

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE,
I SOCI LAVORATORI E I DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE E LORO
CONSORZI

CHE SVOLGONO ATTIVITA' STAGIONALE DEL SETTORE TURISMO

AI SENSI DELL'ART. 1 DPR 11/07/1995 N° 378.

11



L'anno 2017 il giorno 27 del mese di aprile in Roma

TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI

CONFIMEA, Confederazione Italiana dell'Impresa, raggruppate in Federazioni operanti nei settori del terziario, dei servizi, della piccola impresa industriale, commerciale, artigiana, agricola, del lavoro professionale, delle libere professioni e del lavoro autonomo in generale. Rappresentata dal vice Presidente Dott. Aldo Romanini;

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, assistito dall'Avv. Emanuela D'Aversa e dai componenti del Consiglio Confederale Dr. Sona Giovanni, Dr. Mimmo Chirico, Avv. Antonino Reina, Dr. Vincenzo Santagata, Dr. Domenico Ferraro;

CONFITER, Confederazione Italiana Industria Commercio e Terziario, rappresentata dal Dr. Federico Sanguè e dal Dr. Marco Orazio D'Ammizio;

IMPRESA ITALIA, rappresentata dal Dr. Domenico Surace;

con l'assistenza della

C.F.C., Confederazione di Associazioni d'Impresa - rappresentata dal Presidente Dr. Roberto Nardella, assistito dal Direttore Dr. Alessandro Franco;

E

UGL TERZIARIO NAZIONALE rappresentata dal Segretario Nazionale Dr. Luca Malcotti

Con l'assistenza della

Confederazione UGL rappresentata dal Vice Segretario Dr. Claudio Durigon

E

con l'assistenza del Dr. Patrizio Egidi, Consulente del Lavoro.

INDICE

TITOLO I – DISCIPLINA COMUNE

Art.1 – PROTOCOLLO D'INTESA	pag. 07
Art.2 – CAMPO DI APPLICAZIONE	pag. 07

TITOLO II – LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art.3 – DISCIPLINA DEL CONTRATTO	pag. 07
Art.4 – CONTRATTAZIONE NAZIONALE	pag. 08
Art.5 – CONTRATTAZIONE AZIENDALE	pag. 08

TITOLO III – DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

Art.6 – RAPPORTI SINDACALI	pag. 09
Art.7 – PERMESSI SINDACALI	pag. 09
Art.8 – RSA	pag. 09
Art.9 – TRATTENUTE QUOTE SINDACALI	pag. 09
Art.10 – CONTRIBUTO STIPULA CONTRATTO	pag. 09
Art.11 – AFFISSIONI	pag. 10

TITOLO IV – TUTELA DEL LAVORATORE

Art.12 – RAPPRESENTANTE – RLS	pag. 10
Art.13 – ESPLETAMENTO FUNZIONI – RLS	pag. 10
Art.14 – CONSULTAZIONE – RLS	pag. 10
Art.15 – FORMAZIONI – RLS	pag. 11

TITOLO V – DECORRENZA – DURATA – DISDETTA

Art.16 – DECORRENZA – DURATA	pag. 11
Art.17 – DISDETTA	pag. 11

TITOLO IV – ESCLUSIVITA' DI STAMPA – INTERPRETAZIONE – DISTRIBUZIONE

Art.18 – ESCLUSIVITA' DI STAMPA	pag. 11
Art.19 – INTERPRETAZIONE	pag. 11
Art.20 – DISTRIBUZIONE	pag. 11

TITOLO VII – EFFICACIA DEL CONTRATTO

Art.21 – EFFICACIA CONTRATTO	pag. 12
------------------------------	---------

TITOLO VIII – ENTE BILATERALE PARITETICO

Art.22 – ENTE BILATERALE	pag. 12
--------------------------	---------

TITOLO IX – RAPPORTO DI LAVORO

Art.23 – ASSUNZIONE INTERO ORGANICO A TEMPO STAGIONALE	pag. 14
Art.24 – PERIODO DI PROVA	pag. 15
Art.25 – PARITA' DI TRATTAMENTO UOMO/DONNA	pag. 16
Art.26 – MINORI	pag. 16

Fede Sg

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art.27 – LAVORATORI EXTRACOMUNITARI pag. 16

TITOLO X – CLASSIFICAZIONE PERSONALE

Art.28 – INQUADRAMENTO pag. 17

Art.29 – MANSIONI PROMISCUE pag. 19

Art.30 – JOLLY pag. 19

TITOLO XI – PRESTAZIONI LAVORATIVE

Art.31 – DURATA PRESTAZIONE LAVORATIVA pag. 19

Art.32 – RIPOSO GIORNALIERO pag. 20

Art.33 – RIPOSO SETTIMANALE pag. 20

Art.34 – RITARDI E ABBANDONO DEL POSTO DI LAVORO pag. 20

Art.35 -- TEMPO VESTIZIONE pag. 20

Art.36 – FESTIVITA' pag. 21

Art.37 – FERIE pag. 21

Art.38 – FESTIVITA' SOPPRESSE pag. 21

TITOLO XII – LAVORO STRAORDINARIO – FESTIVO – NOTTURNO

Art.39 – LAVORO STRAORDINARIO pag. 21

Art.40 - LAVORO FESTIVO pag.21

Art.41 - LAVORO NOTTURNO pag. 21

Art.42 – BANCA ORE pag. 21

Art.43 – MAGGIORAZIONI pag. 22

TITOLO XIII – PERMESSI E CONGEDI

Art.44 – GRAVI MOTIVI FAMILIARI pag. 22

Art.45 – FAMILIARI PORTATORI DI HANDICAP pag. 22

Art.46 – CONGEDO MATRIMONIALE pag. 22

TITOLO XIV – SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.47 – MALATTIA pag. 22

