



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

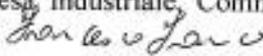
PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DEL SETTORE
TURISMO

01 ottobre 2017 – 31 dicembre 2020

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

L'anno 2017 il giorno 10 del mese di ottobre in Roma

TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI

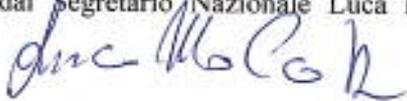
FEDERTERZIARIO – Federazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana rappresentata dal Presidente Avv. Francesco Franco 

CONFIMEA - Confederazione delle Confederazioni Italiane dell'Impresa e Artigianato rappresentata dal Direttore Generale Avv. Vittorio Grieco: 

con l'assistenza della

C.F.C., Confederazione Federterziario CONFIMEA – Rete d'Impresa rappresentata dal Presidente Dr. Roberto Nardella: 

E

UGL TERZIARIO NAZIONALE (rappresentata dal Segretario Nazionale Luca Malcotti e dal Vice Segretario Nazionale Luigi Giulio De Mitri Pugno,  

con l'assistenza della

UGL – Unione Generale del Lavoro rappresentata dal Vice Segretario Generale Claudio Durigon 

si è stipulato quanto segue:

Il presente contratto realizza, per quanto di propria competenza, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali, contenute nelle disposizioni legislative ed accordi interconfederali di pertinenza. E precisamente:

1. attribuendo all'autonomia collettiva una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del confronto ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;

- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane;

- definendo il complesso normativo ed economico che dovrà essere assunto come riferimento inderogabile ai fini della emanazione di un provvedimento legislativo che garantisca l'efficacia del sistema contrattuale.

Le parti - nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive distinte responsabilità e funzioni delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori - hanno inteso realizzare con il presente contratto non solamente una fase negoziale, bensì un confronto globale teso al consolidamento ed allo sviluppo delle potenzialità del turismo, dandosi atto reciprocamente della necessità di favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale mediante l'allargamento della base produttiva, anche attraverso una adeguata politica che incentivi la qualità del lavoro, nonché il superamento della stagionalità, ed un recupero della capacità competitiva delle imprese sui mercati internazionali.

In tale ottica, le parti si impegnano comunemente a richiedere l'eliminazione degli elementi di carattere fiscale e tariffario che costituiscono una penalizzazione per il settore e una distorsione della concorrenza su base comunitaria.

In questo quadro, le parti intendono intraprendere una prassi di iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali ed a consolidare il ruolo del turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, cui destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del turismo nella formazione della ricchezza e della occupazione del Paese.

Attraverso tale metodo le parti intendono affrontare congiuntamente il nodo delle politiche nazionali di sostegno alle crisi congiunturali e/o strutturali del settore, anche legate a fattori esogeni al sistema economico.

Le parti convengono che il rafforzamento e lo sviluppo a livello locale della contrattazione sono necessari per la crescita dell'occupazione, attraverso la valorizzazione della realtà dei diversi mercati del lavoro a livello locale, per garantire il rispetto dell'autonomia e l'esercizio delle responsabilità attribuite alle parti sociali ai vari livelli di competenza.

Per favorire l'adozione di politiche di inclusione, le parti promuoveranno 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 ed i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del settore.

Analogamente, le parti convengono di mettere in atto le opportune iniziative nei confronti della Unione europea, al fine di utilizzare al meglio le opportunità offerte dalla legislazione comunitaria in materia di turismo, ivi compreso il turismo sociale e lo sviluppo del sistema dei buoni vacanza di cui alla legge n. 135/2001.

Le parti concordano, inoltre, sull'esigenza di partecipare attivamente affinché lo sviluppo del dialogo sociale, in sede comunitaria, affronti l'analisi e l'approfondimento delle politiche settoriali e dei percorsi di armonizzazione delle normative legislative in tema di rapporti di lavoro negli Stati membri, con particolare riferimento agli strumenti di formazione nonché alla equiparazione dei titoli professionali.

Le parti, nel darsi atto della validità dell'assetto e della struttura contrattuale, sono impegnate a sviluppare organicamente e a tutti i livelli le relazioni sindacali, compreso quello aziendale.

Per il raggiungimento di questo obiettivo le parti, anche con riferimento alla realtà delle aziende multilocalizzate, sono reciprocamente impegnate ad instaurare corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento organico delle conoscenze dei problemi del settore e la pratica realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e sfavorire l'eventuale insorgere di conflittualità tra le parti.

In questo senso, le parti assegnano rilievo al sistema degli Enti bilaterali e dei centri di servizio, ai fini della promozione e del monitoraggio di politiche attive del mercato del lavoro.

In tale ambito, le parti convengono sull'opportunità di valorizzare il ricorso alle procedure di conciliazione e di arbitrato come strumenti utili ad affrontare la realtà del lavoro nel settore, così come definiti nel c.c.n.l.

Le parti, inoltre - tenuto conto della specifica caratteristica di intersettorialità del turismo e della sua forte dipendenza dal contesto economico con particolare riferimento alle problematiche dell'ambiente, del trasporto, ed, in generale, delle carenze infrastrutturali nel suo insieme - intendono promuovere ad ogni livello iniziative idonee al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale efficace per lo sviluppo del turismo ed, in particolare, per porre in essere condizioni omogenee rispetto agli altri settori.

In tale contesto le parti valutano indifferibile l'adozione di strumenti e l'impegno di risorse che consentano una organica politica di promozione del sistema Paese adeguata rispetto al contributo offerto dal turismo alla formazione della ricchezza nazionale.

Le parti ribadiscono la centralità del lavoro nel processo di realizzazione e di erogazione del servizio turistico, ed in considerazione di tale interesse 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 al ruolo degli Enti bilaterali per la formazione continua, individuando in FONDITALIA l'Ente Bilaterale per la formazione continua, ed in FORMASICURO l'Ente Bilaterale generale.

Inoltre, 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 locale.

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

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di secondo livello: territoriale e aziendale.

Nel riconoscere il diritto delle aziende di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, il contratto collettivo nazionale di lavoro si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

La contrattazione aziendale, prevista dal presente accordo nazionale, si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A. d'intesa con le articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacale nazionale UGL firmataria del presente contratto, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti volti a favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, può definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Il contratto nazionale avrà durata triennale.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza ai sensi dell'articolo 179.

Nel suddetto periodo antecedente 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.

Livello territoriale

A livello territoriale, le Associazioni territoriali aderenti a C.F.C. ed a UGL TERZIARIO, potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente:

D) Aziende alberghiere

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

b) taverne, locali notturni, caffè, mescite e altri esercizi di cui al successivo punto III annesse agli alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto

formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;

- c) ostelli; residences, villaggi turistici;
- d) colonie climatiche e attività similari;
- e) centri benessere integrati in aziende alberghiere.

II) *Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta*

- a) campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere.

III) *Aziende pubblici esercizi*

- a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast-foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;
 - piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;
 - caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli artt. 3 e 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287;
 - chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;
 - gelaterie, cremerie;
 - negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;
- b) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;
- c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;
- d) posti di ristoro sulle autostrade;
 - posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeroportuali, 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;
 - spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);
- e) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;
- f) aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;
- g) ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;
- h) parchi a tema.

IV) *Stabilimenti balneari*

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

V) *Alberghi diurni*

VI) *Imprese di viaggi e turismo*

- a) imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa

nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio, e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (agenzie, uffici, sedi, filiali, succursali, ecc.) le imprese che svolgono in tutto o in parte le attività di cui all'art. 1, punto 4, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 13 settembre 2002; Tour operator, Network di Agenzie di Viaggio e Turismo che svolgono attività di produzione, distribuzione o vendita di pacchetti turistici.

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

VII) Porti ed approdi turistici

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

VIII) Rifugi alpini

Nota a verbale

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

Chiarimento a verbale

Laddove nel testo viene usato il termine "Alberghi" ci si è intesi riferire alle "Aziende alberghiere" di cui al punto I dell'art. 1.

Laddove nel testo viene usato il termine "Pubblici esercizi" ci si è intesi riferire alle "Aziende pubblici esercizi" di cui al punto III dell'art. 1.

Laddove nel testo viene usato il termine "Agenzie di viaggio" ci si è intesi riferire alle "Imprese di viaggi e turismo" di cui al punto VI dell'art. 1.

Laddove nel testo viene usato il termine "Campeggi" ci si è intesi riferire ai "Complessi turistico ricettivi dell'aria aperta" di cui al punto II dell'art. 1.

Art. 2 Validità

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.

Esso deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile e costituisce in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo per i lavoratori delle aziende di cui al precedente art. 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento di benefici normativi e contributivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 della legge 5 agosto 1978, n. 502 e dell'art. 3 del decreto-legge 22 marzo 1993, n.71, convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151, modificato dalla legge 14 febbraio 2003, n. 30, e successive modifiche ed integrazioni.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 3 Pluralità di unità aziendali

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.

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

Art. 4 Esame congiunto dinamiche del settore

Annualmente in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre, le Associazioni imprenditoriali firmatarie comunicheranno alle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica

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

Art. 5 Parità di genere

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

Art. 6 Commissione permanente Formasicuro

In seno a FormaSicuro sarà 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;
- e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge e dai fondi comunitari preposti;

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;

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

h) 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.

1. 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.

2. La Commissione si riunirà 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.

Art.7 Bassa stagione

Le Organizzazioni imprenditoriali si impegnano a contrattare a livello territoriale forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" in collegamento con le iniziative delle singole regioni, anche nel quadro delle politiche di scaglionamento delle vacanze; a livello territoriale sarà definito, mediante trattative tra le Associazioni imprenditoriali, le regioni ed il sindacato, 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.

Art. 8 Concertazione

Le parti si impegnano a ricercare, congiuntamente, a livello locale, per settori, per l'intero comparto o per singole aree subregionali, soluzioni capaci di:

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

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

Sempre a livello territoriale, anche per aree subregionali omogenee, le parti si impegnano a definire attraverso specifici accordi negoziali:

- 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.

Le parti, altresì, convengono di incontrarsi anche con le Regioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore, 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.

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.

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

Art. 9 Contrattazione di prossimità

Le parti condividono l'obiettivo di dare il massimo sviluppo alla cosiddetta "contrattazione di prossimità" che riconsegna il protagonismo contrattuale ai titolari originali, i territori, i lavoratori dipendenti, le aziende; la contrattazione di prossimità di cui all'art. 8 legge 148/2011 e agli Accordi Interconfederali del 28.6.2011 e del 10.1.2014, che si recepiscono quale parte integrante del presente contratto collettivo, costituiscono la fonte contrattuale e legislativa di riferimento dello stesso.

E pertanto le parti dichiarano che tali norme legislative e contrattuali procedurali costituiscono condizione necessaria e sufficiente per sottoscrivere validamente a livello aziendale, oltre le materie delegate, anche deroghe al Contratto Collettivo Nazionale oggetto del presente atto.

Il contratto territoriale e/o aziendale di prossimità deve essere sottoscritto dai rappresentanti locali di C.F.C./FEDERTERZIARIO CONFIMEA e UGL Terziario (Unione Generale del Lavoro) settore Commercio e Turismo.

Il contratto territoriale di cui sopra, quando esistente, non ha valore direttamente operativo e cogente per le imprese e lavoratori dipendenti, ma costituisce una griglia di possibilità ed opzioni sempre entro il binario normativo e procedurale scaturente dal correlato disposto dell'art. 8 della L. 148/2011 e all'Accordo Interconfederale 20/06/2011, a disposizione dei soggetti titolari del contratto aziendale, secondo le specifiche esigenze e caratteristiche dei vari territori e distretti produttivi.

Il contratto aziendale deve essere sottoscritto, sempre all'interno della griglia previsionale e procedurale contenuta nel territoriale, ove esistente, dalla RSA-UGL Terziario e dal datore di lavoro, assistito dalla

C.F.C./Federterziario Confimea. Ove richiesto l'Ente Bilaterale Formasicuro, potrà certificare la valida sottoscrizione del contratto e provvedere al suo deposito presso gli uffici competenti del Ministero del Lavoro.

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

Art. 10 Premio di risultato

Con contratto aziendale potranno essere istituiti premi di risultato legati all'ottimizzazione dei servizi resi dal personale alla clientela e agli obiettivi derivati dall'accordo aziendale. In ordine alla quantificazione del premio, ai criteri di individuazione degli incrementi ed ai requisiti per la decontribuzione dei premi si rimanda alla normativa applicabile cui i contratti aziendali dovranno attenersi.

Il premio non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 11 Indicatori

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

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

Aziende alberghiere:

- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- dipendenti (INPS, ISTAT);
- giornate lavorate (INPS).

Complessi turistico ricettivi dell'aria aperta:

- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- dipendenti (INPS, ISTAT);
- giornate lavorate (INPS).

Pubblici esercizi e stabilimenti balneari:

- produttività nazionale P.E. (ISTAT) o territoriale;
- prodotto interno lordo provinciale "pro-capite" (Unioncamere);
- consumi energia elettrica per uso non domestico (distributori);
- flussi turistici (Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo);
- dipendenti (INPS, ISTAT).

Ristorazione collettiva:

- fatturato;
- ore lavorate;
- dipendenti.

Imprese viaggi e turismo:

- composizione dei viaggi per tipologia e organizzazione (ISTAT);
- vendita biglietteria aerea (IATA/BSP);
- vendita biglietteria ferroviaria;
- dipendenti (INPS, ISTAT).

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

Art. 12 Materie demandate alla contrattazione di II livello

Materie della contrattazione di secondo livello, alla quale sono demandate, a titolo esemplificativo, le seguenti materie:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13 dicembre 1984 e della legge n. 125 del 10 aprile 1991, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale e territoriale;

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 dalle norme di pertinenza; la percentuale di contratti a tempo determinato, nonché ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di lavoro temporaneo;

d) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;

e) intervallo per la consumazione dei pasti;

f) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;

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

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

i) 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;

j) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dalle norme di pertinenza;

k) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro

annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;

l) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;

m) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;

n) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente contratto;

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

p) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti;

q) premio di risultato;

r) regolamentazione nastro orario stagionali;

s) smart working la definizione di meccanismi volti ad agevolare l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;

y) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra;

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

aa) 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;

ab) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga;

ac) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni;

ad) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni;

ae) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva;

af) determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri;

ag) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti; ah) determinazione della misura della trattenuta cautelativa;

ai) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione;

al) 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);

am) clausole di uscita;

an) retribuzione onnicomprensiva;

ao) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore;

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

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 ulteriori ipotesi di applicazione del 1° comma dell'art. 23 della legge n. 56/1987 e maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente contratto;

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

d) la individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non

e) riconducibili alle qualifiche previste dal presente contratto;

f) premio di risultato;

g) clausole di uscita.

ART. 13 Durata

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 tre anni.

ENTI BILATERALI

Premessa

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

degli Enti bilaterali.

Art. 14 FormaSicuro

L'adozione del Fondo per il sostegno al reddito sarà oggetto di successiva convenzione tra le parti.

Il Formasicuro costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale. A tal fine il Formasicuro attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

- a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;
- b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
- e) istituisce una banca dati per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
- f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato, nonché dei contratti a termine;
- h) predisporre e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
- i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- m) svolge tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

1. Il Formasicuro costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L. in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

2. Il Formasicuro promuove e gestisce, a livello locale:

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

b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;

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

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

e) funzioni di assistenza volte a favorire l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e di monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con la rete degli Enti bilaterali territoriali e con il sistema informativo lavoro;

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

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

h) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di segreteria tecnica degli Organismi paritetici;

i) funzioni di promozione della conoscenza degli strumenti contrattuali concernenti la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria integrativa, in attuazione di specifiche convenzioni stipulate tra Formasicuro e i fondi competenti;

l) l'istituzione dell'Osservatorio del mercato del lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio

delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali;

A tal fine, l'Osservatorio:

- programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente bilaterale nazionale Formasicuro inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali;

- ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di inserimento, di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;

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

- cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente bilaterale nazionale;

m) attività in materia di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti pubblici preposti a tale funzione;

n) attività di sostegno dei buoni vacanze;

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

3. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi Formasicuro potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale, permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, Consorzi, Associazioni od Enti, previa apposita delibera dell'Assemblea.

4. L'istituzione di Organismi interni e/o funzioni stabili preposti al perseguimento degli scopi sociali è deliberata dall'Assemblea, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art. 15 Finanziamento FormaSicuro

Formasicuro è finanziato attraverso le quote versate da tutte le aziende e dai loro dipendenti nella misura e con il sistema di riscossione previsti dal presente contratto.

Al fine di assicurare operatività all'Ente bilaterale nazionale ed agli Enti bilaterali territoriali, (Formasicuro nazionale, regionali e provinciali) costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,30 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,10 per cento a carico del lavoratore.

Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli Enti bilaterali.

Le risorse in oggetto saranno ripartite con criteri di efficienza tra i livelli territoriali di cui sopra.

I contributi dovuti al sistema degli Enti bilaterali sono riscossi per il tramite dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, ai sensi della Convenzione stipulata tra l'INPS e le parti stipulanti il presente C.C.N.L.

Le quote riscosse dall'Ente bilaterale nazionale, dedotto quanto di competenza del Formasicuro nazionale, saranno trasferite agli Enti bilaterali territoriali.

