal c.c.n.l., 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 attività	Profilo tipo	Qualifiche (elenco esemplificativo)
Turismo	Alimenti e bevande	Addetto alla produzione	Cuoco, commis di cucina, pizzaiolo,...
		Addetto al banco	Bartman, 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 ai 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 e tema,...

PROFILO TIPO - ADDETTO ALLA PRODUZIONE

QUALIFICHE

Diatologo
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 golati
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 SANCO

QUALIFICHE

Berman
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, frinciatore
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 menu
Conoscere e saper applicare le tecniche per apparecchiare e spacciare, 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

Cameriere 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/Ricicovimento 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
Siralrice, cucitrice, ranimentatrice
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 di 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 yield 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 o 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, portinera
Cassiere
Controllore di campeggio
Economo

Addetto al ricevimento, cassa, cassa bar, cassa ristorante; cassa negozi veri, 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 fra l'addetto al ricevimento e l'addetto al back office. Le relative competenze possono essere individuali 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
Operario qualificato
Operario 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, semilavorati, 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 ALL'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
Omeggiatore
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 sapiersi 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 solvataggio
 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

Coordiatore reparto cure sanitarie
 Infermiere
 Massoterapista
 Massaggiatore
 Fisioterapista
 Addetto fangoterapia
 Addetto alle inalazioni
 Pedicurista
 Manicurista
 Barbieri
 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 layout
 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 e n.l. turismo	Fino a 24 mesi

Addetto/operatore esperto	6° livello super c.c.n.i. turismo	Fino a 36 mesi
Addetto/operatore qualificato	5° livello c.c.n.i. turismo	Fino a 36 mesi
Addetto/operatore specializzato	4° livello c.c.n.i. turismo	Fino a 36 mesi
Operatore professionale	3° livello c.c.n.i. turismo	Fino a 36 mesi
Operatore gestionale	2° livello c.c.n.i. turismo	Fino a 36 mesi

2. Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'art. 1, comma 1, punto III, c.c.n.i.
3. Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al c.c.n.i. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.
4. Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo.

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 c.c.n.i. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6° Qualifiche di cui al c.c.n.i. turismo 20 febbraio 2010 - 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 c.c.n.i. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6° Super Qualifiche di cui al c.c.n.i. turismo 20 febbraio 2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera 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.	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
(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 o somministrazione di cibi e bevande rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza.

Livello c.c.n.i. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5° Qualifiche di cui al c.c.n.i. turismo 20 febbraio 2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera 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, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza. Esempi: produzione di piatti derivanti da 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, consiglio al cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, eseguire operazioni amministrative o 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 in picket, 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

(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, coordinando eventualmente dei 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 c.c.n.i. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
1° Qualifiche di cui al c.c.n.i. turismo 20 febbraio 2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera 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.	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 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 c.c.n.i. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
3° Qualifiche di cui al c.c.n.i. turismo 20 febbraio 2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente sulla base delle deleghe 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 di rispetto 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) competenza 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 c.c.n.i. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
2° Qualifiche di cui al c.c.n.i. turismo 20 febbraio 2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente con un'attività di controllo e definizione dell'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 c.c.n.l. turismo	Fino a 24 mesi
Addetto/operatore esperto	6° livello super c.c.n.l. turismo	Fino a 36 mesi
Addetto/operatore qualificato	5° livello c.c.n.l. turismo	Fino a 36 mesi
Addetto/operatore specializzato	4° livello c.c.n.l. turismo	Fino a 36 mesi
Operatore professionale	3° livello c.c.n.l. turismo	Fino a 36 mesi
Operatore gestionale	2° livello c.c.n.l. turismo	Fino a 36 mesi

2. Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'art. 1, comma 1, punto IV, c.c.n.l.
3. Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al c.c.n.l. 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.

Operatore professionale

(servizi di spiagge)

Descrizione attività: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzata 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 c.c.n.l. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
3° Qualifiche di cui al c.c.n.l. turismo 20 febbraio 2010 - 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 spiagge)

Descrizione attività: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzata 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 c.c.n.l. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5° Qualifiche di cui al c.c.n.l. turismo 20 febbraio 2010 - 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 spiagge)

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 c.c.n.l. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
--------------------------	-----------------------	-------------------------------------

6° Qualifiche di cui al c.c.n.l. turismo 20 febbraio 2010 - 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: assistenza e ricevimento dei clienti, cura e riordino ambienti, strutture e attrezzature, operazioni di semplice manutenzione	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)
---	--	--

1.4. 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 c.c.n.l. turismo	Fino a 24 mesi
Addetto/operatore esperto	8° livello super c.c.n.l. turismo	Fino a 30 mesi
Addetto/operatore qualificato	5° livello c.c.n.l. turismo	Fino a 35 mesi
Addetto/operatore specializzato	4° livello c.c.n.l. turismo	Fino a 38 mesi
Operatore professionista	3° livello c.c.n.l. turismo	Fino a 36 mesi
Operatore gestionale	2° livello c.c.n.l. turismo	Fino a 36 mesi

2. Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'art. 1, comma 1, punto VI, c.c.n.l.

3. Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al c.c.n.l. e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

4. Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo:

Addetto/operatore di base

Descrizione attività: La figura opera nelle agenzie di viaggio realizzando, sotto indicazione, compiti semplici.