Art.48 – TRATTAMENTO ECONOMICO pag. 23

Art.49 – COMPORIO pag. 23

Art.50 – INFORTUNIO SUL LAVORO pag. 23

Art.51 – RETRIBUZIONE pag. 23

Art.52 – CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO pag. 24

Art.53 – TUTELA MATERNITA' pag. 24

TITOLO XV – RETRIBUZIONE

Art.54 – RETRIBUZIONE IN GENERALE pag. 24

Art.55 – RETRIBUZIONE ORARIA pag. 24

Art.56 – RETRIBUZIONE GIORNALIERA pag. 24

Art.57 – RETRIBUZIONE CONGLOBATA MENSILE pag. 24

Art.58 – TABELLE RETRIBUTIVE pag. 25

Art.59 – MENSILITA' AGGIUNTIVA (13°M) pag. 25

Art.60 – PREMIO DI PRODUTTIVITÀ pag. 25

Art.61 – RISTORNO pag. 26

Fede Sp

Art.62 – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE	pag. 26
Art.63 – RECLAMI SULLA BUSTA PAGA	pag. 26
Art.64 – TFR – TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	pag. 26

TITOLO XVI – VITTO E ALLOGGIO

Art.65 – VITTO E ALLOGGIO	pag. 26
---------------------------	---------

TITOLO XVII – MERCATO DEL LAVORO

Art.66 – APPRENDISTATO	pag. 27
Art.67 - STAGE- TIROCINI FORMATIVI E/O DI ORIENTAMENTO	pag. 27
Art.68 - LAVORO INTERMITTENTE	pag. 28
Art.69 – LAVORO A TEMPO PARZIALE	pag. 29
Art.70 – TIPOLOGIE CONTRATTO P/T	pag. 29
Art.71 – PROPORZIONE NUMERICA	pag. 29
Art.72 - LAVORO SUPPLEMENTARE	pag. 30
Art.73 – CLAUSOLE FLESSIBILI ED ELASTICHE	pag. 30
Art.74 – PRESTAZIONI STRAORDINARIE	pag. 30
Art.75 – PERSONALE EXTRA E DI SURROGA	pag. 31

TITOLO XVIII – CONTROVERSIE

Art.76 – CONTROVERSIE	pag. 31
-----------------------	---------

TITOLO XIX – PROVVEDIMENTI E SANZIONI DISCIPLINARI

Art.77 – DOVERI DEL LAVORATORE E RISPETTO NORME COMPORTAMENTALI	pag. 31
Art.78 – SANZIONI DISCIPLINARI	pag. 32
Art. 79 – LICENZIAMENTO PER MANCANZE DEL LAVORATORE	pag. 32

TITOLO XX – TUTELA CONTRO MOLESTIE SESSUALI E MOBBING

Art.80 – MOLESTIE	pag. 33
Art.81 – MOBBING	pag. 33

TITOLO XXI – PRIVACY

Art.82 – PRIVACY	pag. 33
------------------	---------

TITOLO XXII – RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Art.83 – RISOLUZIONE CONSENSUALE	pag. 33
Art.84 – DIMISSIONI	pag. 34
Art.85 – LICENZIAMENTO INDIVIDUALE	pag. 34
Art.86 – PREAVVISO	pag. 34
Art.87 – INDENNITA' SOSTITUTIVA DI PREAVVISO	pag. 34
ALLEGATO 1	

Fel. Sg





PREMESSA

La principale conseguenza della mancata attuazione dell'art. 39 comma 2-3 e 4 Costituzione, è che oggi i sindacati sono ancora sprovvisti di personalità giuridica ed operano come associazioni di fatto (art. 33 ss c.c.).

I contratti conclusi da questi soggetti sono quindi definiti di diritto comune, nel senso che consistono in contratti atipici, espressione del potere di autoregolazione che il nostro ordinamento riconosce ai soggetti privati, la cui unica regolamentazione legislativa è quella dettata dal codice civile per i contratti in generale (art 1321 e ss c.c.).

La natura privatistica dei contratti collettivi ha come naturale conseguenza che essi si applicano solo agli iscritti alle associazioni stipulanti, cioè solo ai soggetti che hanno conferito all'associazione il potere di rappresentanza per la stipulazione del contratto collettivo.

La giurisprudenza considera vincolante il contratto collettivo anche nei confronti di coloro i quali, pur non essendo iscritti alle associazioni stipulanti aderiscono implicitamente o esplicitamente al contratto stesso.

Infine la condizione essenziale per l'applicazione del presente contratto alla varie aziende è il rispetto di quanto prescritto nel punto 48 DPR 1525/1963 integrato e modificato dal DPR 11/07/1995 n° 378.

"Decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1995, n. 378

Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana 15 settembre 1995, n. 216

Regolamento recante modificazioni al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n.1525, in materia di attività lavorativa a carattere stagionale.

Articolo 1

[Sostituzione del numero 48 dell'elenco approvato con decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525]

1. Il numero 48 dell'elenco approvato con **decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525** è sostituito dal seguente:

"48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a **settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi**".

Fede Sg

Titolo I – Disciplina comune

Art.1 – Protocollo d'intesa

Le parti firmatarie intendono dare, con il presente articolato, una risposta alle esigenze scaturenti dal cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del paese e ribadendo che il contratto deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile. Le parti ritengono che in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione, sul piano del diritto, al lavoro per l'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative. Le parti convengono anche che il presente contratto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le organizzazioni datoriali comprese le cooperative che intendono adottarlo implicitamente o esplicitamente.

Art.2 – Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro di tipo esclusivamente stagionali posti in essere dalla aziende e dalle cooperative che operano nel settore del Turismo.