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

Art. 16 Sedi territoriali

Le parti convergono sull'opportunità di svolgere un'analisi approfondita delle modalità di organizzazione e funzionamento della rete dei Formasicuro territoriali.

In tale ambito, particolare attenzione sarà dedicata alle ricognizioni 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.

Per lo svolgimento di tale analisi, le parti si avvarranno dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale Formasicuro, che presenterà un primo rapporto in tempi utili per consentire alle parti di esaminare i risultati e di assumere le conseguenti determinazioni entro il 30 giugno di ogni anno.

Art. 17 Conciliazione delle controversie

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.

Art. 18 Formazione professionale

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. La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle parti, da essa dipendono lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva.

Il sistema degli Enti bilaterali, 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.

In conseguenza di ciò, le parti hanno:

- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;
- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a: apprendistato, lavoro a

tempo parziale, lavoro ripartito, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;

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

Si ribadiscono il valore strategico della formazione professionale; si individuano gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare l'ingresso e la permanenza nel settore dei lavoratori in possesso di specifici titoli di studio e/o di adeguata esperienza professionale, e negli Enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione di ogni conseguente iniziativa.

Formazione continua

Le Parti concordando sulla rilevanza strategica della formazione continua sia come strumento di sviluppo e perfezionamento personale e sociale, sia come mezzo per incrementare l'educazione digitale nel nostro paese, stimolando l'innovazione tecnologica e organizzativa dei processi produttivi e lavorativi, al fine di recuperare il ritardo nell'adozione di processi e tecnologie informatiche ed il divario creatosi con altre realtà europee e mondiali.

Pertanto, con il presente contratto, le parti stabiliscono che a far data dal 1° gennaio 2018, le aziende saranno chiamate a coinvolgere i propri dipendenti a tempo indeterminato in percorsi formativi della durata di 24 ore per ciascun lavoratore, da svolgersi nell'arco di 3 anni. La formazione continua sarà svolta attraverso l'elaborazione di progetti aziendali, ovvero tramite l'adesione a progetti territoriali o di settore, sulla scorta delle modalità di erogazione previste da Fonditalia. Le aziende che nel triennio non abbiano direttamente coinvolto i lavoratori in attività formative, riconosceranno ai propri dipendenti 24 ore per ciascun lavoratore, di cui 16 a carico dell'azienda per un costo massimo di € 200,00, per partecipare ad attività di formazione continua esterne all'azienda, finalizzate all'acquisizione di competenze (tecniche, linguistiche, informatiche o gestionali) utilizzabili nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Ove i lavoratori non siano stati coinvolti in percorsi formativi aziendali ed intendano partecipare ad attività formative non direttamente organizzate dall'azienda, dovranno fare richiesta al datore di lavoro entro 15 gg. prima dell'inizio del percorso formativo, producendo, ove richiesto dall'azienda, la relativa documentazione.

I lavoratori potranno partecipare ad iniziative formative solo nei casi in cui queste ultime siano realizzate: dagli enti privati di cui all'art. 1, comma 2 della L. 40/87; dagli enti accreditati a svolgere attività formativa presso le Regioni; dalle università e istituti tecnici abilitati al rilascio di titoli di istruzione secondaria superiore; dall'azienda. Gli enti erogatori ovvero l'azienda dovranno documentare le attività formative svolte secondo la normativa vigente.

Per le imprese con almeno 100 dipendenti, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per partecipare ad attività di formazione continua non potranno superare il 3% del personale in forza nell'unità produttiva interessata, salvo diverse intese a livello aziendale.

La ore non fruite nel triennio non saranno cumulabili con quelle del triennio successivo, salvo che le stesse non siano state utilizzate per esigenze aziendali e non per volontà del lavoratore.

In ogni caso restano escluse dal computo delle 24 ore previste dai commi precedenti, le ore di formazione in materia di sicurezza ex art. 37 del D.Lgs. 81/08.

Nota

Le parti, considerato che ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 i Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti, vista la raccomandazione in materia di linee-guida per la formazione e lo sviluppo nel settore dell'ospitalità in Europa sottoscritta l'11 giugno 2004 da Effat (*European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions*) e da Hotrec (*Confederation of National Associations of Hotels, Restaurants, Cafés and Similar Establishments in the European Union and European Economic Area*), reputano opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolare un incontro efficiente ed efficace.

Art. 19 Fonditalia

Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al Fondo interprofessionale per la formazione continua **Fonditalia**.

Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che Fonditalia si avvalga della rete Formasicuro quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

Art. 20 Commissioni paritetiche

La Commissione paritetica nazionale 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.

La Commissione avrà sede presso la sede nazionale di C.F.C./Federterziario Confimea.

Art. 21 Compiti e finalità

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

- a) esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione del presente contratto e di altri contratti ed accordi nazionali di lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto nazionale di lavoro;
- b) può proporre nel rispetto dei criteri indicati dal contratto, soluzioni che, contemperando le diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli comparti, consentano alle stesse parti stipulanti, il rispetto degli accordi;
- c) esplica forme di intervento dirette a favorire la costituzione dei Formasicuro territoriali;
- d) esamina le vertenze collettive concernenti l'applicazione, l'interpretazione, il rinnovo e la prima stipula degli eventuali accordi integrativi territoriali, per le quali debba essere compiuto a richiesta delle Organizzazioni locali dei lavoratori e dei datori di lavoro il secondo tentativo di conciliazione, unitamente ai rappresentanti delle predette Organizzazioni locali.

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.

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 sull'oggetto della vertenza.

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

In caso di mancato accordo la Commissione potrà chiedere, per decisione unanime, l'intervento del Ministero del lavoro.

Art. 22 Commissioni paritetiche territoriali

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.

Art. 23 Commissione di Conciliazione Territoriale

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

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. 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.

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

La Commissione è convocata dall'Associazione locale imprenditoriale interessata ogni qualvolta ne sia fatta richiesta con lettera raccomandata da una delle parti rappresentate. La richiesta dovrà essere debitamente motivata.

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 sola Commissione paritetica nazionale.

Qualora il tentativo di conciliazione previsto abbia esito negativo, è prescritto il secondo tentativo presso la Commissione paritetica nazionale con l'intervento delle Organizzazioni che hanno esperito il primo.

Art. 24 Procedura

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 potranno essere demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di conciliazione.

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.

La richiesta di conciliazione, che deve contenere gli elementi essenziali della controversia, va inviata presso la sede della Commissione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevuta o altro mezzo equipollente. La Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta stessa, invitandole a designare entro 5 giorni le Organizzazioni cui aderiscono e/o conferiscono mandato.

Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro 60 giorni dalla presentazione della richiesta. 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, verrà rilasciata alla parte interessata la relativa attestazione. I verbali di conciliazione o di mancato accordo dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai componenti la Commissione. I verbali di mancato accordo dovranno contenere le ragioni del mancato accordo e potranno indicare la soluzione anche parziale sulla quale le parti concordano.

La Commissione, su richiesta della parte più diligente, provvederà al deposito di una copia del verbale presso la Direzione del lavoro competente per territorio. Una copia è conservata agli atti della Commissione di conciliazione.

Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, né degli accordi territoriali.

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. 25 Collegio Arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

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.

L'istanza della parte, deve avere il medesimo oggetto e contenuto del precedente tentativo di conciliazione e contenere tutti gli elementi utili a definire le richieste. La stessa va presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, al Collegio arbitrale, e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro i 30 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 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare uno scritto difensivo.

Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con

dichiarazione scritta da recapitare al Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

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

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.

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

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.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

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

Art. 26 Arbitrato

Ferme restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970, il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'O.S. alla quale è iscritto e/o conferisce mandato, la costituzione di un Collegio di conciliazione e arbitrato.

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 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. La Commissione di conciliazione, ricevuta la richiesta, invita il datore di lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio. Qualora il datore di lavoro non provveda a nominare il proprio rappresentante entro 10 giorni dal ricevimento dell'invito di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Se il datore di lavoro o il lavoratore adiscono l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Art. 27 Rinvio

Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni paritetiche, si fa rinvio alle specifiche normative previste per ciascun comparto.

Art. 28 Norme finali

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

ATTIVITA' SINDACALE

Art. 29 Delegato Aziendale

Nelle imprese che abbiano alle proprie dipendenze un numero compreso tra gli 11 e i 15 lavoratori, 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.

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

Art. 30 Dirigenti Sindacali

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

- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto;

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.

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.

Il mandato di delegato aziendale e di dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 31 Permessi sindacali ed RLS

I dirigenti sindacali aziendali 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 8 giorni annui.

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.

Le imprese con più di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, riconosceranno ai componenti della O. S. dei lavoratori stipulante il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge n. 300/1970.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be 'Mey' and other initials.]

[Handwritten signature in blue ink.]

[Handwritten signature in blue ink.]

Le imprese con meno di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni stipulanti il presente CCNL, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue retribuite per partecipare alle assemblee;
- alle RSA, della O.S. stipulante il presente CCNL, 20 ore annue per la partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali. Ulteriori e più favorevoli condizioni possono essere stabilite a livello aziendale.

Le ore di permesso sindacale dovranno essere usufruite nell'ambito dell'orario di lavoro, mentre le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dell'orario stesso, in considerazione delle necessità organizzative aziendali.

In applicazione a quanto disposto dalla legge n. 300/1970, l'assemblea si svolgerà al di fuori dell'azienda, oppure, in presenza di locali idonei e previo accordo tra azienda e RSA, potrà svolgersi all'interno.

La RSA è titolata ad incontrarsi con l'azienda per discutere problematiche relative a quanto previsto dalla contrattazione di prossimità.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RSL), nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente scelto tra gli iscritti al sindacato e/o tra i membri della RSA. Nelle aziende fino a 15 unità, invece, il RSL verrà indicato all'interno dell'azienda stessa o individuato, anche per più aziende in ambito territoriale o di comparto produttivo. Corsi per RLS potranno svolgersi anche in modalità e-learning.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali o nazionali della O.S. stipulante il presente CCNL, usufruiranno di una serie di permessi retribuiti nel limite complessivo di:

- 4 ore per ciascun dipendente, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti;
- 2 ore per ciascun dipendente, nelle aziende che occupano meno di 15 dipendenti.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti all'azienda per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo.

Il numero di distacchi sindacali, ex art. 31 della legge n. 300/1970, verrà concordato in sede aziendale.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alla O.S. stipulante il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. L'importo da trattenere deve essere comunicato all'azienda mediante apposita delega, debitamente firmata dal dipendente. La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e la O.S. cui il contributo dovrà essere versato. L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

Per la realizzazione di quanto previsto dal presente contratto e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, considerati i costi che il presente contratto comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende, aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno un contributo di assistenza contrattuale pari allo 0,80 della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità, di cui lo 0,60 % a carico dell'azienda e lo 0,20% a carico del lavoratore. Le parti sottoscrittrici del presente

contratto procederanno alla riscossione a mezzo W430 di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale, ai sensi della legge 4 giugno 1973 n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso, tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, a favore dell'O.S. U.G.L. Terziario, a mezzo bonifico bancario, le cui coordinate verranno successivamente comunicate dall'O.S. firmataria del presente accordo; mentre le quote a carico dell'azienda di spettanza di C.F.C. verranno versate tramite la convenzione Inps.

Art. 32 Albo comunicazioni

E' consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alla O.S. firmataria del presente contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei segretari responsabili in luogo non accessibile alla clientela. Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

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

Art. 33 Assemblee

Nelle unità aziendali ove siano occupati più di 15 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 attività lavorativa, in un locale messo a disposizione dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni. La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore annue normalmente retribuite.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati. Ciascuna delle riunioni non potrà superare le 3 ore di durata.

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

Art. 34 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire, nelle aziende con più di 15 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.A., con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria interessata.

Art. 35 Elezioni RSU

La Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCNL si riserva di costituire nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali così come previsto dalla legge 300/70 e s.m.i.. Ai sensi dell'Accordo Interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie, la Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo, si dichiara disponibile alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, qualora altre rappresentanze sindacali aderiscano al presente CCNL.

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti dovranno definire la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, prevedente la partecipazione di liste contrapposte e la segretezza del voto.

Art. 36 Rinvio

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300 ed agli accordi interconfederale in essere tra le parti.

Art. 37 Contributo sindacale

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore dell' Organizzazione sindacale firmataria del presente C.C.N.L. nella misura indicata nella delega, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta.

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

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

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 38 Declaratorie

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

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli 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.

Quadro A

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

Quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlati 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.

1° Livello

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.

2° livello

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.

3° livello

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

4° livello

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.

5° livello

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.

6° livello super

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

6° livello

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

7° livello

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

Aziende alberghiere

Le parti concordano di integrare come segue la classificazione del personale:

- al 3° livello è inserito il punto "- primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier);
- al 4° livello, il punto "chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore" è modificato come segue: "chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore.

Art. 39 Inquadramento

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

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

Art. 40 Passaggi di qualifica

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 continuativo di 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 2103 c.c., il lavoratore, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla sua posizione, potrà essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferior, purchè rientranti nella medesima categoria legale. In ogni caso il lavoratore ha diritto a mantenere l'inquadramento ed il trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi collegati a modalità di svolgimento delle precedenti mansioni. Detto mutamento di mansioni deve risultare da atto scritto a pena di nullità.

Art. 41 Mansioni promiscue

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

Premessa

Le Parti stipulanti, premesso che:

- il settore turistico è contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale degli addetti, con conseguente 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;

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

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

In questo quadro, le parti:

- 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 possa agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

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

A tal fine, fermo restando che il ricorso ai servizi offerti dall'Ente bilaterale ha carattere volontario, i singoli lavoratori e le imprese, nel rispetto delle normative che tutelano la privacy, potranno comunicare alla rete degli Enti bilaterali 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 FormaSicuro e i relativi aspetti organizzativi.

Art. 42 Salario di primo ingresso

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata del presente CCNL, di introdurre la possibilità per le aziende di utilizzare contratti, a tempo indeterminato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.

In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da inquadrare nei livelli, 4°, 5°, 6° super e 6°, qualora quest'ultimo non abbia alcuna specializzazione o esperienza professionale pregressa nelle attività o mansioni per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi 12 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i successivi 12 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento. La retribuzione ridotta di cui al comma che precede non può essere prevista nei confronti del lavoratore assunto con contratto di apprendistato o contratto a termine.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Premessa

Le parti, esaminata la 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.

Conseguentemente, le parti riconoscono la necessità di valorizzare il momento formativo del rapporto, prevedendo momenti di formazione teorica anche esterni al processo produttivo.

In questo quadro, le parti assegnano all'Ente bilaterale Formasicuro un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Art. 43 Tipologie

Le tipologie di apprendistato sono definite dalla legge.

Art. 44 Proporzioni numerica

Considerato quanto disposto dagli artt. 41 e ss. d.lgs. n. 81/2015, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non superare può il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 % per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 45 Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i

giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero, con contratto di apprendistato professionalizzante, lavoratori a fara data dal compimento dei 17 annidi età, se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superior, i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Per i lavoratori apprendisti di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme contrattuali nazionali del presente C.C.N.L. ove compatibili.

Art. 46 Disciplina generale

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito in forma sintetica.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza dei contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato. Durante lo svolgimento dell'apprendistato, trovano applicazione le sanzioni prevista dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina contrattuale nazionale del presente CCNL in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Art. 47 Piano formativo

Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale anche tenuto conto dei contenuti formativi enucleati, per ciascun profilo professionale, da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale .

Ferma restando la costituzione del rapporto di apprendistato con le modalità disciplinate nel precedente articolo, è facoltà delle parti sottoporre il contratto di apprendistato ed allegato piano formativo dell'apprendista all'apposita Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale Nazionale Formasicuro al fine acquisire la validazione del percorso formativo adottato

Art. 48 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 25 giorni di effettiva presenza al lavoro.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Art. 49 Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del presente C.C.N.L. per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale è stato assunto.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 % della prestazione di cui all'art. 94 e seguenti della disciplina del presente C.C.N.L., ferme restando le ore di formazione e le durate previste.

Art. 50 Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica

eventualmente conseguita.

E' in ogni caso vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 51 Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente: per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

In caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del comparto previsti dal presente C.C.N.L., ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 52 Referente per l'apprendistato

L'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato, nonché competenze adeguate.

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.

Art. 53 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 54 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o di far impartire all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- di consentire all'apprendista, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, nel rispetto delle previsioni di legge;
- di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Art. 55 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire coi massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.
- L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente contratto, anche se in possesso di un titolo di studio.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art. 56 Percentuale di conferma

Le imprese che occupano almeno 50 dipendenti non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 30% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Art. 57 Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato, che non può avere durata inferiore a mesi 6, si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
II	36
III	36
IV	36
V	36
VI, VI super	24

Art. 58 Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla disciplina contrattuale nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere, entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato.

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante, in termini quantitative, sono quelli indicati nella tabella seguente.

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

E' facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante	DURATA
Inquadramento finale al II livello	240	36
Inquadramento finale al III livello	210	36
Inquadramento finale al IV livello	180	36
inquadramento finale al V livello	160	36
inquadramento finale al VI livello o VI livello super	120	24

Art. 59 Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti articoli in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning, in tal caso, l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di teleaffiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire le conoscenze e le competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 60 Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista, 30 giorni prima della scadenza del periodo formative, dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Art. 61 Altre tipologie di apprendistato

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Art. 62 Apprendistato di alta formazione e ricerca

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formative, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 % di quella che gli sarebbe dovuta.