Livello e c.c.n.l. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6° Qualifiche di cui al c.c.n.l. turismo 20 febbraio 2010 - 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: custodia, 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 e c.c.n.l. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6° Super Qualifiche di cui al c.c.n.l. turismo 20 febbraio 2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera 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.	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

Descrizione attività: La figura svolge attività diversificate, di livello semplice e di routine nel quadro delle modalità operative conferitegli

Livello e c.c.n.l. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
5° Qualifiche di cui al c.c.n.l. turismo 20 febbraio 2010 - 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;	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)

	archiviazione delle pratiche di vendita; assistente, portavoce, ecc.	
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.		
<i>Livello c.c.n. 1 turismo</i>	<i>Competenze potenziali</i>	<i>Contenuti percorso formativo minimo</i>

4° Qualifiche di cui al c.c.n. 1 turismo 20 febbraio 2010 - e alle qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera nelle 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	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 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.		
<i>Livello c.c.n. 1 turismo</i>	<i>Competenze potenziali</i>	<i>Contenuti percorso formativo minimo</i>

be
FG 21

mp

SH
Y

PP
u
88
EWE
Q E

3° Qualifiche di cui al c.c.n.l. turismo 28 febbraio 2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera prevalentemente nelle agenzie 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 di 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.	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

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 c.c.n.l. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
2° Qualifiche di cui al c.c.n.l. turismo 28 febbraio 2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera 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 o 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;	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).

fu
pl
#9
SW
MP
20
EUS
T
u
PP
A
E

Allegato 2

Scheda formativa

Informazioni personali

Nome e cognome
luogo di nascita
data di nascita Indirizzo
città provincia

Istruzione o formazione

- ☐ istituto professionale
☐ scuola secondarie di 2°
☐ università

Informazioni sull'azienda

Denominazione sociale
indirizzo
città provincia
referente per la formazione

Informazioni sul contratto di apprendistato

- ☐ art. 1, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 167/2011 (qualifica e diploma professionale)
☐ art. 1, comma 2, lett. b), D.Lgs. n. 167/2011 (professionalizzante o di mestiere)
☐ art. 1, comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 167/2011 (alta formazione e ricerca) profilo
professionale
durata del rapporto mesi
inquadramento livello
formazione ore medie
annue

Inizio rapporto fine rapporto

Dichiarazione del datore di lavoro

Si attesta che la formazione prevista dal c.c.n.l. turismo si è svolta in sede aziendale, in conformità con quanto previsto dal c.c.n.l. stesso e dalle vigenti disposizioni di legge.

Data/...../.....

(Timbro e firma)

fu

76
P

mp

SH
EF

PP
Z

W
K
e

Emo
90
E

Allegato 3

Spett.le Ente
bilaterale territoriale
del turismo
Indirizzo:
Città:

Oggetto: Autocertificazione della capacità formativa ai sensi del c.c.n.l. turismo.

Io/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, maggiorato del 100 per cento, con esclusione
di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione" (art. 7, comma 1, decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167); ai fini dell'erogazione agli apprendisti in forza
della formazione secondo quanto previsto 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 c.c.n.l. 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 individuato;
b) i profili professionali attivati rientrano tra quelli individuati nel ccnl;
c) verrà compilata, per ogni apprendista, una scheda formativa secondo il modello individuato nel ccnl;
2) che l'azienda applica integralmente le disposizioni del c.c.n.l., 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 A

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 banista/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

1

Allegato B Indennità di contingenza

Livello	(*)	(**)	(***)	(****)
A	542,70	541,61	542,19	542,38
B	537,59	536,51	537,12	537,27
1°	536,71	535,73	536,24	536,39
2°	531,69	530,75	531,20	531,30
3°	528,26	527,52	527,91	527,99
4°	524,84	524,29	524,64	524,69
5°	522,37	521,77	522,08	522,14
6° S	520,64	520,09	520,38	520,42
6°	520,61	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 C 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:

Età	Lire	(Euro)
1 S	55.000	(20,41)
1	52.000	(19,59)
2	49.000	(18,71)
3	47.000	(17,72)
4	44.000	(16,72)
5	41.000	(15,71)
6	37.000	(14,69)
7	41.000	(15,17)

2. Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 258 del c.c.n.l. e quella prevista dall'articolo 76 del c.c.n.l. 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 ragguglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 76 del c.c.n.l., 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 raggugliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 76 del c.c.n.l., 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 spettanti.

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.

Indennità supplementare

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

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 presente c.c.n.l.

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, 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 transitorio dell'indennità supplementare* di cui all'articolo 357 del c.c.n.l., 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 CO.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 lilloo 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 D
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 1985 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livello	Lira	(Euro)
1 S	55.000	(28,41)
1	52.000	(26,98)
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 c.c.n.l. e quella prevista dall'articolo 78 del c.c.n.l. 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 raggiungimento dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del c.c.n.l., 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 c.c.n.l. 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 maturano 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 E
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 1985 - 28 febbraio 1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livello	Lira	(Euro)
1 S	55.000	(28,41)
1	52.000	(26,98)
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 c.c.n.l. e quella prevista dall'articolo 78 del c.c.n.l. 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 raggiungimento dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del c.c.n.l., 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 c.c.n.l. 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 maturano 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 F

Visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro le parti stipulanti 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 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;

2) 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;

3) 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 esprime 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 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 dei telelavoratori, 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 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 o/o individuale.

te
#9
DI
MP
L
V
P
P
E
94
h
E

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.

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. 269/1998 "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 n. 269/1998 - 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 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 (c.c.n.l. 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 (giornate 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.

Tavolo di verifica

Il tavolo di verifica ha il compito di accertare la reale applicazione del Codice di condotta da parte dei suoi firmatari

fu

19

HP

MS

LD

PP

Emu

FE

Un⁹⁵

H

CE