A titolo indicativo da considerarsi, in ogni caso, non esaustivo e da intendersi quale riferimento per analogia, le figure professionali a cui si applica il presente C.C.N.L. sono, tra le altre quelle delle aziende e delle cooperative che operano nei settori:

- Alberghiero;
- Pubblici esercizi;
- Ricettività all'aria aperta;
- Stabilimenti balneari;
- Servizi di spiaggia;
- Servizi di salvataggio;
- Tutte quelle attività che direttamente o indirettamente possono rientrare nella sfera del turismo stagionale.

Titolo II - Livelli di contrattazione

Art. 3 – Disciplina del contratto

Le parti stipulanti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) Contrattazione di 1° livello: contratto nazionale
- b) Contrattazione di 2° livello: contratto integrativo aziendale.

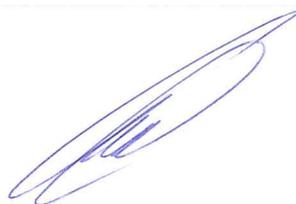
Art. 4 – Contrattazione Nazionale

La contrattazione collettiva di 1° livello riconosce alle aziende e alle cooperative il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici che garantiscono la giusta retribuzione così come dettato dall'art. 36 della costituzione.

Art. 5 – Contrattazione Aziendale

La contrattazione aziendale è tesa al rilancio della crescita produttiva è quindi della retribuzione reale. Essa riguarda materia ed istituti stabiliti dal presente contratto nazionale diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale. Alla contrattazione aziendale è demandato di provvedere sulle seguenti materie:

- Adeguamento alle disposizioni normative territoriali;
- L'individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente contratto;
- L'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto all'articolo 31;
- Il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;
- La definizione di ulteriori fattispecie ed eventi similari e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra;
- Intervalli e ripartizione dell'orario giornaliero;
- Indennità per l'attività lavorativa a turni periodici;
- Reperibilità anche per i rapporti di lavoro part-time;
- Premio di risultato.
- L'accordo sindacale stipulato tra l'azienda e le organizzazioni sindacali ha efficacia "ERGA OMNES" anche nei confronti di quei lavoratori non iscritti alle OO SS stipulanti. L'unica eccezione è data per i dipendenti che aderendo ad un organizzazione sindacale diversa, abbiano espresso in modo esplicito il loro dissenso al contratto aziendale



Titolo III – Diritti sindacali e di associazione

Art. 6 – Rapporti sindacali

Le parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriali con le sue prerogative, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività turistica stagionale, convengono che i rapporti sindacali vengono tenuti con la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA) – costituita in virtù del punto b) art. 19 legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori). In mancanza della RSA i rapporti vanno tenuti con il sindacato territoriale che ha sottoscritto il presente CCNL.

Art.7 – Permessi Sindacali

Le parti stipulanti riconoscono a ciascun dipendente, nel corso del rapporto di lavoro, un permesso sindacale di un'ora a titolo di diritto di partecipazione assembleare, se richiesto al datore di lavoro delle OO. SS.. I dipendenti, per il permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla normale retribuzione. Il permesso è da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro. L'assemblea dovrà tenersi all'inizio o alla fine dell'orario giornaliero. Ai dirigenti della RSA saranno concessi permessi retribuiti per svolgere le loro funzioni pari ad un ora al mese.

Art.8 – RSA

Ai sensi della legge 300/70 le OO. SS. dei lavoratori firmatari possono designare:

- Per le aziende e cooperative con più di 15 dipendenti e fino a 100 dipendenti n°1 (uno) rappresentante;
- Per le aziende e cooperative con più di 100 dipendenti n°3 rappresentanti.

Art. 9 – Trattenute quote Sindacali

Le aziende e le cooperative effettuano a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto dei sindacati interessati in base con delega rilasciata dal dipendente.

Art. 10 – Contributo assistenza contrattuale

Le parti convengono che considerati i costi che il presente contratto comporta per l'assistenza relativa alla sottoscrizione, le aziende e le cooperative aderenti alle associazioni di categoria stipulanti nonché alle aziende e cooperative non aderenti che applicano implicitamente o esplicitamente il predetto contratto, verseranno alle associazioni di competenza un contributo pari al 0,80% del monte salari lordo mensile



corrisposto ai dipendenti con bonifico bancario i cui estremi saranno comunicati dalle associazioni firmatarie del contratto ai loro associati.

Art. 11 – Affissioni

Le RSA hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'attività produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materiale d'interesse sindacale e del lavoro. Nota a verbale L.U.C.I.: nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dal titolo III legge n°300/70 subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con la status di socio, così come previsto dalla legge 142/01 e sue modifiche ed integrazioni.

Titolo IV – Tutela del lavoratore

Art. 12 – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

L'elezione e/o la designazione del RLS costituisce una iniziativa delle OO.SS. territoriali e la loro presenza è aggiuntiva ai componenti della RSA, ove costituite. Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti sui piani della sicurezza e di formulare le proprie proposte al riguardo. Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso. Il RLS, su richiesta e per l'espletamento della sua funzione riceve copia del documento di valutazione rischi (DVR).