Dichiarazione delle parti

Le parti si danno reciprocamente atto che, non appena saranno in vigore i necessari decreti ministeriali di attuazione o qualora intervenissero ulteriori modifiche, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni.

Art. 63 Qualifiche con durata fino a 4 anni

In coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti competenziali omologhi e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti prevedono una durata fino a 48 mesi:

Art. 64 Parere di conformità Ente bilaterale

Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle Organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente bilaterale territoriale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

Le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono altresì concordare di affidare al sistema dell'Ente bilaterale Formasicuro la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere.

Art. 65 Fondo assistenza sanitaria

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa previsto dal presente contratto.

Art. 66 Formazione apprendisti

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FONDITALIA.

Art. 67 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed alle previsioni contenute nella presente disciplina contrattuale nazionale

Art. 68 Apprendisti in cicli stagionali

E' 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.

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.

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.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Premessa

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

- volontarietà di entrambe le parti;
- 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;
- 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;
- applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

Art. 69 Forma e contenuto

Ai sensi ai sensi di quanto previsto dall'art.5 del D.lgs. n.81/2015 il contratto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- a) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
- b) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- c) il trattamento economico e normativo, secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Art. 70 Lavoro supplementare - lavoro straordinario,

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti. Per lavoro supplementare si intende, pertanto, quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 30 % delle ore di lavoro settimanali concordate; fatti salvi specifici accordi tra

le parti.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 25% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Tutte le maggiorazioni individuate ai precedenti commi del presente articolo sono determinate forfettariamente e convenzionalmente e devono intendersi comprensive di tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

Art. 71 Clausole flessibili e clausole elastiche

Nell'ambito della contrattazione di prossimità, 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 e flessibili previste dalla vigente legislazione, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

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.

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

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

Il termine minimo di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di 2 giorni.

Art. 72 Clausole flessibili

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

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.

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

Art. 73 Clausole elastiche

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.

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 forfettariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Art. 74 Disposizioni finali

Le maggiorazioni previste dai precedenti articoli 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.

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. L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili o elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di recedere dal patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal Servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali debitamente comprovate.

Il recesso, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 1 mese.

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.

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

Art. 75 Part-time week-end e tempo parziale

Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale per il fine settimana con studenti, entro il limite massimo di 8 ore mensili.

CONTRATTI A TERMINE

Art. 76 Disciplina generale

E' consentita l'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.

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 entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a 12 giorni.

Art. 77 Durata

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi e può essere prorogato solo quando la durata del contratto iniziale sia inferiore a 36 mesi e comunque per un massimo di 5 volte nell'arco dei 36 mesi.

Un ulteriore contratto tra gli stessi soggetti può essere stipulato presso la ITL competente per territorio con le modalità previste dalla legge.

Art. 78 - Limiti quantitativi

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 d.lgs. n. 81/2015, stabiliscono che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superior al 40 % del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

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 CCNL, possono mutare le misure indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art. 79 Nuove attività

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" D.Lgs. n. 81/2015, non si applica il limite percentuale di cui al

precedente articolo nella fase di avvio di nuove attività. In tal caso i contratti a termine saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi con accordo a livello aziendale e/o territoriale sottoscritto dalla O.S. firmataria del presente CCNL.

Art. 80 Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili rientranti nel medesimo livello.

Nei limiti delle esigenze di organico, l'Impresa darà applicazione al diritto di precedenza di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e dalla anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda della professionalità richiesta.

Il diritto di precedenza va manifestato a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

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 30 giorni successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

La contrattazione aziendale o territoriale potrà individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza.

Nel caso di posti vacanti che si rendessero disponibili, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione in favore dei lavoratori a tempo determinato, anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa.

Ai sensi del comma 2, art. 24, d.lgs. n. 81/2015 per le lavoratrici il congedo di maternità 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. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, ovvero professionalmente compatibili, in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, del presente contratto o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione all'interno della lettera di assunzione.

Art. 81 - Disciplina della successione dei contratti

La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 non trova applicazione:

- nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;
- ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68 del 1999.

Art. 82 Stagionalità

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.

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

Per le aziende stagionali si richiama il contenuto del CCNL sottoscritto in data 27.4.2017, dalle parti stipulanti il presente contratto, da considerarsi quale parte speciale dello stesso.

Art. 83 FormaSicuro

Le parti concordano di affidare a Formasicuro il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la quantificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

LAVORO TEMPORANEO

Art. 84 Disciplina generale

Il ricorso al contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo, ai sensi e per gli effetti del 2° comma, lett. a), dell'art. 1 della legge n. 196/1997 e successive modifiche, è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale, nelle ipotesi di seguito indicate:

- a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- c) sostituzione di lavoratori assenti, anche per ferie, o per aspettative diverse da quelle già previste dall'art. 1, lett. b), della legge n. 230/1962;
- 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.

In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di fornitura di prestazione di lavoro temporaneo di cui alle lett. a), b), d), e) del comma 1, sarà contenuto nella contrattazione aziendale.

Art. 85 Comunicazioni

In coerenza con lo spirito del presente accordo e con i compiti attribuiti al sistema degli Enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra alla fornitura di lavoro temporaneo comunica alle Rappresentanze sindacali (R.S.A.) ovvero, in mancanza, alle Organizzazioni territoriali dell'Organizzazione sindacale stipulante il presente accordo:

- a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
- b) entro il 20 febbraio di ogni anno, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

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

L'Ente bilaterale nazionale Formasicuro potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori temporanei e richiedere i relativi finanziamenti.

Art. 86 Lavoro extra e di surroga

Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera, per le qualifiche professionali del presente contratto comprese tra la IV e la VII, per una durata non superiore a 3 giorni:

- banquetting;
- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi nonché eventi similari;
- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;
- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

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.

La retribuzione giornaliera, onnicomprensiva, non può essere inferiore a 4 ore.

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

Art. 87 Lavoratori studenti

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 ai fini del calcolo della percentuale di cui all'art. 78 del presente CCNL, nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

Art. 88 Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa. Si caratterizza per il fatto che associa alla subordinazione la discontinuità della prestazione lavorativa che deve essere resa solo nei casi sia richiesta dal datore di lavoro. Il contratto, predisposto in forma scritta può essere stipulato con soggetti di età inferiore a 25 anni ovvero superiori a 55 anni, anche se pensionati, e deve contenere i seguenti elementi: durata del contratto; luogo e modalità della eventuale disponibilità del lavoratore e relativo preavviso di chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo; trattamento economico e normativo spettante al lavoratore; forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a chiedere la prestazione; tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità, ove prevista; misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il contratto di lavoro a chiamata può assumere due forme diverse:

- Con obbligo di risposta;
- Senza obbligo di risposta.

Nel primo caso il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla "chiamata" al lavoro del datore, e come controprestazione ha diritto ad una indennità di disponibilità mensile, in aggiunta alla retribuzione maturata per le ore di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui, invece, non sia pattuito l'obbligo di risposta, al lavoratore non spetta l'indennità di disponibilità e, correlativamente, egli non è obbligato a rispondere alla chiamata.

Per quanto attiene l'ammontare dell'indennità mensile di disponibilità si rimanda al Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'art. 16 D. Lgs. 81/2015.

In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore deve tempestivamente informare il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non maturerà l'indennità di disponibilità, ove prevista.

L'ingiustificato rifiuto alla chiamata costituisce giustificato motivo di licenziamento e comporta la restituzione dell'indennità di disponibilità per il periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente va proporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente svolta, sia con riferimento alla retribuzione che alle ferie, ai trattamenti di infortunio e malattia, ai congedi di maternità e parentali.

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Art. 89 Assunzione

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. 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.

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.

Art. 90 Periodo di prova

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.

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

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 di prova sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 91 Durata

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

Livelli	Durata
Quadri A e B	180 giorni
1°	150 giorni
2°	75 giorni
3°	45 giorni
4° e 5°	30 giorni
6° S	20 giorni
6° e 7°	15 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione

lavorativa, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'art. 10 della legge 15 luglio 1966, n. 604, le specifiche di cui sopra possono essere oggetto di una modifica nella contrattazione aziendale.

Il personale che entro il termine di 2 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.

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.

Art. 92 Donne E Minori

Il lavoro delle donne e dei minori è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 93 Riposo settimanale minori

Ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi. Stante la peculiarità del settore turismo non è necessario che il riposo comprenda 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.

ORARIO DI LAVORO

Art. 94 Orario normale settimanale

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, e non può in ogni caso superare, per un periodo di sette giorni le 48 ore, compreso il lavoro straordinario.

I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.

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. 95 Durata massima dell'orario di lavoro

La durata media dell'orario di lavoro di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, è stabilita in 6 mesi.

La contrattazione integrativa, territoriale c/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Art. 96 Riposo giornaliero

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 a turni settimanali o plurisettimanali, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto anche in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.

Art. 97 Riduzione dell'orario

Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 94, viene concordata una riduzione dell'orario annuale per alberghi, pubblici esercizi, campeggi, alberghi diurni ed agenzie di viaggi pari a 104 ore.

Per gli stabilimenti balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.

Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n.

54/1977.

Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di mezza giornata o di una giornata intera. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

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.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di pertinenza.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Art. 98 Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Art. 99 Distribuzione dell'orario settimanale

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Art. 100 Affissione orario

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. 101 Flessibilità

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. 94 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'art. 94 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'art. 94 non potrà superare le 4 consecutive fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Per le agenzie di viaggio, il limite è di sei settimane consecutive.

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 12 settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

Qualora, invece, i sistemi di distribuzione dell'orario prevedano l'estensione dei periodi di cui ai precedenti commi, rispettivamente a 12 e 24 settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema, il monte ore annuo di permessi è elevato a 116 ore.

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.A. o delegato aziendale, nel corso del quale la

Direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto e comunque almeno due settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della Direzione aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

Nel caso di ricorso a tali sistemi, il lavoro straordinario, ai soli fini retributivi, decorre dalla prima ora successiva all'orario comunicato al lavoratore.

Art. 102 Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo

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.

Tutto ciò premesso, le parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende che intendano 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 a parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative, sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente contratto e/o le particolari citate tipologie di rapporti di lavoro.

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, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o a contenuto economico - superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

In tali accordi, le parti attiveranno una "banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo. Pertanto, eventuali prestazioni eccedenti l'orario medio annuo verranno compensate con la maggiorazione retributiva prevista per il lavoro straordinario e con un corrispondente numero di riposi compensativi che potranno essere retribuiti o fruiti - compatibilmente con le condizioni organizzative dell'azienda e con le esigenze del mercato - al termine del periodo di riferimento e nelle quote e con le modalità che saranno definiti in occasione dell'attivazione dei programmi di cui al presente articolo.

Negli accordi di cui al presente articolo potranno, altresì, essere concordate le cadenze temporali per la verifica dei programmi definiti.

Art. 103 Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fra i 15 anni compiuti ed i 18 anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

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.

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.

Art. 104 Recuperi

E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro purchè concordato con i rappresentanti dell'O.S. stipulante il presente CCNL, purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

Art. 105 Intervallo per la consumazione dei pasti

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. 106 Lavoro notturno

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

Art. 107 Lavoratori notturni

L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le 8 ore medie giornaliere.

I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio.

Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di legge, il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali. 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 del presente contratto.

Art. 108 Lavoro straordinario

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.

Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di 250 ore annuali e nel limite di 2 ore giornaliere. Per i lavoratori dipendenti da aziende di stagione, tale limite è fissato in 3 ore giornaliere.

I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal 2° comma del presente articolo.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

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 che dovrà essere esibito in visione del dipendente che lo richiama o ai rappresentanti dell'O.S. firmataria del presente CCNL. 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.

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.

Art. 109 Compensazione ore di straordinario

Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Art. 110 Riposo settimanale

Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di 24 ore.

Si richiamano in maniera particolare le norme di legge riguardanti le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità, la vigilanza delle imprese, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 111 Modalità di godimento del riposo settimanale

Fermo restando quanto previsto dal presente C.C.N.L. in materia di consultazione e confronto sulle modalità di godimento del riposo settimanale e sulla distribuzione degli orari e dei turni, qualora il riposo settimanale sia fruito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata complessiva di esso ogni 14 giorni deve corrispondere a non meno di 24 ore consecutive per ogni 6 giornate effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

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. 112 Lavoro domenicale

Ai lavoratori che godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al 10% della quota oraria della paga base e della contingenza per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

Art. 113 Festività

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

In considerazione delle particolari caratteristiche delle aziende turistiche, il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

A tutto il personale assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

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.

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.

Al personale che presta la propria opera nelle suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo previste per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Per il trattamento economico per le festività del personale dei pubblici esercizi, retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, si rinvia alla Parte speciale del presente contratto.

Art. 114 Festività soppresse e permessi retribuiti

Il personale ha diritto a permessi retributivi per le festività soppresse pari ad ore 32 annue.

In sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, I lavoratori potranno usufruire di gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per altri 16 ore annuali.

I permessi non fruiti entro l'anno, saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successive alla maturazione del diritto.

In caso di prestazione lavorativa iniziata o conclusa nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Art. 115 Ferie

Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di 26 giorni annui. A tal fine, la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 giornate.

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.

Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra il datore di lavoro ed i lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.

L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo, contemperando le esigenze aziendali con le necessità di fruizione del tempo libero dei dipendenti.

Al personale è dovuta, durante le ferie, la normale retribuzione in atto, salvo quanto diversamente previsto nella Parte speciale del presente contratto.

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine.

Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

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.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.

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

altresi, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

PERMESSI E CONGEDI

Art. 116 Congedo per matrimonio

Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 10 giorni di anticipo.

Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio.

Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.

Art. 117 Congedo per motivi familiari

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 5 giorni di calendario.

Tale congedo potrà essere prolungato sino ad un limite massimo di ulteriori 3 giorni di calendario in relazione alla distanza del luogo da raggiungere.

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 e complessivamente per un massimo di 3 giorni all'anno dei cinque sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.

La riduzione dell'orario di lavoro, conseguente alle diverse modalità concordate, deve avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dalle ferie annuali.

In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire, previo accord con il datore di lavoro, di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Art. 118 Permessi per elezioni

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 candidate, 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.

I giorni di assenza dal lavoro di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 119 Permessi per lavoratori studenti - Diritto allo studio

Per contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore turismo, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di seguito specificati, 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, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale, valevole per tutti i dipendenti dell'unità produttiva, che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva in tale data.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al comma precedente.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti per le ragioni di cui al presente articolo, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare nonché comprovare 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. 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 a 3 mesi.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, la Direzione aziendale d'accordo con la Rappresentanza sindacale, ove esistente, 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 giungere all'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno dei richiedenti.

I lavoratori dovranno in ogni caso fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e certificati mensili attestante l'effettiva frequenza, con identificazione delle ore lavorative.

Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.

Art. 120 Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, che intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa si intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere immediatamente l'attività lavorativa.

Art. 121 Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5/2/1992 n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27/10/1993, n. 423, e cioè:

- a) il periodo di congedo parentale fruibile fino agli 8 anni di età del bambino;
- b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai 3 anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

Le agevolazioni di cui ai punti a); b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7 della Legge 1204/1971 e successive modifiche, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge 1204/1971 e successive modifiche.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertato, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Art. 122 Congedo per donne vittime di violenza di genere

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, purchè debitamente certificata dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/13 convertito dalla L. 119/13, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificate dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi precedenti. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

NORME DI COMPORTAMENTO

Art. 123 Doveri del lavoratore

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

- a) osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnati, 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 per l'azienda, dai compiti inerenti la posizione assegnatagli, non svolgere, inoltre, 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 ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;

g) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona, nei confronti di colleghi, clienti e terzi e, conseguentemente, astenersi da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo che ledano l'altrui dignità;

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. 124 Sanzioni disciplinari

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 7 giorni.

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.

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 5 giorni.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 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.

Incorre nei provvedimenti del rimprovero verbale o del rimprovero scritto o della multa o della sospensione il lavoratore che:

a) dia luogo ad assenze ingiustificate dal lavoro per più giorni consecutivi, fino ad un massimo di cinque giorni; abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) senza giustificato motivo ritardi reiteratamente l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la

cessazione;

c) non esegua il lavoro con assiduità oppure lo esegua con negligenza;

d) per disattenzione o negligenza procuri guasti non gravi a cose o impianti comunque esistenti nelle aziende;

e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista 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.

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. Il maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

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.

L'importo delle multe sarà devoluto a CISCOS (Centro Internazionale Sindacale per la Collaborazione allo Sviluppo).

Non potrà tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7, comma 4, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Art. 125 Assenze non giustificate

Salvo i casi di legittimo impedimento, il cui onere della prova grava in capo al dipendente, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a 3 giorni, una multa non eccedente l'importo del 5% della retribuzione non corrisposta e, nel caso di assenza fino a 5 giorni una multa non eccedente l'importo del 10% della retribuzione non corrisposta.

Art. 126 Consegne e rotture

Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo ed usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore.

Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli accordi integrativi territoriali.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro, poichè le stesse devono ritenersi subordinate all'accertamento del danno. In ogni caso 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.

Art. 127 Sottrazione di materiale

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

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. 128 Corredo - Abiti di servizio

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del

datore di lavoro.

Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio.

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratori le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze imbrattanti, liquide o corrosive.

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.

Saranno a carico del datore di lavoro tutti gli arnesi di servizio.

NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Art. 129 Disposizioni generali

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.

Art. 130 Indennità di funzione

Ai Quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, per 13 mensilità, pari ad € 260,00 lordi assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente.

Art. 131 Formazione ed aggiornamento

Ai fini di valorizzare l'apporto professionale dei quadri, volto a mantenere e sviluppare nel tempo la loro partecipazione ai processi gestionali, verranno concordati programmi di formazione e di aggiornamento professionale.

Art. 132 Responsabilità civile

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.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 133 Elementi della Retribuzione

Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata (paga base + indennità di contingenza);
- b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nella Parte generale e speciale del presente contratto;
- 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.

Per il personale tavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita di norma, dalla percentuale di servizio secondo le misure e le modalità previste nella Parte speciale.

Art. 134 Determinazione della retribuzione giornaliera

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Art. 135 Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

- 172 per il personale con orario normale di 40 ore settimanali.

Art. 136 Paga Base Nazionale

Per il personale delle aziende minori degli alberghi, dei campeggi e delle agenzie di viaggio, nonché per quello dei pubblici esercizi e degli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria, si fa rinvio ai valori previsti per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto.

Per le imprese del settore della ristorazione collettiva, le parti, in considerazione degli effetti della crisi strutturale che investe il comparto e delle problematiche relative all'aumento del costo delle materie prime, al mancato adeguamento dei prezzi all'inflazione, al ritardo nei pagamenti da parte della pubblica amministrazione, alla difficoltà di recupero degli aumenti contrattuali nei confronti della committenza, si danno atto e convengono che tali peculiari situazioni rendono indispensabile prevedere un differimento, rispetto alla tempistica generale, degli aumenti contrattuali di cui al presente contratto. In caso di sospensione del rapporto l'erogazione dei suddetti importi avverrà a partire dal primo mese utile.

Quanto stabilito al comma precedente trova applicazione anche nei confronti delle imprese di viaggio e turismo, in considerazione degli effetti della crisi strutturale che investe il comparto e delle problematiche connesse al fenomeno della disintermediazione.

Art. 137 Contingenza

L'indennità di contingenza costituisce un elemento integrante della retribuzione base conglobata

Art. 138 Lavoratori minorenni

La retribuzione dei lavoratori minorenni è determinata con riferimento alla normale retribuzione (paga base e contingenza) dei lavoratori maggiorenni qualificati di pari livello.

Art. 139 Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

La definizione della retribuzione del personale extra e di surroga è demandata alla contrattazione integrativa territoriale da un minimo non inferiore a 4 ore giornaliere ad un massimo per ogni servizio a seconda della durata, tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

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.

Il compenso orario 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. Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20%.

Art. 140 Corresponsione della retribuzione

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 5 giorni.

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 entro i 7 giorni successivi.

Le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

Art. 141 Assorbimenti

Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

Art. 142 Scatti di anzianità'

A tutto il personale verranno riconosciuti 6 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.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella Parte speciale, a partire dagli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Livelli	Euro
A	26,00
B	25,50
1°	24,50
2°	23,00
3°	22,00
4°	21,00
5°	20,50
6° S	20,50
6°	20,00
7°	19,50

In occasione della maturazione del nuovo scatto, l'importo degli scatti maturati è calcolato in base ai suddetti valori senza la liquidazione di arretrati per gli scatti maturati per il periodo pregresso.

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.

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.

MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art. 143 Tredicesima mensilità

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto, in occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

Dall'ammontare della 13^a 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.

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. 144 Quattordicesima mensilità

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nel presente contratto, a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

La gratifica di ferie dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

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 12 mesi precedenti il 1° luglio.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei 12 mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

Art. 145 Previdenza Complementare

Il presente C.C.N.L. adotta la forma pensionistica complementare per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo.

Art. 146 Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti si incontreranno per istituire, con criteri di Rappresentanza paritetica, un Fondo di assistenza sanitaria integrativa, che risponda ai requisiti previsti all'art. 12, comma 3, lett. f), legge 30 aprile 1969, n. 153 e successive modifiche ed integrazioni.

Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 147 Malattia

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.

Art. 148 Oneri delle parti in caso di malattia

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.

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; fornire il numero di protocollo elettronico del certificato medico trasmesso telematicamente dal proprio medico curante o struttura sanitaria.

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.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Salvo il caso di opposizione all'accertamento degli Organi competenti, con 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 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

In mancanza circa eventuali mutamenti di indirizzo, che vanno tempestivamente comunicati all'azienda da parte del lavoratore, 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.

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 5 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.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 149 Reperibilità

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

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.

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.

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. 5 del decreto-legge del 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638, comma 14, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Art. 150 Malattia apprendista

Durante il periodo di malattia, il lavoratore assunto con contratto di apprendistato, avrà diritto:

- a) per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a 3 eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a far data dal completamento del 3° mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 151 Infortunio

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.

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.

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 3 giorni successivi (periodo di carenza).

Art. 152 Divieto di cumulo

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. 153 Anticipazione indennità INAIL

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.

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. 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, anche ratealmente.

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.

Le parti si danno atto che la pratica attuazione di quanto previsto dal presente articolo è soggetta all'autorizzazione dell'INAIL. Al fine di agevolare le relative procedure, le parti notificheranno all'Istituto il contenuto del presente articolo.

Art. 154 Periodo di comporta

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.

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.

Per il personale assunto a termine, la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

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. 155 Malattie oncologiche

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 sarà prorogato, anche se eccedente i 120 giorni.

Gli interessati dovranno far pervenire all'azienda, prima della scadenza del centoventesimo giorno di aspettativa generica, l'ulteriore certificazione medica a comprova dello stato di salute e della inidoneità alla ripresa del lavoro, contenente i giorni di proroga concessi dal medico curante o dalla struttura ospedaliera.

Art. 156 Aspettativa senza retribuzione

Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- c) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio, nonché firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 157 Rinvio

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortunio valgono le norme di legge e regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Art. 158 Lavoratori affetti da tubercolosi

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 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.

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 6 mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia.

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.

Art. 159 Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i 2 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 3 mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi

pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal d.lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1 e art. 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente(ex DTL) su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alla lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

Il padre ha altresì diritto al congedo obbligatorio e facoltativo di paternità finalizzati alla genitorialità ed alla condivisione dei compiti di cura e figli, ove previsti dalla normativa in vigore.

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al primo comma, lett. c) e d), ad usufruire della aspettativa.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima e quattordicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'Inps dall'art. 74, 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.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore.

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, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Art. 160 Divieto di licenziamento

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, purchè 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).

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.

Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

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.

Art. 161 Periodi di riposo giornalieri

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.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lett. a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a congruaggio con gli importi dovuti all'INPS, ai sensi dell'art. 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni e da quelle previste dagli artt. 18 e 19 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla tutela del lavoro della donna.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e i 12 anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 162 Oneri della lavoratrice

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

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'Ufficiale di Stato civile, o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso.

La ripresa del lavoro da parte della lavoratrice determina di diritto lo scioglimento senza preavviso del rapporto di lavoro della persona assunta in sua sostituzione, purché a questa sia stata data notizia, all'atto dell'assunzione, del carattere provvisorio del rapporto stesso.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Art. 163 Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al d.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi 8 anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevabile a 7 nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'Inps, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 % della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 % della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Art. 164 Part-time - "Post-partum"

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo indeterminate full - time, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 3% 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

Art. 165 Chiamata alle armi

In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla Legge 29/5/1982, n. 297, a decorrere dall'1/4/1987, durante il periodo di richiamo alle armi deve essere computato nella retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della normale retribuzione alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla Legge 10/6/1940, n. 653 (cfr. sentenza Corte costituzionale 4 maggio 1984, n. 136).

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività dell'azienda.

Alla fine del richiamo, sia in caso di invio in congedo, sia in 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 sei mesi, di 15 giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- c) durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 166 Recesso

Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, così come modificate dalla legge n. 108/1990 e successive modifiche, 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 o con altro mezzo considerato equipollente dalla legge.

Art. 167 Preavviso

Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
---------	-----------

Quadri A e B	4 mesi
--------------	--------

1°	2 mesi
----	--------

2° e 3°	1 mese
---------	--------

4° e 5°	20 giorni
---------	-----------

6° S, 6° e 7°	15 giorni
---------------	-----------

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

Livelli	Preavviso
---------	-----------

Quadri A e B	5 mesi
--------------	--------

1°	3 mesi
----	--------

2° e 3°	45 giorni
---------	-----------

4° e 5°	30 giorni
---------	-----------

6° S, 6° e 7°	20 giorni
---------------	-----------

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

Livelli	Preavviso
---------	-----------

Quadri A e B	6 mesi
--------------	--------

1°	4 mesi
----	--------

2° e 3°	2 mesi
---------	--------

4° e 5° 45 giorni

6° S, 6° e 7° 20 giorni

Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di 2 ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.

Art. 168 Indennità sostitutiva del preavviso

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, dovrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.

Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

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.

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.

Art. 169 Dimissioni

Le dimissioni devono essere rassegnate, secondo la procedura vigente, in base a quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

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 al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto. Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto.

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.

Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità il datore di lavoro che si sia reso colpevole di ingiurie o 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, fatto salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

Art. 170 Matrimonio

Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali o collettivi, o in regolamenti, che prevedano la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.

Si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al precedente comma, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese all'Ufficio del lavoro.

Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al terzo comma, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b), c) del secondo comma dell'art. 3 della legge 26 agosto 1950, n. 860 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.

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 all'Ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto, sempre che abbia compiuto il periodo di prova, al trattamento di fine rapporto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 171 Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

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.

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.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al precedente comma è inefficace. 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.

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa" le seguenti infrazioni:

- a) recidiva reiterata nelle mancanze;
- b) assenze ingiustificate protratte per oltre 5 giorni;
- c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);
- e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
- f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;

- g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;
- h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;
- i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica 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. 126;
- l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- m) reiterato stato di ubriachezza.

Art. 172 Nullità del licenziamento discriminatorio

Il licenziamento, ove discriminatorio, è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. È altresì nullo qualsiasi licenziamento riconducibile agli altri casi espressamente previsti dalla legge.

Art. 173 Licenziamento simulato

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.

Il licenziamento si presume comunque simulato, salvo prova del contrario, se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 174 Trattamento di Fine Rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29/5/1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29/5/1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario, ove non abbiano carattere continuativo e non occasionale, e per lavoro festivo;
- la contribuzione;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29/5/1982 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 175 Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio.

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.

In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

Art. 176 Decesso del lavoratore

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.

Art. 177 Restituzione Documenti Di Lavoro

L'azienda riconsegnerà al lavoratore ogni documento di sua pertinenza entro 3 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il lavoratore ne rilascerà ricevuta.

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.

VIGENZA CONTRATTUALE

Art. 178 Decorrenza e durata

Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dal 01 ottobre 2017 e sarà valido sino al 31 dicembre 2020

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 6 mesi prima della scadenza.

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.

Art. 179 Procedure per il rinnovo del C.C.N.L.

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente 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.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".

PARTE SPECIALE

AZIENDE ALBERGHIERE

Art. 180 Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto delle aziende alberghiere è la seguente.

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D.L. n. 1130 del 1° luglio 1926, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

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

- Direttore

Quadro B

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

- Vicedirettore;

- Food and beverage Manager - intendendosi con tale dicitura il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse e con elevato livello di servizio, la responsabilità della conduzione e pianificazione di tutti i servizi di ristorazione, rispondendo dell'organizzazione dei servizi e formulando standards di qualità, quantità e costo;

- Room division Manager - intendendosi con tale dicitura colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse e 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 gli 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 e con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive;

- Capo settore amministrativo - Capo settore personale - intendendosi per tali quei lavoratori che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, provvedono con autonomia tecnica di gestione alla elaborazione, analisi, controllo e verifica di fatti amministrativi e/o attinenti all'amministrazione del personale, formulando sintesi di situazioni preventive e/o consuntive;

- Capo settore acquisti - 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.

1° livello

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

- Responsabile di ristorante - intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;
- Responsabile dei servizi prenotazione - intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;
- Responsabile vendite centralizzate - intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;
- Analista sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
- Responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;
- Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

2° livello

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 maitre d'hotel
- Capo cuoco
- Prima governante
- Responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto, nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;
- Capo barman, intendendosi per tale il responsabili e delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;
- Coordinatore del centro prenotazioni;
- Capo servizio amministrativo;
- Capo servizio personale
- Capo C.E.D.
- Analista - Programmatore C.E.D.
- Assistente del Direttore, intendendosi per tale il lavoratore che svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori
- Funzionario di vendita
- Cassiere centrale, intendendosi per tale quel lavoratore che in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione. ù

3° livello

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

- Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo
- Controllo amministrativo
- Corrispondente in lingue estere
- Segretario ricevimento cassa o amministrazione
- 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
- Prima guardarobiera consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere
- Dietologo diplomato
- Infermiere diplomato professionale
- Fisiocinesiterapista diplomato
- Coordinatore reparto cure sanitarie
- Cuoco unico
- Sotto capo cuoco
- Governante unica
- Capo operaio
- Primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di Capo dei servizi di bar va

inquadrate al secondo livello)

- Maitre (nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo Maitre in subordine a un Capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente)
- Capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere
- Barman unico
- Economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori
- Portiere di note
- 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
- Programmatore C.E.D.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

4° livello

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

- Segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza
- Stenodattilografa con funzioni di segretaria
- Addetto a macchine elettrocontabili
- Guardarobiera unica consegnataria
- Portiere (ex secondo portiere ed ex turnante)
- Cuoco capo partita
- Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore
- Seconda governante
- Barman, barwoman
- Capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere
- Centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe
- Capo garage
- Capo giardiniere
- Operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature
- Addetto fangoterapia
- Massoterapista
- Infermiere
- Estetista
- Istruttore di nuoto con brevetto
- Istruttore di ginnastica correttiva
- Operatore C.E.D., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche
- Conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti

previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 kg

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

5° livello

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 operaie
- Assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio)
- Addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine
- Cassiere bar ristorante
- Dattilografo
- Conduttore con lingue
- Autista
- Giardiniere
- Pulitore, lavatore a secco
- Lavandaio unico
- Capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica
- Caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici
- Facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti
- Guardia giurata
- Cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione
- Conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e 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 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, come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori
- Operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature
- Addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico
- Addetto alle operazioni di trasporto del fango
- Addetto alle inalazioni
- Assistente di portineria, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise

- e dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6° livello super

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

- Commis di cucina, sala e piani, bar, diplomato o che abbia comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro, nella esecuzione delle relative mansioni
- Addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6° livello

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

- Addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro
- Addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato
- Addetto portineria
- Lavandaio
- Conduttore
- Garagista
- Rammendatrice, cucitrice, stiratrice
- Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli
- Cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni
- Cameriera villaggi turistici
- Addetto mensa personale
- Vetturiere
- Aiuto reparto cure sanitarie
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni
- Vestiarista
- Addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici
- Commissioniere
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

Art. 181 Classificazione esercizi alberghieri

Per la classificazione degli esercizi alberghieri, ai fini della applicazione del presente contratto, si fa riferimento a quella determinata dalle vigenti disposizioni di legge.

Pertanto, allo stato, tutti gli esercizi alberghieri vengono suddivisi nelle seguenti categorie:

- **Alberghi:** cinque stelle (ex ctg. lusso); quattro stelle (ex I); tre stelle (ex II); due stelle (ex III); una stella (ex IV);
- **Pensioni:** tre stelle (ex ctg. I); due stelle (ex II); una stella (ex III);
- **Locande:** una stella.

Nei casi di diversa classificazione ufficiale degli esercizi alberghieri stabilita dalle apposite leggi regionali, le parti si incontreranno per adeguare la disciplina contrattuale che risultasse difforme rispetto al nuovo assetto classificatorio.

Art. 182 Apprendistato

L'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: segretario, portiere, chef de rang, barman, seconda governante, operaio specializzato, centralinista; addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine; cassiere, giardiniere, caffettiere, dispensiere, cantiniere, operaio qualificato, ecc.

Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato per la qualifica di **cuoco capo partita** è fissata in **quattro anni**.

Art. 183 Allievi scuole alberghiere

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.

Art. 184 Contratti a termine e aziende di stagione

Si considerano aziende di stagione quelle che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

Art. 185 Rapporti di lavoro

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato. Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale, sempre entro i limiti fissati dalla legge.

Art. 186 Lavoratori stagionali

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

Art. 187 Lavoratori a tempo determinato

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.

ORARIO DI LAVORO

Art. 188 Distribuzione orario settimanale

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 6 giornate.

Art. 189 Ripartizione orario di lavoro giornaliero

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 tra le parti a livello aziendale.

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. 190 Lavoro notturno

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le 24,00 e le 06,00 del mattino, salvo diverse previsioni della contrattazione aziendale

Art. 191 Maggiorazioni lavoro notturno

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

Al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del 12%, in ragione della specificità delle loro prestazioni, di cui si è già tenuto conto nella fase di valutazione dell'inquadramento personale.

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

In ogni caso o contratti di II livello possono prevedere specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause durante il periodo notturno.

Art. 192 Lavoro straordinario

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

Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione, ragguagliata ad ore, maggiorata del 50%.

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

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello compreso in regolari turni periodici ovvero quello svolto dal personale adibito a servizi notturni.