Art. 13 – Espletamento funzioni e permessi al RLS

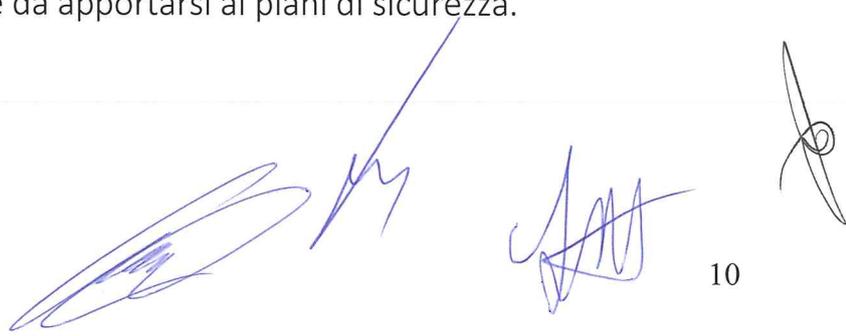
Il RLS ha diritto a permessi retribuiti:

- 4 ore per l'intero rapporto di lavoro stagionale per le aziende e le cooperative fino a 15 dipendenti;
- 8 ore per l'intero rapporto di lavoro stagionale per le aziende e le cooperative con più di 15 dipendenti.

Art. 14 – Consultazione del RLS

Il datore di lavoro è tenuto a consultare preventivamente il RLS sui piani di sicurezza e su eventuali e significative modifiche da apportarsi ai piani di sicurezza.

Fede S



Art. 15 – Formazione del RLS

Il RLS ha diritto ad una formazione in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tali da assicurargli adeguatamente competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Titolo V – Decorrenza e durata – disdetta

Art. 16 – Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 01/05/2017 e scadrà il 30/04/2020. Per il rinnovo la piattaforma dovrà essere presentata tre mesi prima della data di scadenza, la parte economica verrà rivalutata ogni anno entro il 30 aprile di ogni anno.

Art. 17 – Disdetta

In caso che una associazione sia datoriale che dei lavoratori, firmataria dal presente contratto, voglia disdirlo deve comunicarlo con raccomandata A/R alle altre associazioni entro tre mesi prima della scadenza.

Titolo VI – Esclusività di stampa – distribuzione - interpretazione

Art. 18 – Esclusività di stampa

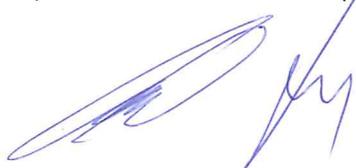
Il presente CCNL, conforme all'originale, è stato edito dalle parti stipulati, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione sia totale che parziale senza preventiva autorizzazione.

Art.19 – Interpretazione

In caso di controversia sull'interpretazione del contratto le parti firmatarie si incontreranno entro 10 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola di controversia. La parte interessata invia alla controparte apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti.

Art. 20 – Distribuzione

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge. Le parti contraenti s'impegnano ad inviare copia



del contratto al ministero del lavoro, al consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) e all'INPS e all'INAIL.

Titolo VII – Efficacia del contratto

Art.21 – Efficacia del contratto

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro associati all'O.S. firmataria e nei confronti di quei datori di lavoro che lo richiamano nel contratto sottoscritto con il dipendente, in questo secondo caso una copia del contratto dovrà essere consegnata al dipendente.

Titolo VIII – Ente Bilaterale Paritetico

Art. 22 – Ente Bilaterale

L'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO costituisce lo Strumento al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Aziende e Lavoratori).

L'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO promuove, concretizza, valorizza e svolge le seguenti attività:

- a) divulga, con le modalità opportune, le relazioni sul quadro normativo e socio-economica del Settore Terziario e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e protezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art.1 (Diritto d'informazione);
- b) realizza studi e ricerche, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondo Interprofessionale FondItalia, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
- c) favorisce lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L.;
- d) compie studi e ricerche, anche i fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea;
- e) esercita le attività di certificazione ai sensi dell'art. 76 del d.lgs. n. 276 del 2003;

Fede Sf

- f) riceve comunicazione in materia di flessibilità dell'orario, nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
- g) assume funzioni operative in qualità di Organismo Paritetico in riferimento a quanto regolamentato in materia dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e coordina le attività delle Strutture Territoriale Autorizzate di diretta ed esclusiva emanazione ovvero degli Organismi Paritetici Territoriali in materia della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- h) svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato;
- i) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25/3/1998, n. 142;
- j) promuove ed attiva le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
- k) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assume funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- l) favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- m) incentiva e promuove studi e ricerche sul Settore Terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- n) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, tirocini formativi e di orientamento, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- o) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- p) riceve dalle aziende e analizzate i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;
- q) costituisce una banca dati relativa alle professionalità affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore Terziario;
- r) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
- s) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione





collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, preve specifiche intese tra le parti sociali;

- t) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- u) può promuovere la costituzione di sportelli e/o sedi territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;
- v) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO.
- w) aderisce al fondo di solidarietà bilaterale integrativo, costituendo dalle parti firmatarie, per il supporto relativo alle crisi aziendali (ammortizzatori sociali)

Con decorrenza dal 01/05/2017, il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO è stabilito nella misura dello 0,10 %, a carico dell'azienda e dello 0,05 % a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo). Tali quote contributive saranno così incrementate:

- 2018: Aziende 0,15 % Lavoratori 0,07 %;
- 2019: Aziende 0,20 % Lavoratori 0,10 %.

Le Parti individuano in FondItalia (Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto per l'attivazione di un sistema di Previdenza Complementare Integrativa, a favore dei dipendenti delle aziende che applicano la presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Le parti, concordando di prevedere una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L., pertanto saranno iscritti al costituendo Fondo di Assistenza Sanitaria tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Titolo IX – Rapporto di lavoro

Art.23 – Assunzione – Intero organico a tempo stagionale

I dipendenti devono essere assunti secondo le norme di legge. Nella lettera di assunzione, che avrà valore di contratto individuale, predisposta su carta intestata dell'azienda o della cooperativa devono essere indicati i seguenti dati:

- La data d'inizio del rapporto di lavoro e la sua durata trattandosi di lavoro stagionale;



- La durata del periodo di prova;
- Il CCNL applicato in azienda la cui copia deve essere consegnata al contraente;
- La categoria professionale alla quale il lavoratore viene assegnato;
- Il livello retributivo con l'indicazione della retribuzione;
- Il luogo di lavoro.
- La lettera di assunzione deve essere sottoscritta dal lavoratore.
- All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare:
 - La carta di identità o altro documento equipollente in copia o il permesso di soggiorno in corso di validità se trattasi di lavoratore extracomunitario;
 - Copia codice fiscale;
 - La documentazione comprendente il diritto agli assegni per il nucleo familiare;
 - Eventuali titoli comprovanti formazioni professionali;
 - Attestati precedenti occupazioni nel settore;
 - Dichiarazione della residenza.

La ditta o la cooperativa rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti trattenuti che al momento della cessazione del rapporto di lavoro gli saranno restituiti.

Art.24 – Periodo di prova

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

- Quadro: 30 giorni
- 1°livello: 30 giorni
- 2°livello: 25 giorni
- 3°livello: 20 giorni
- 4°livello: 20 giorni
- 5°livello: 15 giorni
- 6°livello: 15 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di calendario. Il personale che entro il termine di tre anni viene riassunto con la stessa qualifica nelle aziende o cooperative dello stesso settore ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, può essere dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova pari alla metà di quanto su riportato con arrotondamento al numero superiore (es metà di 25 è 12.5 che verrà arrotondato a 13 gg). Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso e di pagamento della connessa indennità. Al lavoratore assunto in prova spetta in ogni caso il TFR maturato nel periodo in cui il rapporto ha già avuto corso. Nel

Fede Sg

rispetto del diritto di parità previsto anche dalle norme europee, si ritiene che il periodo di prova possa essere allungato per i lavoratori comunitari ed extra comunitari nei casi di primo impiego nel settore turismo, per poter conoscere ed imparare meglio la lingua italiana.

Art. 25 – Parità di trattamento tra uomo e donna

Il principio di parità di trattamento si concretizza nell'obbligo imposto al datore di lavoro di rispettare il principio generale di uguaglianza tra i sessi come declinato nella Costituzione, per quanto concerne lo svolgimento e la cessazione del rapporto di lavoro. Il concetto di parità di lavoro va inteso come parità di qualifica e di mansioni e non come parità di rendimento.

Art. 26 – Minori

Gli adolescenti possono essere immessi al lavoro purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica pre-assuntiva. L'art. 1 comma 622 della legge 27/12/2006 n°296 ha stabilito che l'accesso al lavoro dei minori è elevata al 16° anno di età (vedesi nota del 27/07/2007 n°9799 del Ministero del Lavoro). L'orario settimanale di lavoro non può superare le 40 ore, la retribuzione sarà riproporzionata con riferimento alle ore effettivamente lavorate. Qualora l'orario giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio di mezz'ora. E' fatto divieto adibire il minore al lavoro notturno.

Art. 27 – Lavoratori extra comunitari

A tutti i lavoratori extra comunitari legalmente residenti in Italia è garantita parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani e dell'Unione Europea. L'extra comunitario o l'apolide per essere occupato deve essere in possesso di valido permesso di soggiorno, che può avere durata variabile in relazione alla tipologia del lavoro che intende svolgere e può essere rinnovabile alla scadenza, ove ne ricorrano i requisiti di legge. Per questi lavoratori l'assunzione avviene con le medesime modalità previste per i lavoratori non extra comunitari.

Titolo X – Classificazione del personale

Art. 28 - Inquadramento

I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su sette livelli professionali di cui uno relativo alla categoria "quadri" ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie.



Area quadri

Ai sensi della legge 13/05/1985 n°190 e successive modifiche ed integrazioni, sono considerati quadri, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli art. 6 e 34 del R.D.L. del 01/07/1926 n°1130, i lavoratori che siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica.

Quadro

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali, abbiano, in via continuativa, la responsabilità loro attribuita in considerazione di autonomia decisionale ed operativa. A titolo esemplificativo:

- Direttore

1° Livello: Impiegato

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative operative, loro affidate nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, come:

- Vice/direttore;
- Capo settore commerciale amministrativo – acquisti – economo.

2° Livello: Impiegati – Operai specializzati con ampia autonomia esecutiva

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto, con ampia autonomia esecutiva, tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza come:

- Responsabile di struttura, dei servizi di prevenzione, capo cuoco – capo servizio catering – infermiere diplomato (PPEE)

3° Livello: Impiegati - Operai specializzati con ridotta autonomia esecutiva

Appartengono a questo livello i lavoratori, anche preposti a gruppi operativi, che, in condizioni di ridotta autonomia esecutiva, svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica, che richiedono il possesso di conoscenze acquisite, come:

Fede Sp

- Portiere – aiuto cuoco unico – segretario di direzione - corrispondente in lingue estere.

4° Livello: Operaio specializzato senza autonomia esecutiva

Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico-pratiche, senza autonomia esecutiva, che svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro, come:

- Segretario ricevimento cassa – corrispondente in lingue estere – operaio specializzato – secondo maitre.

5° Livello: Operaio qualificato

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

- Addetto macchine elettrocontabili, Bagnino di salvataggio, guardarobiere, 2° portiere o portiere turnante o di notte, capo lavandaio, capo garage, giardiniere, centralinista lingue straniere, autista, magazziniere, guardiano notturno e diurno, cameriera sala e piani, barista, pizzaiolo, gelatiere, addetto a celle dei surgelati, dispensiere, cantiniere, addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette ai distributori di cibo e bevande.