È vietato adibire a lavoro notturno i minori e le donne in stato di gravidanza e con bambini sino ad un anno di età.

Dovrà essere escluso dal lavoro straordinario notturno il personale alberghiero di servizio al mattino seguente.

Art. 193 Festività

Al personale che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 113 è dovuta, oltre alla normale retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, la maggiorazione del 20% per lavoro festivo.

Art. 194 Ferie

Il periodo di ferie previsto nella parte generale del presente contratto, potrà essere prolungato previ accordi tra le parti, con l'obbligo di comunicazione alla Commissione paritetica territorialmente competente.

Resta inteso che, per il maggior periodo di ferie, non compete alcuna retribuzione.

La disciplina di cui al 2° comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad 1 mese a causa di riparazioni.

Art. 195 Paga base aziende alberghiere minori

Negli alberghi di 2 e 1 stelle e nelle pensioni e locande, le paghe base previste nella parte generale del presente contratto, sono ridotte dei seguenti importi:

Livelli Euro

A 11,36

B 10,33

1° 10,33

2°	8,78
3°	7,75
4°	6,71
5°	6,20
6° S	5,68
6°	5,68
7°	5,16

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrati nel 5° livello.

Art. 196 Calcolo dei ratei

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, quattordicesima, ferie e permessi, i giorni lavorati - determinati in ventiseiesimi - relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di ventiseiesimi di un rateo di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi.

Art. 197 Malattia

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- 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;
- Ad un'integrazione dell'indennità, a carico dell'INPS da corrispondersi da parte dei datori di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto così come prevista nel presente CCNL.

Per il periodo di carenza, nel caso di malattie inferiori a 5 giorni, è prevista la possibilità di copertura, compatibilmente con le risorse dell'Ente Bilaterale di riferimento, nell'eventuale fondo specificatamente costituito.

Nel caso il lavoratore svolga un numero maggiore di ore di quelle contrattualizzate, l'azienda deve comunicare la media giornaliera degli ultimi due mesi all'INPS al fine dell'equo calcolo delle indennità, in caso contrario sarà a carico dell'azienda la differenza non percepita.

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.

Per gli episodi morbososi a cavallo di 2 anni, le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

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.

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.

Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

Art. 198 Personale infermo alloggiato in azienda

Per il personale infermo alloggiato nei locali dell'azienda è in facoltà del datore di lavoro di far trascorrere il periodo di infermità nell'azienda stessa oppure di richiedere l'allontanamento in caso di malattie infettive o per necessità di interventi chirurgici o per difficoltà di adeguata assistenza a causa della natura o gravità della malattia.

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.

Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il servizio sanitario pubblico non prevede il ricovero - le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

Art. 199 Funzionamento delle Commissioni Paritetiche

L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto viene complessivamente fissata nella misura dello 0,30% di cui lo 0,15% a carico dei lavoratori e lo 0,15% a carico dei datori di lavoro.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente titolo.

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.

NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI

Art. 200 Classificazione del personale

Ferme restando le declaratorie previste, per ciascun livello dal 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.

1° livello

Responsabile tecnico o amministrativo del porto- Nostromo (qualora al nostromo siano attribuite anche le mansioni di responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza e le mansioni di responsabile tecnico dei mezzi nautici e incarichi di progettazione, lo stesso potrà essere inquadrato al livello superiore)

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

2° livello

- 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

3° livello

- Impiegato di concetto; 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

4° livello

- 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

5° livello

- 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

6° livello super

- Operaio comune addetto ai servizi portuali
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

6° livello

- Operatore unico dei servizi di pulizia
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

7° livello

- Inserviente generic
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

Art. 201 Formazione

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.

Per sviluppare tale funzione, le parti 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 **Formasicuro e Fonditalia**.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano ad attivare una sede di confronto per l'esame delle materie che influenzano le condizioni di sviluppo del settore.

Da tale confronto potrà scaturire l'adozione di orientamenti condivisi da sottoporre all'esame delle istituzioni, nonché la proposta di attivare tavoli di concertazione, ai vari livelli.

Art. 202 Trattamento di fine rapporto

Per i periodi di servizio prestati, il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui alle normative aziendali applicate nei corrispondenti periodi.

Art. 203 Premio di anzianità

Il premio di anzianità, di cui all'allegato C del presente CCNL, non trova applicazione nei confronti dei dipendenti dei porti e degli approdi turistici.

COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

Art. 204 Classificazione del personale

Area Quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli 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 declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

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

- Direttore.

Quadro B

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

1° livello

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

- Capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione
- Responsabile impianti tecnici
- Capo servizio amministrativo
- Capo cuoco
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

3° livello

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-professionale 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.

4° livello

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.

5° livello

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, ecc., 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 e alla ristorazione - impiegato d'ordine
- Cameriere di bar
- Barista
- Banconiere di tavola calda
 - Cuoco, cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande
- Pizzaiolo
 - Addetto ai campi sportivi ed ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie
- Addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni
 - Assistente ai bagnanti (bagnino), (previo accordo tra le parti può essere adibito anche ai servizi di spiaggia)
 - Operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature
- Addetto a mansioni di ordine
- Capo squadra del personale di fatica e/o pulizie
 - Addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione
 - Addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed

opera per la tutela dei beni dell'azienda;

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6° livello 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.

6° livello

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

- Operaio comune e/o generico
- Guardiano notturno e diurno
- Sorvegliante di ingresso
- Accompagnatore su campo
- Commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda
- Stiratrice
- Lavandaio
- Addetto ai servizi di spiaggia
- Custode
- Cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio
- Cameriera/e camping intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali e degli ambienti comuni
- Aiuto receptionista
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° livello

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.

Art. 205 Apprendistato

L'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: chef de rang, operaio specializzato, centralinista; addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale, con mansioni d'ordine, operaio qualificato, cameriere al bar, barista, banconiere di tavola calda, cameriere, pizzaiolo, ecc.

Art. 206 Contratti a termine e aziende di stagione

Si considerano aziende di stagione quelle che abbiano comunque un periodo di chiusura durante l'anno.

I rapporti di lavoro possono essere costituiti a termine fisso per la stagione o a tempo indeterminato.

Il contratto a termine fisso può essere prorogato con riguardo alle esigenze di svolgimento del ciclo dell'attività stagionale.

Art. 207 Ferie e mensilità aggiuntive

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. 208 Conservazione del posto di lavoro

Agli effetti della conservazione del posto in caso di disgrazie familiari si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a giorni 6.

Art. 209 Cessazione del rapporto

Nel contratto a tempo determinato, 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 assunzione, 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.

Uguale indennizzo, ad eccezione del viaggio, spetterà al datore di lavoro in caso di constatato ingiusto allontanamento da parte del personale, con diritto del datore di lavoro, di trattenersi l'ammontare di tale indennizzo sulle somme in sue mani di spettanza del dipendente.

Tale diritto permane anche nel verificarsi dell'ipotesi di licenziamento per colpa del dipendente.

ORARIO DI LAVORO

Art. 210 Distribuzione orario settimanale

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 5 giornate e mezza.

Art. 211 Ripartizione orario di lavoro giornaliero

Il lavoro giornaliero si svolge in uno o due turni. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero, legati alla peculiare natura dell'attività ricettiva, potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

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. 212 Maggiorazione

Le ore di lavoro svolto dalle ore 24 alle ore 6 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Art. 213 Lavoratori notturni

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 24.00 e le ore 6.00 del mattino.

Art. 214 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% se diurno e del 50% se notturno.

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

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello compreso in regolari turni periodici ovvero quello svolto dal personale adibito a servizi notturni.

È vietato adibire a lavoro notturno i minori e le donne in stato di gravidanza e con bambini sino ad un anno di età.

Art. 215 Festività

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

Art. 216 Ferie

Il periodo di ferie potrà essere prolungato previ accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazioni alla Commissione paritetica territorialmente competente.

Resta inteso che per il maggior periodo di ferie non compete alcuna retribuzione.

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 riparazioni.

Il calcolo della frazione di mese per la valutazione del rateo di ferie non godute viene rapportato in ventiseiesimi.

ELEMENTI ECONOMICI

Art. 217 Paga base aziende minori

Per i campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a 1.200 unità, la paga base verrà ridotta dei seguenti importi arrotondati:

Livelli Euro

A	11,36
B	10,33
1°	10,33
2°	8,78
3°	7,75
4°	6,71
5°	6,20
6° S	5,68
6°	5,68
7°	5,16

Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrati al 5° livello.

Art. 218 Calcolo dei ratei

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, quattordicesima, ferie e permessi, i giorni lavorati - determinati in ventiseiesimi - relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di ventiseiesimi di un rateo di tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi.

Art. 219 Malattia

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 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 netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

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.

Per gli episodi morbosi a cavallo di 2 anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

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.

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.

Restano ferme le migliori condizioni in atto nei contratti integrativi territoriali.

Art. 220 Personale infermo

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.

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.

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.

Art. 221 Funzionamento delle Commissioni Paritetiche

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.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente titolo.

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.

PUBBLICI ESERCIZI

Art. 222 Classificazione del Personale

La classificazione del personale per il comparto dei pubblici esercizi è la seguente:

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli 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 declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

Quadro A

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

- 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.

1° livello

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.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Direttore servizio mensa o capo impianto mensa
- Capo laboratorio gelateria (ex capo gelatiere)
- Capo laboratorio pasticceria intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti
- Responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto)
- Primo maitre 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 sovrintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori
- Magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico-amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni
- Cassiere centrale catering
- Capo C.E.D.
- Analista - Programmatore C.E.D.
- Assistente di direzione, intendendosi per tale colui che sovrintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

3° livello

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

- Controllo amministrativo
- Barman unico
- Sotto capo cuoco
- Cuoco unico
- Primo pasticcere
- Capo operaio
- Capo mensa surgelati e/o precotti
- Capo reparto catering
- Assistente o vice o aiuto supervisore catering
- Operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico-specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse
- Maitre (nella nuova qualifica di Maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo Maitre in subordine ad un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento

superiore o direttamente dal gerente)

- Dietologo
- Sommelier, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri
- Programmatore C.E.D.
- Responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) intendendosi per tale colui che in subordine alla Direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

4° livello

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

- Segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza
- Cuoco capo partita
- Cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina
- Gastronomo
- Cameriere ai vini, antipasti, trinciatore
- Barman
- Chef de rang di ristorante
- Cameriere di ristorante
- Secondo pasticciere
- Capo gruppo mensa
- Gelatiere
- Pizzaiolo
- Stenodattilografa con funzioni di segretaria
- Altri impiegati d'ordine
- Centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe
- Conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 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. - Consollista
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

5° livello

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

- Tablottista e marchiere

- Cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria
- Cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione
- Telescriventista
- Magazziniere comune
- Centralinista
- Cellista surgelati o precotti
- Terzo pasticcere
- Dattilografo
- Altri impiegati d'ordine
- Dispensiere
- Cantiniere
- Banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita
- Banconiere di tavola calda, chiosco di stazione
- Operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature
- Carrellista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine
- Sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, ecc.
- Addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande
- Addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione
- Controllo merci
- Cameriere bar, tavola calda, self-service
- Demi-chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi
- Barista
- Guardarobiera non consegnataria
- Allestitore catering
- Autista di pista catering
- Secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto
- Operatore macchine perforatrici e/o verificatrici
- Guardia giurata
- Conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli 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 e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature
- Addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

6° livello 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

6° livello

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

- Confezionatrice di buffet stazione e pasticceria
- Secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco
- Commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere P.E.)
- Commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di miscela delle bevande alcoliche o superalcoliche
- Stiratrice
- Lavandaia
- Guardiano notturno
- Addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore
- Caffettiere non barista
- Caricatore catering
- Aiutante pista catering
- Preparatore catering
- Addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni
- Guardarobiera clienti (vestiarista)
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

7° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti)
- Lavoratore catering
- Conducente di motocicli
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione

La qualifica di capo presuppone la presenza di dipendenti di qualifica inferiore.

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 3 baristi;
- pubblico esercizio avente 6 o più baristi: 1 commis di bar (ex aiuto barista) ogni 4 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.

Art. 223 Apprendistato

L'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: contabile d'ordine, cassiere, magazziniere comune, marchiere, atblottista, cuoco capo partita, cameriere, gelatiere, gastronomo, barista, banconiere tavola calda e fredda, operaio qualificato, terzo pasticciere, ecc.

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

Art. 224 Prestazioni ad alta qualificazione professionale

Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato è fissata in quattro anni per le seguenti qualifiche:

- cuoco capo partita;
- gastronomo;
- pasticciere.

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

Art.225 Ingiustificata risoluzione anticipata

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.

Art. 226 Ferie e mensilità aggiuntive

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. 227 Risoluzione anticipate del lavoratore

A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

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. 228 Indennizzi personale retribuito a percentuale

Gli indennizzi che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'art. 133.

ORARIO DI LAVORO

Art. 229 Distribuzione orario settimanale

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in 5 giornate e mezza.

Ferma 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. 230 Ripartizione orario di lavoro giornaliero

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. 231 Maggiorazione lavoro notturno

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

Art. 232 Lavoratori notturni

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 24.00 e le ore 6.00 del mattino.

Art. 233 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% se diurno o 50% se notturno.

Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24,00 e le ore 6,00.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.

Non è considerato lavoro straordinario quello compreso in regolari turni periodici ovvero quello svolto dal personale adibito a servizi notturni.

È vietato adibire a lavoro notturno i minori e le donne in stato di gravidanza e con bambini sino ad un anno di età

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.

Art. 234 Festività

Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del 20%.

Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro una giornata di retribuzione.

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 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, integrata dalla maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione raggugliata ad ore di lavoro.

Art. 235 Permessi e congedi

Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi della normativa contrattuale.

Art. 236 Trattamenti salariali integrativi

Costituisce trattamento salariale integrativo l'eventuale terzo elemento territoriale e/o l'eventuale terzo elemento aziendale che verrà successivamente regolamentato.

Art. 237 Paga base pubblici esercizi di 3ª e 4ª categoria

Per i pubblici esercizi di 3ª e 4ª categoria le paghe base indicate nel presente contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

Livelli	Euro
A	5,68
B	5,16
1°	5,16
2°	4,39
3°	3,87
4°	3,36
5°	3,10
6° S	2,84
6°	2,84
7°	2,58

TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI

Art. 238 Calcolo percentuale di servizio

La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti di seguito, mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con i contratti integrativi territoriali/aziendali.

Per le aziende ristoranti e similari, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

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

Per le aziende bar, caffè e similari, i minimi ed i massimi della percentuale di servizio sono i seguenti:

- a) negli esercizi extra dal 18 al 22%;
- b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20%;
- c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17%;
- d) negli esercizi di quarta classe il 10%.

Nelle bottiglierie e fiaschetterie 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%.

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 di secondo livello.

Art. 239 Applicazione percentuale di servizio

La percentuale sarà applicata dal datore di lavoro:

a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;

b) ovvero col sistema globale, includendo cioè nel prezzo della consumazione l'importo della percentuale di servizio.

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 che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

% sul netto nel sistema addizionale

% sul lordo nel sistema globale

10%	corrisponde al	9,10%
11%	corrisponde al	9,99%
12%	corrisponde al	10,72%
13%	corrisponde al	11,51%
14%	corrisponde al	12,29%
15%	corrisponde al	13,05%
16%	corrisponde al	13,80%
17%	corrisponde al	4,53%
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%

Art. 240 Tempi di corresponsione

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 tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

Art. 241 Calcolo percentuale

La percentuale di servizio di cui agli articoli precedenti deve essere applicata sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni. 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 insolubili.

Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte.

E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Art. 242 Collaboratori familiari

Negli esercizi in cui 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. 243 Maitres e capi camerieri

La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale, in modo che essi non vengano a percepire meno del 5% né più del 20% di quello che spetta ad ogni cameriere.

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.

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.

In sede territoriale le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

Art. 244 Passaggio a retribuzione fissa

Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio. Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella 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.

L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.

Il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.

L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

Art. 245 Mensilità supplementari

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

successivo art. 305.

Art. 246 Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti

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 aziedalmente relativa al livello di appartenenza.

Art. 247 Indennità di preavviso

Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso verrà calcolata in base all'art. 2121 c.c., mentre il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla legge n. 297/1982 e in base all'art. 2121 cod. civ. nel testo modificato dalla legge n. 91/1977 e seguenti.

Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa.

Art. 248 Scatti di anzianità

Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende dei pubblici esercizi sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Euro
A	26,00
B	25,50
1°	24,50
2°	23,00
3°	22,00
4°	21,00
5°	20,50
6° S	20,50

MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 249 Malattia

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di 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 1978, 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 e successive modificazioni;

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. 305.

A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui al punto a) del comma precedente non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relativi ai periodi di malattia.

Art. 250 Infortunio

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.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia dagli artt. 158 e 320, 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.

Art. 251 Pulizia dei locali

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).

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.

Art. 252 Norme per i locali notturni

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. 253 Percentuale di servizio locali notturni

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.

Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno.

Nei contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

Art. 254 Maitres e capi camerieri

Nei locali notturni sono ammessi i maitres o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dal presente contratto. Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

Art. 255 Rinvio

Per quanto non fosse previsto nei precedenti articoli al personale dipendente si applicano le norme del presente contratto fatte salve le condizioni di miglior favore già fissate dagli accordi di secondo livello.

NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

Art. 256 Norme generali

Il presente contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fatte salve le norme contenute nei Capitolati delle ferrovie. Qualora il concessionario sia obbligato a far eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei turni, fermo restando il limite massimo annuo di 250 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.

Art. 257 Anzianità di servizio

Per le concessioni degli esercizi dei caffè ristoratori di stazioni F.S. e nei relativi contratti, va riconosciuta al personale dipendente, l'anzianità di servizio prestato in via continuativa nello stesso caffè ristoratore o, in continuità di rapporto di lavoro, con lo stesso concessionario presso altro caffè ristoratore di stazione F.S..

NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA

Protocollo appalti

Premesso

-che il mercato della ristorazione collettiva è sempre più caratterizzato da una attività che si svolge attraverso il sistema degli appalti pubblici regolamentato da normative che stabiliscono una serie di procedure finalizzate a garantire la giusta trasparenza di procedure e puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alla sicurezza, ai trattamenti retributivi e agli oneri previdenziali;

-che è 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, le parti convengono di definire e_ schemi di capitolato di appalto e vademecum delle procedure da seguire che contengano criteri uniformi a garanzia della qualità, della trasparenza, della professionalità e della salvaguardia dei diritti dei lavoratori.

La C.F.C. e la Organizzazione sindacale nazionale dei lavoratori, considerata la normativa applicabile alla ristorazione: intendono 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 e agli oneri previdenziali.

A tal fine nel ritenere necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, convengono di attivarsi nei confronti di tutti i soggetti istituzionali.

Art. 258 Cambi di gestione

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. 259 Comunicazioni

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.

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. 260 Incontri di verifica

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.

Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.

L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'inizio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Art. 261 Passaggio di personale

La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno 6 mesi sui libri paga-matricola della gestione uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concetto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale nei confronti di altri lavoratori.

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. 262 Verifica problematiche

Gli incontri di cui sopra dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'impianto, inteso nelle sue componenti quantitative e qualitative:

- a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio;
- b) mutamenti nelle tecnologie produttive;
- c) mutamenti nelle clausole contenute nei capitolati d'appalto;
- d) riduzione del numero di pasti/giorno conseguente ad un calo della occupazione nella azienda appaltante.

In tutti questi casi nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'impianto, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso - ove sussistano le specifiche condizioni di legge - alla C.i.g.s. ed ai contratti di solidarietà, agli accordi in deroga e/o agli altri strumenti di sostegno al reddito.

Art. 263 Personale privo di garanzie

Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni sindacali ogni possibilità di reimpiego, sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

Art. 264 Assunzioni

Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti ed i rapporti di lavoro così instaurati si intenderanno "ex novo".

Qualora tali condizioni non sussistessero, la gestione subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni sindacali ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di 30 giorni.

Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate.

Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali, 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, 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 le annualità intere di servizio maturate presso la gestione uscente nei casi di cambio di gestione.

Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal contratto nazionale di lavoro di categoria e dalla relativa contrattazione integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso la precedente gestione. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci contrattuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

Art. 265 Applicabilità

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.

Restano salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali in atto.

Le parti confermano che per i centri di cottura viene applicata la normativa dei cambi di gestione. In sede di confronto settoriale le parti affronteranno la problematica relativa ai centri di produzione pasti.

Art. 266 Scatti di anzianità

Alla data di entrata in vigore del c.c.n.l., alla voce scatti di anzianità dovrà essere attribuito:

- a) quanto sin qui erogato a titolo "scatti di anzianità";
- b) quanto sin qui eventualmente erogato come superminimo "ad personam", in conseguenza dell'operazione di adeguamento alla legge n. 91/1977 attuato dall'azienda;
- c) quanto eventualmente sin qui erogato come "assegno ad personam" derivante dagli scatti di anzianità maturati dalle gestioni precedenti ai sensi del precedente art. 325.

Art. 267 Orario di lavoro

Le parti 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 potrà essere attuato, usufruendo degli stessi in misura non inferiore ad un'ora, e assorbendo dal monte ore annuo fino ad un massimo di 96 ore, usufruendo degli stessi in misura di una o due ore settimanali nell'arco di 48 settimane. In tali casi il monte ore annuo è elevato a centoventi ore e le ore residue rispetto a quelle assorbite saranno fruito con le modalità di cui all'art. 96.

La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle R.S.A. o al delegato aziendale, ove esistenti.

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.

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. 96, nella misura (104 ore annue) e con le modalità del precitato articolo.

Art. 268 Sciopero nelle mense ospedaliere

Le parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue.

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.

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.

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 10 giorni.

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 alle norme del presente contratto.

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. 269 Confronto settoriale

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;
- problematiche relative al mercato del lavoro;

CONCESSIONI PUBBLICI ESERCIZI

Art. 270 SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE

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 nella categoria, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti, le parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono di disciplinare le modalità di subentro di nuovo operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione, secondo quanto segue.

Art. 271 Informativa

1. L'impresa uscente, con la massima tempestività e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della concessione alle R.S.A. e alle Organizzazioni sindacali territoriali competenti e alla impresa subentrante, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili alla applicazione delle norme contenute nel presente capo. L'impresa subentrante - anch'essa con la massima tempestività e comunque prima del verificarsi dell'evento - darà a sua volta formale comunicazione alle R.S.A. e alle Organizzazioni sindacali territoriali competenti circa l'inizio della nuova attività.

Art. 272 Incontri di verifica

1. Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni sindacali, impresa uscente, impresa subentrante) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni di applicazione delle norme contenute nel presente capo.

2. Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.

3. L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'avvio del servizio presso la nuova unità produttiva.

Art. 273 Assunzioni

1. L'impresa subentrante assumerà il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno tre mesi sui libri paga dell'impresa uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, e comunque, in caso di contratti a tempo determinato, fino alla scadenza del termine inizialmente fissato.

2. I lavoratori con contratto di inserimento e di apprendistato, o comunque a causa mista, fatte salve le disposizioni di legge, verranno parimenti assunti con la stessa tipologia restando a carico dell'impresa subentrante l'effettuazione del periodo mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente.

Art. 274 Trattamento economico

1. Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli dell'impresa subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali la differenza verrà mantenuta come quota "ad personam".

2. Eventuali trattamenti retributivi a carattere individuale saranno mantenuti come quota "ad personam", assorbibile in occasione di futuri aumenti salariali collettivi.

3. Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro, l'impresa subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo del triennio relativo al primo scatto o a quelli successivi ed in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti così come fissata dal presente contratto l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso l'impresa uscente.

4. Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente impresa sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal contratto nazionale di lavoro di categoria e dalla relativa contrattazione integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso l'impresa uscente. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci contrattuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

Art. 275 Refezione

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.

La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

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

Art. 276 Contributo

Per la pratica realizzazione di quanto previsto dal presente contratto nazionale di lavoro, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione nazionale nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro dei pubblici esercizi, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza contrattuale a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, a favore delle Organizzazioni nazionali stipulanti il presente c.c.n.l.

La parte del contributo a carico dei datori di lavoro nella misura dello 0,10% è di competenza della C.F.C., mentre la parte a carico dei lavoratori è di competenza delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti.

Art. 277 Riscossione

Tale contributo sarà riscosso tramite l'Istituto nazionale per la previdenza sociale - INPS - in base ad apposita convenzione stipulata ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Art. 278 Aliquote

Il contributo di cui sopra dovrà essere calcolato mediante l'applicazione sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti, delle aliquote percentuali appresso indicate:

- l'aliquota a carico dei lavoratori e di pertinenza delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti è fissata nella misura dello 0,10%.

Art. 279 Annotazioni

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente titolo.

Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate dai datori di lavoro mediante trattenuta da annotarsi sulla busta paga nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga immediatamente successivo all'assunzione.

Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione nazionale per le vertenze di lavoro presso la C.F.C.

Art. 280 Versamento

L'ammontare dei contributi sarà versato dai datori di lavoro all'INPS unitamente ai contributi obbligatori utilizzando il modello DM 10 - M3 alla voce "Contributo C.F.C." per la quota a carico dei datori di lavoro ed alla voce "Contributo UGL" per la quota a carico dei lavoratori.

STABILIMENTI BALNEARI

Art. 281 Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari è la seguente.

Area quadri

Ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli 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 declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

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

- Direttore.

1° livello

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.

2° livello

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.

3° livello

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.

4° livello

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

- Segretario

- Operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature
- Infermiere
- Pedicurista
- Manicurista
- Massaggiatore
- Barbiere e parrucchiere
- Istruttore di nuoto con brevetto
- Stenodattilografo con funzioni di segreteria
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

5° livello

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
- 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.

6° livello 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.

6° livello

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

- Operaio comune
- Inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino)
- Lavandaio. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° livello

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.

Art. 282 Contratti a termine

Il periodo di prova è stabilito in 10 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. 283 Chiusura anticipata

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.

In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni sindacali provinciali e in caso di dissenso a quelle nazionali.

Art. 284 Risoluzione anticipata del contratto a termine

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.

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 territoriali.

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. 285 Trattamento economico

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. 286 Personale retribuito a percentuale

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 ordinaria.

ORARIO DI LAVORO

Art. 287 Distribuzione orario settimanale

La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in 5 giornate e mezzo. Ferma restando la suddetta ripartizione settimanale, diversi criteri di ripartizione potranno essere concordati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

Art. 288 Ripartizione orario di lavoro giornaliero

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. 289 Maggiorazioni lavoro notturno

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. 290 Lavoratori notturni

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23.00 e le ore 6.00 del mattino.

Art. 291 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30% se diurno e del 50% se notturno. Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore 24 e le ore 6.

La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore. Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

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.

Art. 292 Festività

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

Art. 293 Riduzione della paga base per gli stabilimenti balneari di terza e quarta categoria

Le riduzioni della paga base previste per il comparto dei pubblici esercizi si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di 3^a e 4^a categoria, entro la validità del presente contratto nazionale di lavoro.

Resta confermata l'applicazione della riduzione suddetta ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

Art. 294 Scatti di anzianità

Gli scatti di anzianità sono stabiliti come segue:

Livelli	Euro
A	26,00
B	25,50
1°	24,50
2°	23,00
3°	22,00
4°	21,00
5°	20,50
6° S	20,50
6°	20,00
7°	19,50

MALATTIA ED INFORTUNIO

Art. 295 Malattia

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 ventunesimo 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 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.

A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lett. a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

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. 296 Infortunio

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.

L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

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 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.

FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni paritetiche si applicano le disposizioni cui ai precedenti articoli.

ALBERGHI DIURNI

Art. 297 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 declaratorie, 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 declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

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

- Direttore
- Gerente.

1° livello

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.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare

competenza professionale e cioè:

- Responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto)
- Responsabile del controllo di più reparti
- Consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione. 3° livello

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

- Magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione. 4° livello

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

- Cassiere centrale
 - Barbiere
 - Parrucchiere
 - Manicure
 - Pedicure
 - Massaggiatore
 - Visagista
 - Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione. 5° livello
- Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico-pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro e cioè:

- Magazziniere comune
- Cassiera
- Aiuto parrucchiere
- Pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6° livello 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.

6° livello

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

- Lustrascarpe
- Bagnina

- Sciampista
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

7° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- Personale di fatica
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

APPRENDISTATO

Art. 298 Regole generali

L'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio parrucchiere, visagista, barbiere, manicure, pedicure, ecc.

Art. 299 Trattamenti normativi

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

IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

Art. 300 Classificazione del personale

La classificazione del personale del comparto delle imprese di viaggi e turismo è la seguente. Area quadri

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

Conseguentemente rientrano in quest'area, per le corrispondenze delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

Capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse.

Quadro B

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente a 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.

1° livello

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.
- Analista-Programmatore C.E.D.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

2° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- Responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quale 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.

3° livello

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

- Addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue
- Programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche
- Promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere

- Stenodattilografa in lingue estere
- Segretario di Direzione corrispondente in lingue estere
- Traduttore e/o corrispondente in lingue estere
- Cassiere e/o addetto al cambio delle valute
- Impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza
- Impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero
- Programmatore C.E.D.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

4° livello

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

- Addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche, anche con mezzi di tariffazione automatica
- Impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere
- Impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia
 - Impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale
- Contabile d'ordine
- Stenodattilografo
- Transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze)
- Impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati
- Operatore C.E.D.
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

5° livello

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.

6° livello super

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

- Personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;

- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

6° livello
 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.

7° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono semplice attività anche con macchine già attrezzate e cioè:

- Personale di fatica ed addetto alle pulizie
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione. Chiarimento a verbale

1) Le parti si danno atto che per le imprese di viaggi e turismo il "Dirigente tecnico" o "Direttore tecnico" non costituisce una qualifica a sè stante ma deve essere inquadrato nei livelli a seconda delle sue effettive mansioni.

Art. 301 Apprendistato

Le parti, tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, convengono di elevare o confermare a quattro anni la durata dell'apprendistato per le seguenti qualifiche:

- 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 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 ed all'estero.
- Transferista (addetto all'assistenza e ricevimento degli arrivi e partenze).
- Impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati.

Art. 302 Durata

1. 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	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 48 mesi
Operatore professionale	3° livello c.c.n.l. turismo	Fino a 48 mesi
Operatore gestionale	2° livello c.c.n.l. turismo	Fino a 48 mesi

2. Sono indicati di seguito i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo: Addetto/operatore di base

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

Livello c.c.n.l. turismo	Competenze potenziali	Contenuti percorso formativo minimo
6° livello e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle indicazioni ricevute e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera. Esempi: custode, portiere, mansioni di semplice attesa	Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze: a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali); b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

Addetto/operatore esperto

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

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

<p>6° livello Super e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.</p>	<p>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.</p>	<p>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)</p>
---	---	---

Addetto/operatore qualificato

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

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






<p>5° livello e altre qualifiche di valore</p>	<p>La figura standard opera generalmente attività diversificate ma nel complesso di livello e laddove richiesto, operando anche in lingue estere. Esempi: - accoglienza ed orientamento della clientela; - operazioni amministrative e le normali operazioni di emissione e registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche ovvero software dedicati alla gestione delle attività di contabilità semplice; - archiviazione delle pratiche di vendita; autista, portavalori, ecc. semplice e di routine,</p>	<p>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)</p>
--	---	--

Addetto/operatore specializzato

Descrizione attività: La figura effettua le diverse operazioni riguardanti prenotazioni, emissione e vendita di biglietti, vouchers, ecc. anche per mezzo di terminali elettronici, ecc.

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

<p>4° livello e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione</p>	<p>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</p>	<p>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)</p>
--	---	---

Operatore professionale

Descrizione attività: La figura è impegnata nella creazione e vendita di programmi turistici, nella prenotazione ed emissione di biglietterie varie con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza lingue, nelle funzioni amministrative, ecc.

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

<p>3° livello e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione</p>	<p>La figura standard opera prevalentemente nelle agenzie sia di intermediazione che di produzione con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza e, laddove richiesto, operando in lingue straniere.</p> <p>Esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - addetto ai servizi di prenotazione dei posti, emissione di biglietti con costruzione tariffaria autonoma e conoscenza delle lingue straniere; - tecnico specializzato nella creazione e programmazione di pacchetti e servizi turistici; - tecnico specializzato nell'organizzazione di convegni, congressi e viaggi di incentivazione; - tecnico specializzato nella fornitura di viaggi d'affari in base alle specifiche esigenze dei clienti; - promotore commerciale; - addetto all'attività di marketing; - impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza, ecc. 	<p>Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:</p> <p>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);</p> <p>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)</p>
--	--	---

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° livello e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione	<p>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 e mercato fornite e, laddove richiesto, operando in lingue straniere ed in ogni caso sulla base delle linee strategiche predisposte dal responsabile dell'impresa.</p> <p>Esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:</p> <p>a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);</p> <p>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)</p>

Art. 303 Orario di lavoro

In deroga a quanto previsto dall'art. 94, la durata normale del lavoro è fissata in 45 ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia:

- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- portieri;
- telefonisti;
- uscieri ed inservienti;
- addetti ai transfert;
- autisti;
- ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia.

Il personale telefonista e addetto ai transfert non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

Art. 304 Distribuzione dell'orario settimanale

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, di norma in 5 giornate.

La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in una intera giornata o in due mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori, salvo deroghe da concordarsi tra le parti per i periodi di alta stagione.

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.

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.

Art. 305 Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30%. Salvo quanto disposto dal successivo articolo le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 40%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 24 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 50%. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione raggugliata 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.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

Art. 306 Festività

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

Art. 307 Ferie

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per il territorio interrompe il decorso delle ferie.

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, che per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 308 Missioni

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;

c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);

d) un'indennità di trasferta pari al 15% di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza; per le assenze inferiori alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il 10% di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

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.

L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il trattamento ritenuto più favorevole.

Può essere concordata aziendaliamente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b), e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel 20% calcolato come sopra.

Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

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. 309 Trasferimenti

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).

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 articolo, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al 50%.

Art. 310 Ragioni del trasferimento

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.

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. 311 Orario di lavoro

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. 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.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel presente capo.

Art. 312 Trattamenti salariali integrativi

Costituiscono trattamenti salariali integrativi gli eventuali trattamenti salariali aggiuntivi regionali o provinciali, aziendali

Alla scadenza del presente contratto le parti si incontreranno per un riesame sulla destinazione dei predetti trattamenti aggiuntivi.