6° Livello: Operaio comune

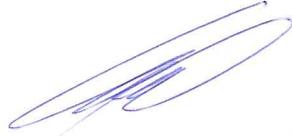
Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività che richiedono addestramento pratico ed elementare conoscenze professionali, come:

- Guardia giurata, commis di cucina, di ristorante e bar, stiratrice, addetto ai servizi e pulizia di spiaggia, cameriere villaggi turistici e camping con le tradizionali mansioni di pulizia e riassetto locali e degli ambienti comuni, Personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, alla cucina, ai piani, fattorino, guardaroba clienti, inserviente di stabilimento o cabina o capanna o agli spogliatoi
- Addetti ai servizi di camera: riassetto e pulizia dei piani e delle camere con il rifornimento delle relative dotazioni.

Art.29 – Mansioni Promiscue

Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di livello superiore e ne percepirà la

Fede S



retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art.30 – Jolly

La figura lavorativa del “Jolly” ovvero del lavoratore polivalente, ricorre quando l’azienda non assegna al dipendente una specifica mansione, con l’obiettivo di adibirlo sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse. Ai lavoratori in parola sarà riconosciuto il livello retributivo equivalente alla mansione più alta svolta.

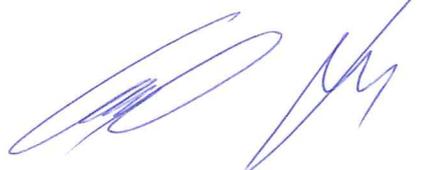
Titolo XI – Prestazioni lavorative

Art. 31 – Durata prestazione lavorativa

La normale durata settimanale effettiva ore (divisore orario mensile 173, divisore giornaliero mensile 26 gg) per gli impiegati, ed in 45 ore (divisore mensile 195, divisore giornaliero mensile 26 gg) per gli operai degli stabilimenti balneari, servizi di salvataggio, servizi di spiaggia e per i dipendenti di complessi turistici ricettivi all’aria aperta, pubblici esercizi (operai rientranti nel campo di applicazione di cui all’articolo 2 del presente CCNL). I limiti settimanali di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati ai soli fini contrattuali. In relazione alla 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 alle 40 ore o 45 ore. Conseguentemente, il maggiore orario effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore, non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazione di durata inferiore alle 40 o 45 ore non dà luogo a riduzione della normale retribuzione. Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore alle 40 o 45 ore non possono superare le 8 settimane consecutive ed in ogni caso l’orario di lavoro non potrà superare le 13 ore giornaliere (orario massimo lavorabile per effetto delle 11 ore di riposo consecutive obbligatorie come previsto dalla Legge e dall’ art. 32 del presente contratto collettivo) fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale.

Art. 32 – Riposo giornaliero

Il lavoratore ha diritto ad un riposo giornaliero di 11 ore consecutive da effettuarsi nell’arco delle 24 ore.



Art. 33 – Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al precedente art. 32. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni. Poiché il diritto al riposo settimanale è costituzionalmente garantito, non è tra gli istituti dell'orario di lavoro che può essere derogato dal presente contratto collettivo. Per questa ragione la disciplina del riposo settimanale può essere derogata solo nei seguenti specifici casi:

- Attività di lavori a turni;
- Attività di lavoro frazionate nella giornata;
- Specifiche ed eccezionali previsioni contenute nei contratti aziendali, a condizione che ai lavoratori siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo o, in caso di eccezionale impossibilità oggettiva, che sia predisposta una protezione appropriata a favore degli stessi.

Le deroghe possono riguardare le regole della periodicità, della coincidenza con la domenica, della durata ovvero della consecutività. Con riferimento alla coincidenza del riposo con la domenica la legge prevede che le attività stagionali possono fissare il riposo in un giorno diverso.

Art.34 – Ritardi e abbandono del posto di lavoro

L'abbandono del posto di lavoro senza alcuna giustificazione o preavviso comporterà la risoluzione del rapporto lavorativo con l'addebito del mancato preavviso. Il ritardo sul lavoro superiore ai 15 minuti, o il ritardo inferiore ai 15 minuti, quest'ultimo se ripetuto nell'arco della stessa settimana, verranno trattenuti in busta paga del mese corrispondente.

Art. 35 Tempo vestizione

Nelle aziende in cui, per disposizione del Datore di lavoro, il personale o parte di esso sia tenuto ad indossare una divisa, ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo ed il luogo in cui effettuare la vestizione o la svestizione, non verrà considerata nell'orario di lavoro il tempo utilizzato durante l'orario di lavoro per indossare o togliere la divisa, verrà considerato come ritardo o abbandono anticipato del posto di lavoro, con le conseguenze di cui all'art.34.

Art. 36 – Festività



Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono quelle previste dalla legge.

Art. 37 – Ferie

Tutto il personale ha diritto ad un periodo feriale nella misura di 26 giorni annuali.

Art.38 – Festività soppresse

Il personale ha diritto a permessi retributivi per le festività soppresse pari ad ore 32 in proporzione alla durata dell'effettiva attività aziendale stagionale.

Titolo XII – Lavoro Straordinario – festivo – notturno

Art.39 – Lavoro Straordinario

Il tetto delle ore straordinario è fissato per tutto il periodo stagionale in 70 ore individuali. L'eventuale richiesta di prestazioni straordinarie oltre la settantesima ora sarà concordato con la RSA. Il lavoratore non potrà esimersi, se non per giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati. Il lavoro straordinario ha carattere eccezionale e deve corrispondere ad effettive esigenze di servizio.

Art. 40 – Lavoro Festivo

Si intende per lavoro festivo, il lavoro prestato nelle domeniche e nei giorni di festività stabiliti per legge.

Art. 41 – Lavoro notturno

Si considera lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22,00 alle ore 06,00, per i locali con prestazione ordinaria notturna (es. discoteche) l'orario notturno va dalle ore 00,00 alle ore 06,00

Art.42 – Banca ore

Le ore di straordinario prestate dai dipendenti verranno accantonate presso la banca ore. Le parti attiveranno tale istituto al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte i riposi compensativi a fronte di prestazioni eccedenti l'orario di lavoro medio del periodo lavorativo stagionale. Per i lavoratori a cui si applica tale sistema, il monte ore di straordinario può essere elevato a 100. Il monte ore maturato è riportato in busta paga. Se i riposi compensativi non saranno goduti entro



il periodo lavorativo stagionale in toto le ore accantonate in eccedenza saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal contratto.

Art.43 – Maggiorazioni

Le maggiorazioni verranno applicate sulla retribuzione conglobata mensile:

- Maggiorazione turno domenicale 10%
- Straordinario diurno: 10%
- Lavoro e Straordinario festivo: 15%
- Lavoro supplementare 15%
- Lavoro notturno 20%
- Straordinario notturno: 25%
- Straordinario festivo/notturno: 30%.

Titolo XIII – Permessi e congedi

Art.44 – Gravi motivi familiari

I dipendenti possono chiedere di fruire per gravi e documentati motivi familiari di un periodo di congedo retribuito con un limite massimo di tre giorni.

Art.45 – Familiari portatori di handicap

I soggetti portatori di handicap hanno diritto di ricevere assistenza da parte di familiari lavoratori. Per la pratica attuazione si rinvia alle norme vigenti in materia.

Art.46 – Congedo matrimoniale

I dipendenti, non in prova, hanno diritto ad un periodo di congedo straordinario, non superiore a 15 giorni di calendario, per contrarre matrimonio.

Titolo XIV – Sospensione del Rapporto di Lavoro

Art.47 – Malattia

Si intende per malattia ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro.

Il dipendente deve comunicare immediatamente al datore di lavoro l'insorgere dell'evento morboso, nonché giustificare l'assenza dal lavoro con certificazione

medica, da inviare al datore di lavoro entro due giorni dalla data dell'evento, indicando l'indirizzo di residenza all'atto della malattia, per consentire l'eventuale effettuazione delle visite di controllo. Ne consegue che le assenze non giustificate non saranno coperte dall'indennità economica e che potranno dar luogo a provvedimenti disciplinari da parte del datore di lavoro, fino al licenziamento.

La certificazione medica è rilasciata dal medico curante, ma tale possibilità è riconosciuta anche a medici diversi e alla ASL.

Art.48 – Trattamento economico

I primi 3 giorni (carenza) non vengono retribuiti se la malattia non supera i 10 giorni di calendario ad eccezione del ricovero ospedaliero.

Dal 11° giorno l'azienda, oltre alla carenza, integrerà l'indennità economica di malattia corrisposta dall'INPS fino al raggiungimento del 100% della retribuzione di fatto percepita.

Art.49 – Comporto

In caso di malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo dell'attività stagionale se la durata del rapporto di lavoro stagionale non è pari all'intero periodo dell'attività dell'azienda. L'integrazione dell'indennità economica di malattia cesserà alla scadenza del contratto individuale.

Art.50 – Infortunio sul lavoro

Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, in caso contrario il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità.

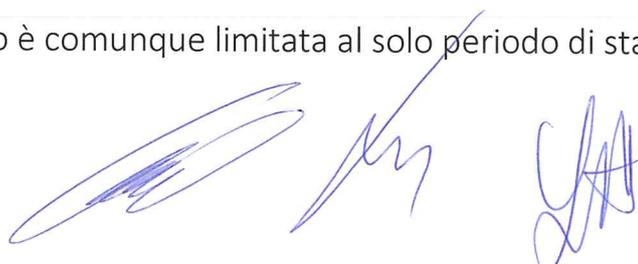
Art.51 – Retribuzione

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore infortunato l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio, a corrispondere una indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza), per il restante periodo si fa riferimento a quanto previsto dalle leggi.

Art.52 – Conservazione del posto di lavoro

La conservazione del posto di lavoro è comunque limitata al solo periodo di stagione.

Felg



Art.53 – Tutela della maternità

Si rinvia alle norme di legge vigenti in materia. L'azienda non integrerà l'indennità economica di maternità erogata dall'INPS.

Titolo XV – Retribuzione

Art.54 – Retribuzione in generale

La retribuzione dovuta dall'azienda ai dipendenti è unica per i vari settori e proporzionata alla qualità e quantità del lavoro da essi svolto. Data l'attività stagionale, l'importo orario della retribuzione corrisposta è comprensiva dei ratei di 13° mensilità.

La busta paga riporterà la retribuzione in un'unica voce conglobata. Per il livello 6° è stato istituito un elemento retributivo mensile. La retribuzione verrà rivalutata ogni anno entro il mese di maggio.

Art.55 – Retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:

- 173 – orario settimanale di 40 ore Impiegati;
- 195 – orario settimanale di 45 ore Operai.

Art.56 – Retribuzione giornaliera

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

Art.57 – Retribuzione conglobata mensile

Nella retribuzione mensile è conglobata la contingenza e per la qualifica "quadro" nonché l'indennità di funzione pari ad €. 70,00. Per il sesto livello viene istituito un elemento integrativo mensile di € 30,00 per il settore cooperative e di € 25,00 per gli altri datori di lavoro.

Art.58 – Tabelle retributive

a) Retribuzioni per dipendenti.