Art. 313 Paga agenzie minori

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
6° S	11,88
6°	11,36
7°	10,85

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. 314 Provvigioni

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 una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il 5% rispetto alla paga base nazionale stabilita dal presente contratto.

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. 315 Indennità di cassa

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al 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 5% della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

Art. 316 Scatti di anzianità

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:

Livelli	Euro
A	27,00
B	26,50
1°	25,50
2°	24,00
3°	23,00
4°	22,00
5°	21,50
6° S	21,00
6°	20,50
7°	20,00

Art. 317 Cambi di livello

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.

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Art. 318 Tredicesima

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.

Art. 319 Quattordicesima

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.

Art. 320 Malattia

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 ventunesimo 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 e successive modificazioni;

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 ventunesimo in poi.

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.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli artt. 158 e 164.

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.

Art. 321 Infortunio

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.

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 euro in caso di morte.

Art. 322 Sospensione dal lavoro

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

Art. 323 Funzionamento delle Commissioni Paritetiche

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

Art. 324 Finanziamento

Per la pratica realizzazione di quanto previsto dal 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, del presente contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli. Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Art. 325 Calcolo contributo

Il contributo dovrà calcolarsi mediante l'applicazione delle rispettive aliquote percentuali seguenti sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti.

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%.

Le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

Art. 326 Comunicazioni

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente capo.

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.

Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.

Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita ed inderogabile accettazione in uno con la firma del presente contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente contratto.

La C.F.C. e le Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del presente contratto, si rivolgeranno all'INPS per il formale adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente capo.

Art. 327 Commissioni paritetiche locali

In ogni provincia il Comitato paritetico locale fungerà anche da Commissione paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro "Imprese di viaggi e turismo".

NORME FINALI

Art. 328 Esclusività di stampa

Il presente CCNL è stato edito dalle parti stipulanti le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. Ne è vietata la riproduzione, sia totale che parziale, senza preventiva autorizzazione.

Art. 329 Distribuzione

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché alle vigenti norme di legge, le parti si impegnano al deposito del contratto al Ministero del Lavoro, al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, all'INPS e all'INAIL.

Art. 330 Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia

ALLEGATO A

Paga base conglobata

Aziende alberghiere, campeggi e villaggi turistici, alberghi diurni

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Direttore	2.109,82
B	Vice direttore	1.953,30
1°	Lavoratori con funzioni direttive	1.819,89
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.663,37
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.568,76
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.480,29
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.388,26
6°S	Operai qualificati	1.334,88
6°	Operai comuni	1.315,97
7°	Personale di fatica e/o pulizia, commissioniere, fattorino	1.233,16

Pubblici esercizi, stabilimenti balneari

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Direttore	2.084,74
B	Vice direttore	1.930,08
1°	Lavoratori con funzioni direttive	1.798,25
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.643,59
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.550,11
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.462,69
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.371,75
6°S	Operai qualificati	1.319,10
6°	Operai comuni	1.300,32
7°	Personale di fatica e/o pulizia, commissioniere, fattorino	1.218,50

Imprese di viaggio e turismo

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Capo area, responsabile unico di più agenzie	2.084,74
B	Capo agenzie, resp. sistemi informativi, resp. Marketing, resp. Sviluppo e assistenza	1.930,08
1°	Lavoratori con funzioni direttive	1.798,25
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.643,59
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.550,11
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.462,69
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.371,75
6°S	Operai qualificati	1.319,10
6°	Operai comuni	1.300,32
7°	Personale di fatica e/o pulizia	1.218,50

Aziende alberghiere, campeggi e villaggi turistici minori

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Direttore	2.097,23
B	Vice direttore	1.914,86
1°	Lavoratori con funzioni direttive	1.808,44
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.653,64
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.560,17
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.472,84
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	1.381,37
6°S	Operai qualificati	1.328,58
6°	Operai comuni	1.309,66
7°	Personale di fatica e/o pulizia	1.227,43

Pubblici esercizi e stabilimenti balneari minori (3° e 4° categoria)

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Direttore	2.078,55
B	Vice direttore	1.924,45
1°	Lavoratori con funzioni direttive	1.792,62
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	1.638,81
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	1.545,89
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	1.459,03
5°	Impiegato d'ordine, operai qualificati	1.368,37
6°S	Operai qualificati	1.315,91
6°	Operai comuni	1.297,22
7°	Personale di fatica e/o pulizia	1.215,69

ALLEGATO B

ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA AI SENSI DELL'ART. 2, COMMA 2, LETT. A) D. LGS. N. 81/2015

Le Parti sottoscriventi il presente CCNL, del quale il presente accordo costituisce parte integrante, in relazione alle particolari esigenze produttive ed organizzative del settore e nel rispetto di quanto previsto dalla lettera a) dell'art. 2, comma e del d. lgs. n. 81/2015, le aziende che applicano il presente CCNL potranno stipulare contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa nel rispetto delle norme di seguito enunciate.

Art. 1 – Disciplina del rapporto

Il contratto di collaborazione ai sensi del presente accordo è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- a) l'oggetto della prestazione, con individuazione del suo contenuto caratterizzante;
- b) l'ammontare del compenso e le modalità e tempi di erogazione dello stesso;
- c) le forme di coordinamento tra collaboratore e committente;
- d) le cause di sospensione della prestazione;
- e) I tempi e le modalità di accesso nei locali aziendali del committente e utilizzo delle attrezzature;
- f) modalità di recesse e preavviso.

Art. 2 - Caratteristiche delle collaborazioni organizzate

Il collaboratore deve svolgere l'attività:

- con carattere prevalentemente personale;
- autodeterminando il ritmo ed il tempo del lavoro, tenuto conto delle esigenze e della organizzazione della Committente;
- in modo autonomo e, per questo, con modalità di lavoro differenti rispetto ai lavoratori subordinati;
- in coerenza con l'attività enucleata all'interno del contratto e nell'ottica della realizzazione dei risultati attesi e delle modalità di misurazione degli stessi.

Le modalità d'esecuzione dell'incarico sono determinate autonomamente dal collaboratore nell'ambito delle organizzazione predisposta da parte del committente che, in ogni caso, non deve essere tale da pregiudicare l'autonomia stessa del collaboratore.

Salve specifiche esigenze da indicare all'interno del documento contrattuale, il collaboratore resta libero di determinare unilateralmente e discrezionalmente la quantità e la collocazione temporale della prestazione da erogare, nel rispetto degli accordi presi e della tempistiche concordate e fatta salva la garanzia del raggiungimento degli obiettivi concordati tra le parti.

Laddove la natura dell'incarico preveda la necessità di accedere all'interno delle strutture del committente, il collaboratore, ferma restando la propria autonomia, coordinerà la propria prestazione con l'organizzazione del committente medesimo e con gli orari di apertura delle strutture.

Nel caso il collaboratore dovesse usufruire di una postazione di lavoro attrezzata all'interno di una sede del committente, al collaboratore stesso potrà essere richiesto di accedere alla postazione previa prenotazione. In tal caso, il collaboratore, nell'ottica della reciproca collaborazione e della ottimizzazione delle strutture della committente, è tenuto a comunicare al committente medesimo preventiva disdetta della postazione nel caso

in cui, per qualunque motivo, non potesse recarsi all'interno dei locali aziendali. Nel caso di utilizzo della postazione di lavoro all'interno dei locali aziendali, il collaboratore potrà comunque autodeterminare la propria prestazione lavorativa all'interno della fascia oraria concordata e/o prenotata, non dovendosi pertanto attenere agli orari concordati e/o prenotati.

Art. 3 – Durata del contratto

La durata del contratto di collaborazione è riferita all'anno solare, salvo diversa pattuizione tra le parti. Alla scadenza il contratto potrà essere rinnovato.

Art. 4 – Compenso e criteri di determinazione

Il compenso verrà corrisposto mensilmente e a seguito della prestazione da parte del collaboratore di un report nel quale sono riepilogate le attività svolte nel mese, le relative ore impiegate per la realizzazione delle stesse e gli eventuali rimborsi e spese dovuti, sempre che autorizzati dal committente. Rimane salva la possibilità per le parti di definire tempi e modalità differenti di erogazione dei compensi, purché risultino da atto scritto e nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dal presente CCNL.

Le parti concordano che il compenso orario minimo non può essere inferiore alla retribuzione oraria stabilita dal presente CCNL per i lavoratori subordinate inquadrati nell'equivalente area professionale o livello.

All'atto dell'erogazione del compenso, il committente opererà le dovute ritenute previdenziali e fiscali previste dalla legge e provvederà al relativo versamento.

Art. 5 – Pluricomittenza ed obbligo di riservatezza

Il collaboratore può svolgere la sua attività anche a favore di altri committenti.

Il collaboratore non deve svolgere attività in concorrenza con il committente né, in ogni caso, diffondere notizie ed apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività del committente.

Art. 6 – Diritti del collaboratore connessi a gravidanza, malattia ed infortunio

La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore, di cui sia fornita idonea certificazione, non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.

Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, se a tempo determinato, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita, se a tempo determinato o dopo 6 mesi, se a tempo indeterminato.

In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di 180 giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Art. 7 – Diritti sindacali

Il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso, relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali. L'amministrazione del committente provvederà ad operare la trattenuta a ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza all'organizzazione sindacale prescelta.

Il collaboratore ha diritto a partecipare alle assemblee sindacali indette all'interno dell'unità produttiva ove il collaboratore svolge in tutto o in parte la propria prestazione.

Art. 8 – Ulteriori diritti del collaboratore

Al Collaboratore è garantita la partecipazione ai corsi di informazione o aggiornamento professionale in relazione all'incarico assegnato, con eventuali costi a carico del committente.

Nel caso il committente intendesse stipulare un nuovo contratto relativamente a prestazioni e attività analoghe alla esecuzione del contratto di collaborazione a tempo determinato il collaboratore ha diritto di precedenza. Tale diritto si estingue entro 6 mesi dalla data di cessazione della collaborazione ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al committente a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso. Il diritto di precedenza non spetta al collaboratore nel caso di recesso dal precedente contratto da parte della committente per giusta causa o per inidoneità professionale del collaboratore.

Art. 9 – Certificazione del contratto

Le parti possono presentare apposita istanza di certificazione presso la Commissione di certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO copia dell'accordo.

La Commissione procede alla verifica circa la riconduzione del contratto individuale nell'alveo del presente accordo ed effettua l'istruttoria ritenuta opportuna emettendo al termine del procedimento ed in caso di risultato positivo il relativo provvedimento di certificazione.

Art. 10 – Monitoraggio

Al fine di poter procedere con il monitoraggio circa l'utilizzo in via sperimentale delle collaborazioni organizzate di cui al presente accordo, la committente è tenuta a rimettere alla Commissione di certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO copia dei contratti di collaborazione sottoscritti ai sensi del presente accordo. La Commissione procede alla verifica circa la riconduzione del contratto individuale nell'alveo del presente accordo attraverso apposita validazione. Nel caso di mancata validazione entro 60 giorni, questa si intende comunque prestata.

Semestralmente, C.F.C. comunicherà il quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, nonché dei più rilevanti processi di ristrutturazione in corso nelle aziende aderenti.

Sulla base dei dati di cui ai commi precedenti la Commissione di certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO valuterà lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante dall'utilizzo dei contratti di collaborazione oggetto di disciplina del presente Accordo e la necessità di rivedere c/o aggiornare l'Accordo medesimo.

Art. 10 – Risoluzione del rapporto

Il contratto di collaborazione si intenderà risolto alla scadenza del termine originariamente pattuito, ma potrà essere risolto unilateralmente e senza preavviso in caso di gravi inadempienze contrattuali ovvero in caso di gravi comportamenti che possano costituire giusta causa di recesso da parte del committente o del

collaboratore. In ogni caso le parti potranno recedere dal contratto con un preavviso di 20 gg. da notificare alla controparte a mezzo racc. a.r. o mezzo equipollente.

ALLEGATO C

Vitto e alloggio

C/1 - Convenzione per la fornitura del vitto e alloggio per le aziende alberghiere

Le aziende alberghiere provvederanno alla somministrazione del vitto ed alla fornitura dell'alloggio ai lavoratori dipendenti alle condizioni appresso indicate:

- a) ogni pasto, pranzo, o cena, deve essere composto da un primo piatto, da un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino;
- b) la prima colazione deve essere servita secondo gli usi e le consuetudini locali;
- c) le camere adibite ad alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente;
- d) il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponderà il relativo prezzo all'azienda fornitrice, secondo le tabelle di cui al contratto di prossimità/aziendale.

C/2 - Convenzione per la somministrazione del vitto per i pubblici esercizi.

I titolari degli esercizi pubblici della ristorazione provvederanno alla somministrazione, nei giorni in cui l'azienda è aperta, di due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni appresso specificate.

- 1) Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente.
- 2) I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo da determinarsi con specifici contratti di prossimità dei lavoratori e dei datori di lavoro. Il prezzo massimo di ciascun pasto sopra specificato sarà soggetto a verifica annuale da parte delle Organizzazioni contraenti.

ALLEGATO D

Premio di anzianità aziende alberghiere

I lavoratori hanno diritto ad un premio di anzianità nelle seguenti misure:

- una mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuato servizio;
- una mensilità e mezza di retribuzione al compimento del quindicesimo anno;
- due mensilità di retribuzione dopo il secondo decennio;
- tre mensilità di retribuzione dopo il terzo decennio.



Dopo il decimo anno di anzianità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente avrà diritto ai ratei ulteriori maturati in frazione di anni.

La retribuzione sulla quale si calcola il premio viene determinata con gli stessi criteri previsti dal presente contratto.

ALLEGATO E

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 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; 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;

2) 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;

3) 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;

4) ad allegare ai contratti con i corrispondenti esteri e albergatori il testo del Codice di condotta tradotto in inglese;

5) 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;

6) 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";

7) a far conoscere ai propri dipendenti il presente Codice di condotta;

8) a inserirlo nei nuovi contratti di lavoro.

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.

INDICE

PARTE GENERALE

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

SFERA DI APPLICAZIONE

Art.1 – SFERA DI APPLICAZIONE	pag.4
Art.2 – VALIDITA'	pag.6
Art.3 – PLURALITA' DI UNITA' AZIENDALI	pag.7
Art.4 – ESAME CONGIUNTO DINAMICHE DEL SETTORE	pag.7
Art.5 – PARITA' DI GENERE	pag.7
Art.6 – COMMISSIONE PERMANENTE FORMASICURO	pag.7
Art.7 – BASSA STAGIONE	pag.8
Art.8 – CONCERTAZIONE	pag.8
Art.9 – CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITA'	pag.9
Art.10 – PREMIO DI RISULTATO	pag.10
Art.11 – INDICATORI	pag.10
Art.12 – MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO	pag.11
Art.13 – DURATA	pag.13

ENTI BILATERALI

Art.14 – FORMASICURO	pag.14
Art.15 – FINANZIAMENTO FORMASICURO	pag.16
Art.16 – SEDI TERRITORIALI	pag.17
Art.17 – CONCILIAZIONI DELLE CONTROVERSIE	pag.17
Art.18 – FORMAZIONE PROFESSIONALE	pag.17
Art.19 – FONDITALIA	pag.19
Art.20 – COMMISSIONI PARITETICHE	pag.19
Art.21 – COMPITI E FINALITA'	pag.19
Art.22 – COMMISSIONI PARITETICHE TERRITORIALI	pag.20
Art.23 – COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE TERRITORIALE	pag.20
Art.24 – PROCEDURA	pag.21
Art.25 – COLLEGIO ARBITRALE	pag.21
Art.26 – ARBITRATO	pag.22
Art.27 – RINVIO	pag.22
Art.28 – NORME FINALI	pag.23

ATTIVITA' SINDACALE

Art.29 – DELEGATO AZIENDALE	pag.23
Art.30 – DIRIGENTI SINDACALI	pag.23
Art.31 – PERMESSI SINDACALI E RLS	pag.23
Art.32 – ALBO COMUNICAZIONI	pag.25
Art.33 – ASSEMBLEE	pag.25
Art.34 – REFERENDUM	pag.25
Art.35 – ELEZIONI RSU	pag.25
Art.36 – RINVIO	pag.26
Art.37 – CONTRIBUTO SINDACALE	pag.26

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art.38 – DECLARATORIE	pag.26
Art.39 – INQUADRAMENTO	pag.28
Art.40 – PASSAGGI DI QUALIFICA	pag.28
Art.41 – MANSIONI PROMISCUE	pag.28

MERCATO DEL LAVORO

Art.42 – SALARIO DI PRIMO INGRESSO	pag.30
------------------------------------	--------

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Art.43 – TIPOLOGIE	pag.30
--------------------	--------

Art.44 – PROPORZIONE NUMERICA	pag.30
Art.45 – LIMITI DI ETA'	pag.30
Art.46 – DISCIPLINA GENERALE	pag.31
Art.47 – PIANO FORMATIVO	pag.31
Art.48 – PERIODO DI PROVA	pag.31
Art.49 – TRATTAMENTO NORMATIVO	pag.31
Art.50 – LIVELLO DI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO	pag.31
Art.51 – MALATTIA	pag.32
Art.52 – REFERENTE PER L'APPRENDISTATO	pag.32
Art.53 – RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO	pag.32
Art.54 – OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO	pag.32
Art.55 – DOVERI DELL'APPRENDISTA	pag.32

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Art.56 – PERCENTUALE DI CONFERMA	pag.33
Art.57 – DURATA DELL'APPRENDISTATO	pag.33
Art.58 – ATTIVITA' FORMATIVE: DURATA E CONTENUTI	pag.33
Art.59 – MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE	pag.33
Art.60 – RICONOSCIMENTO DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE E REGISTRAZIONE NEL LIBRETTO FORMATIVO	pag.34
Art.61 – ALTRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO	
Art.62 – APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA	pag.34
Art.63 – QUALIFICA CON DURATA FINO A 4 ANNI	pag.34
Art.64 – PARERE DI CONFORMITA' ENTE BILATERALE	pag.34
Art.65 – FONDO ASSISTENZA SANITARIA	pag.34
Art.66 – FORMAZIONE APPRENDISTI	pag.35
Art.67 – RINVIO ALLA LEGGE	pag.35
Art.68 – APPRENDISTI IN CICLI STAGIONALI	pag.35

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art.69 – FORMA E CONTENUTO	pag.35
Art.70 – LAVORO SUPPLEMENTARE – LAVORO STRAORDINARIO	pag.35
Art.71 – CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE	pag.36
Art.72 – CLAUSOLE FLESSIBILI	pag.36
Art.73 – CLAUSOLE ELASTICHE	pag.36
Art.74 – DISPOSIZIONI FINALI	pag.36
Art.75 – PART- TIME WEEK-END E TEMPO PARZIALE	pag.37

CONTRATTI A TERMINE

Art.76 – DISCIPLINA GENERALE	pag.37
Art.77 – DURATA	pag.37
Art.78 – LIMITI QUANTITATIVI	pag.37
Art.79 – NUOVE ATTIVITA'	pag.37
Art.80 – DIRITTO DI PRECEDENZA	pag.38
Art.81 – DISCIPLINA DELLA SUCCESSIONE DEI CONTRATTI	pag.38
Art.82 – STAGIONALITA'	pag.38
Art.83 – FORMASICURO	pag.39

LAVORO TEMPORANEO

Art.84 – DISCIPLINA GENERALE	pag.39
Art.85 – COMUNICAZIONI	pag.39
Art.86 – LAVORO EXTRA E DI SURROGA	pag.40
Art.87 – LAVORATORI STUDENTI	pag.40
Art.88 – LAVORO INTERMITTENTE	pag.40

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

Art.89 – ASSUNZIONE	pag.41
Art.90 – PERIODO DI PROVA	pag.41

Art.91 – DURATA	pag.41
Art.92 – DONNE E MINORI	pag.42
Art.93 – RIPOSO SETTIMANALE MINORI	pag.42

ORARIO DI LAVORO

Art.94 – ORARIO NORMALE SETTIMANALE	pag.42
Art.95 – DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO	pag.42
Art.96 – RIPOSO GIORNALIERO	pag.42
Art.97 – RIDUZIONE DELL'ORARIO	pag.42
Art.98 – RIPARTIZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO	pag.43
Art.99 – DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE	pag.43
Art.100 – AFFISSIONE ORARIO	pag.43
Art.101 – FLESSIBILITA'	pag.43
Art.102 – DIVERSE REGOLAMENTAZIONI DELL'ORARIO ANNUO COMPLESSIVO	pag.44
Art.103 – ORARIO DI LAVORO DEI MINORI	pag.44
Art.104 – RECUPERI	pag.44
Art.105 – INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI	pag.44
Art.106 – LAVORO NOTTURNO	pag.45
Art.107 – LAVORATORI NOTTURNI	pag.45
Art.108 – LAVORO STRAORDINARIO	pag.45
Art.109 – COMPENSAZIONE ORE DI STRAORDINARIO	pag.45
Art.110 – RIPOSO SETTIMANALE	pag.45

RAPPORTO DI LAVORO

Art.111 – MODALITA' DI GODIMENTO DEL RIPOSO SETTIMANALE	pag.45
Art.112 – LAVORO DOMENICALE	pag.46
Art.113 – FESTIVITA'	pag.46
Art.114 – FESTIVITA' SOPPRESSE E PERMESSI RETRIBUITI	pag.46
Art.115 – FERIE	pag.47

PERMESSI E CONGEDI

Art.116 – CONGEDO PER MATRIMONIO	pag.48
Art.117 – CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI	pag.48
Art.118 – PERMESSI PER ELEZIONI	pag.48
Art.119 – PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI – DIRITTO ALLO STUDIO	pag.48
Art.120 – ASPETTATIVA PER TOSSICODIPENDENZA	pag.49
Art.121 – CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP	pag.49
Art.122 – CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZE DI GENERE	pag.50

NORME DI COMPORTAMENTO

Art.123 – DOVERI DEL LAVORATORE	pag.50
Art.124 – SANZIONI DISCIPLINARI	pag.51
Art.125 – ASSENZE NON GIUSTIFICATE	pag.52
Art.126 – CONSEGNE E ROTTURE	pag.52
Art.127 – SOTTRAZIONE MATERIALE	pag.52
Art.128 – CORREDO - ABITI DI SERVIZIO	pag.52

NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

Art.129 – DISPOSIZIONI GENERALI	pag.53
Art.130 – INDENNITA' DI FUNZIONE	pag.53
Art.131 – FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO	pag.53
Art.132 – RESPONSABILITA' CIVILE	pag.53

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.133 – ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE	pag.53
Art.134 – DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA	pag.53
Art.135 – DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA	pag.53
Art.136 – PAGA BASE NAZIONALE	pag.53
Art.137 – CONTINGENZA	pag.54
Art.138 – LAVORATORI MINORENNI	pag.54
Art.139 – RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI EXTRA E DI SURROGA	pag.54

Art.140 – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE	pag.54
Art.141 – ASSORBIMENTI	pag.54
Art.142 – SCATTI DI ANZIANITA'	pag.55

MENSILITA' SUPPLEMENTARI

Art.143 – TREDICESIMA MENSILITA'	pag.55
Art.144 – QUATTORDICESIMA AMENSILITA'	pag.56
Art.145 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE	pag.56
Art.146 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA	pag.56

SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.147 – MALATTIA	pag.56
Art.148 – ONERI DELLE PARTI IN CASO DI MALATTIA	pag.56
Art.149 – REPERIBILITA'	pag.57
Art.150 – MALATTIA APPRENDISTA	pag.57
Art.151 – INFORTUNIO	pag.57
Art.152 – DIVIETO DI CUMULO	pag.58
Art.153 – ANTICIPAZIONE INDENNITA' INAIL	pag.58
Art.154 – PERIODO DI COMPORTO	pag.58
Art.155 – MALATTIE ONCOLOGICHE	pag.58
Art.156 – ASPETTATIVA SENZA RETRIBUZIONE	pag.59
Art.157 – RINVIO	pag.59
Art.158 – LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI	pag.59
Art.159 – CONGEDO DI MATERNITA'	pag.59
Art.160 – DIVIETO DI LICENZIAMENTO	pag.60
Art.161 – PERIODI DI RIPOSO GIORNALIERI	pag.61
Art.162 – ONERI DELLA LAVORATRICE	pag.61
Art.163 – CONGEDO PARENTALE	pag.61
Art.164 – PART-TIME – "POST PARTUM"	pag.62
Art.165 – CHIAMATA ALLE ARMI	pag.62

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.166 – RECESSO	pag.62
Art.167 – PREAVVISO	pag.63
Art.168 – INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO	pag.64
Art.169 – DIMISSIONI	pag.64
Art.170 – MATRIMONIO	pag.64
Art.171 – LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO	pag.65
Art.172 – NULLITA' DEL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO	pag.66
Art.173 – LICENZIAMENTO SIMULATO	pag.66
Art.174 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	pag.66
Art.175 – CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	pag.67
Art.176 – DECESSO DEL LAVORATORE	pag.67
Art.177 – RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO	pag.67

VIGENZA CONTRATTUALE

Art.178 – DECORRENZA E DURATA	pag.67
Art.179 – PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL	pag.67

PARTE SPECIALE

AZIENDE ALBERGHIERE

Art.180 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	pag.68
Art.181 – CLASSIFICAZIONE ESERCIZI ALBERGHIERI	pag.73
Art.182 – APPRENDISTATO	pag.74
Art.183 – ALLIEVI SCUOLE ALBERGHIERE	pag.74
Art.184 – CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE	pag.74
Art.185 – RAPPORTI DI LAVORO	pag.74
Art.186 – LAVORATORI STAGIONALI	pag.74

Art.187 – LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO	pag.74
Art.188 – DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE	pag.74
Art.189 – RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO	pag.74
Art.190 – LAVORO NOTTURNO	pag.74
Art.191 – MAGGIORAZIONI LAVORO NOTTURNO	pag.75
Art.192 – LAVORO STRAORDINARIO*	pag.75
Art.193 – FESTIVITA'	pag.75
Art.194 – FERIE	pag.75
Art.195 – PAGA BASE AZIENDE ALBERGHIERE MINORI	pag.75
Art.196 – CALCOLO DEI RATEI	pag.76
Art.197 – MALATTIA	pag.76
Art.198 – PERSONALE INFERMO ALLOGGIATO IN AZIENDA	pag.77
Art.199 – FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE	pag.77

NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI

Art.200 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	pag.77
Art.201 – FORMAZIONE	pag.78
Art.202 – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	pag.79
Art.203 – PREMIO DI ANZIANITA'	pag.79

COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI ALL'ARIA APERTA

Art.204 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	pag.79
Art.205 – APPRENDISTATO	pag.82
Art.206 – CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE	pag.82
Art.207 – FERIE E MENSILITA' AGGIUNTIVE	pag.83
Art.208 – CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO	pag.83
Art.209 – CESSAZIONE DEL RAPPORTO	pag.83
Art.210 – DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE	pag.83
Art.211 – RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO	pag.83
Art.212 – MAGGIORAZIONE	pag.83
Art.213 – LAVORATORI NOTTURNI	pag.83
Art.214 – LAVORO STRAORDINARIO	pag.83
Art.215 – FESTIVITA'	pag.84
Art.216 – FERIE	pag.84
Art.217 – PAGA BASE AZIENDE MINORI	pag.84
Art.218 – CALCOLO DEI RATEI	pag.84
Art.219 – MALATTIA	pag.84
Art.220 – PERSONALE INFERMO	pag.85
Art.221 – FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE	pag.85

PUBBLICI ESERCIZI

Art.222 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	pag.85
Art.223 – APPRENDISTATO	pag.91
Art.224 – PRESTAZIONI AD ALTA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE	pag.91
Art.225 – INGIUSTIFICATA RISOLUZIONE ANTICIPATA	pag.91
Art.226 – FERIE E MENSILITA' AGGIUNTIVE	pag.91
Art.227 – RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL LAVORATORE	pag.91
Art.228 – INDENNIZZI PERSONALE RETRIBUITO A PERCENTUALE	pag.91
Art.229 – DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE	pag.91
Art.230 – RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO	pag.92
Art.231 – MAGGIORAZIONE LAVORO NOTTURNO	pag.92
Art.232 – LAVORATORI NOTTURNI	pag.92
Art.233 – LAVORO STRAORDINARIO	pag.92
Art.234 – FESTIVITA'	pag.92
Art.235 – PERMESSI E CONGEDI	pag.92
Art.236 – TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI	pag.92
Art.237 – PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI DI 3° E 4° CATEGORIA	pag.92
TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI	

Art.238 – CALCOLO PERCENTUALE DI SERVIZIO	pag.93
Art.239 – APPLICAZIONE PERCENTUALE DI SERVIZIO	pag.94
Art.240 – TEMPI DI CORRESPONSIONE	pag.95

Art.241 – CALCOLO PERCENTUALE	pag.95
Art.242 – COLLABORATORI FAMILIARI	pag.95
Art.243 – MAITRES E CAPI CAMERIERI	pag.95
Art.244 – PASSAGGIO A RETRIBUZIONE FISSA	pag.95
Art.245 – MENSILITA' SUPPLEMENTARI	pag.95
Art.246 – LIQUIDAZIONE TRATTAMENTI NORMATIVI AI PERCENTUALISTI	pag.96
Art.247 – INDENNITA' DI PREAVVISO	pag.96
Art.248 – SCATTI DI ANZIANITA'	pag.96
MALATTIA ED INFORTUNIO	
Art.249 – MALATTIA	pag.96
Art.250 – INFORTUNIO	pag.97
Art.251 – PULIZIA DEI LOCALI	pag.97
Art.252 – NORME PER I LOCALI NOTTURNI	pag.97
Art.253 – PERCENTUALE DI SERVIZIO LOCALI NOTTURNI	pag.97
Art.254 – MAITRES E CAPI CAMERIERI	pag.98
Art.255 – RINVIO	pag.98
NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE	
Art.256 – NORME GENERALI	pag.98
Art.257 – ANZIANITA' DI SERVIZIO	pag.98
NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA	
PROTOCOLLO APPALTI	
Art.258 – CAMBI DI GESTIONE	
Art.259 – COMUNICAZIONI	pag.99
Art.260 – INCONTRI DI VERIFICA	pag.99
Art.261 – PASSAGGIO DI PERSONALE	pag.99
Art.262 – VERIFICA PROBLEMATICHE	pag.99
Art.263 – PERSONALE PRIVO DI GARANZIE	pag.100
Art.264 – ASSUNZIONI	pag.100
Art.265 – APPLICABILITA'	pag.100
Art.266 – SCATTI DI ANZIANITA'	pag.101
Art.267 – ORARIO DI LAVORO	pag.101
Art.268 – SCIOPERO NELLE MENSE OSPEDALIERE	pag.101
Art.269 – CONFRONTO SETTORIALE	pag.102
CONCESSIONI PUBBLICI ESERCIZI	
Art.270 – SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE	pag.102
Art.271 – INFORMATIVA	pag.102
Art.272 – INCONTRI DI VERIFICA	pag.102
Art.273 – ASSUNZIONI	pag.103
Art.274 – TRATTAMENTO ECONOMICO	pag.103
Art.275 – REFEZIONE	pag.103
FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE	
Art.276 – CONTRIBUTO	pag.103
Art.277 – RISCOSSIONE	pag.104
Art.278 – ALIQUOTE	pag.104
Art.279 – ANNOTAZIONI	pag.104
Art.280 – VERSAMENTO	pag.104
STABILIMENTI BALNEARI	
Art.281 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	pag.104
Art.282 – CONTRATTI A TERMINE	pag.107
Art.283 – CHIUSURA ANTICIPATA	pag.107
Art.284 – RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO A TERMINE	pag.107
Art.285 – TRATTAMENTO ECONOMICO	pag.107
Art.286 – PERSONALE RETRIBUITO A PERCENTUALE	pag.107
Art.287 – DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE	pag.108

Art.288 – RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO	pag.108
Art.289 – MAGGIORAZIONI LAVORO NOTTURNO	pag.108
Art.290 – LAVORATORI NOTTURNI	pag.108
Art.291 – LAVORO STRAORDINARIO	pag.108
Art.292 – FESTIVITA'	pag.108
Art.293 – RIDUZIONE DELLA PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA	pag.108
Art.294 – SCATTI DI ANZIANITA'	pag.108

MALATTIA ED INFORTUNIO

Art.295 – MALATTIA	pag.109
Art.296 – INFORTUNIO	pag.109

FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

ALBERGHI DIURNI

Art.297 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	pag.110
---	---------

APPRENDISTATO

Art.298 – REGOLE GENERALI	pag.112
Art.299 – TRATTAMENTI NORMATIVI	pag.112

IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

Art.300 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	pag.112
Art.301 – APPRENDISTATO	pag.115
Art.302 – DURATA	pag.115
Art.303 – ORARIO DI LAVORO	pag.121
Art.304 – DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE	pag.121
Art.305 – LAVORO STRAORDINARIO	pag.122
Art.306 – FESTIVITA'	pag.122
Art.307 – FERIE	pag.122

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art.308 – MISSIONI	pag.122
Art.309 – TRASFERIMENTI	pag.123
Art.310 – RAGIONI DEL TRASFERIMENTO	pag.123
Art.311 – ORARIO DI LAVORO	pag.124
Art.312 – TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI	pag.124
Art.313 – PAGA AGENZIE MINORI	pag.124
Art.314 – PROVVIGIONI	pag.124
Art.315 – INDENNITA' DI CASSA	pag.125
Art.316 – SCATTI DI ANZIANITA'	pag.125
Art.317 – CAMBI DI LIVELLO	pag.125
Art.318 – TREDICESIMA	pag.125
Art.319 – QUATTORDICESIMA	pag.126
Art.320 – MALATTIA	pag.126
Art.321 – INFORTUNIO	pag.126
Art.322 – ISOSPENSIONE DAL LAVORO	pag.126
Art.323 – FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE	pag.126
Art.324 – FINANZIAMENTO	pag.127
Art.325 – CALCOLO CONTRIBUTO	pag.127
Art.326 – COMUNICAZIONI	pag.127
Art.327 – COMMISSIONI PARITETICHE LOCALI	pag.127
Art.328 – ESCLUSIVITA' DI STAMPA	pag.128
Art.329 – DISTRIBUZIONE	pag.128
Art.330 – RINVIO ALLA LEGGE	pag.128

• ALLEGATO A	pag.128
• ALLEGATO B	pag.130

- ALLEGATO C
- ALLEGATO D
- ALLEGATO E

pag.133
pag.133
pag.134

Roberto Pirella

Luca Malacarne

Nicola Ferrero

Francesco Ferrero