Parametro	Livello	Importo mensile Conglobato (paga basa- Contingenza)
174	Quadro	€ 2.157,69
157	1° livello	€ 1.946,88
131	2° livello	€ 1.624,47
120	3° livello	€ 1.488,06
113	4° livello	€ 1.401,26
105	5° livello	€ 1.302,05
100	6° livello	€ 1.240,05

b) Retribuzioni per soci lavoratori di cooperative;

Parametro	Livello	Importo mensile Conglobato (paga basa- Contingenza)
165,9	Quadro	€ 2.057,24
149,3	1° livello	€ 1.851,39
124,4	2° livello	€ 1.542,62
112,5	3° livello	€ 1.395,06
108	4° livello	€ 1.339,25
103	5° livello	€ 1.277,25
100	6° livello	€ 1.240,05

Art.59 – Mensilità aggiuntiva – 13°

Al dipendente in considerazione dell'attività stagionale dell'azienda sarà erogata la mensilità aggiuntiva (13° mensilità) nella paga oraria.

Questo conglobamento consentirà mensilmente la corresponsione integrale di quanto dovuto a tale titolo.

Art.60 – Premio di produttività

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.

Felg

Art.61 – Ristorno per i soci delle cooperative

Il ristorno fa parte delle logiche della contrattazione e rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la cooperativa e i soci, in proporzione sia della qualità che della quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nel riconoscimento degli incrementi di produttività della cooperativa che rientrano, ai fini contributivi, nel disposto dell'art.4 punto II della legge 142/2001 e, per quelli fiscali, nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti. Il ristorno non può essere previsto in misura superiore al 30% dei trattamenti retributivi.

Art.62 – Corresponsione della retribuzione

Il pagamento della retribuzione ha luogo entro il giorno 10 del mese successivo a quello di competenza con LUL o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge e dal presente contratto.

Nel caso in cui l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, matureranno a favore del dipendente gli interessi di mora.

Art.63 – Reclami sulla busta paga

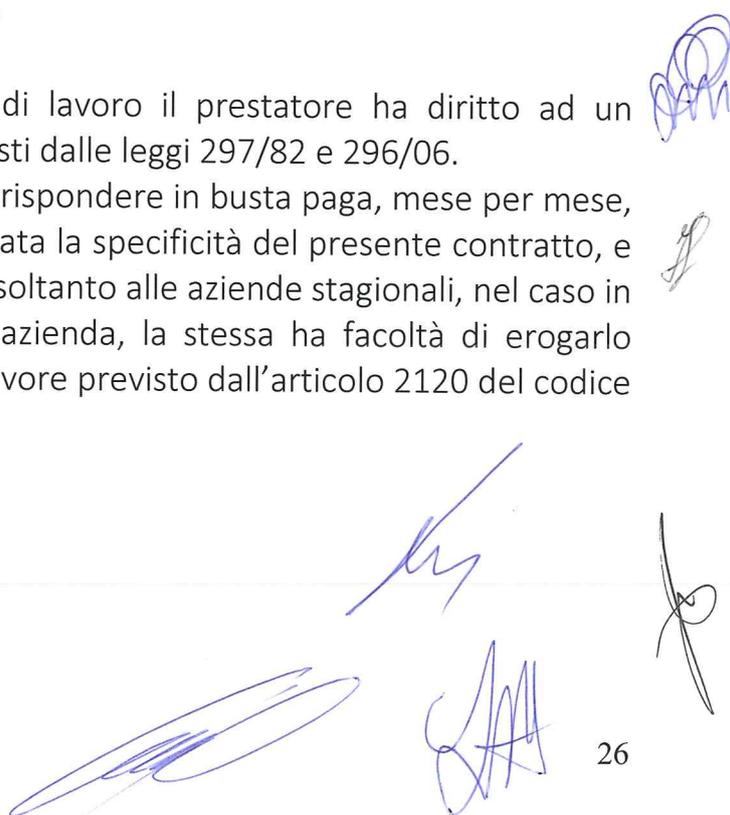
Eventuali reclami sulla corrispondenza tra la busta paga e la somma ricevuta devono essere fatti, a pena decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

Art.64 – TFR – Trattamento di Fine Rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto nei modi previsti dalle leggi 297/82 e 296/06.

L'azienda, in merito al TFR, ha facoltà di corrispondere in busta paga, mese per mese, l'importo maturato, ciò in quanto, considerata la specificità del presente contratto, e tenuto conto dell'applicazione dello stesso soltanto alle aziende stagionali, nel caso in cui il dipendente opti per mantenerlo in azienda, la stessa ha facoltà di erogarlo mensilmente, come condizione di miglior favore previsto dall'articolo 2120 del codice civile.

Fidei

The page contains several handwritten signatures in blue ink. One signature is located at the top right, another in the middle right, and a large, stylized signature is at the bottom center. There are also some smaller, less distinct marks on the right side.

Titolo XVI – Vitto e alloggio

Art.65 – Vitto e alloggio

I lavoratori che usufruiscono della somministrazione del vitto e della fornitura di alloggio devono corrispondere all'azienda il relativo prezzo, determinato in sede di contrattazione aziendale.

Titolo XVII – Mercato del lavoro

Art.66 – Apprendistato

Vista la stagionalità dell'attività, l'apprendistato avrà una particolare regolamentazione, relativamente alla durata massima annuale dettata da quanto stabilito dalla normativa in merito alla stagionalità (sospensione dell'attività 70 giorni continuativi o 120 intervallati). Per effetto di ciò il contratto di apprendistato professionalizzante potrà avere una durata massima annuale di 9 mesi e mezzo ed una minima di 4 mesi;

- La somma totale dei periodi di apprendistato non potrà superare i 18 mesi per il livello 6°, i 24 mesi per i livelli 5° e 4° e 36 mesi per i livelli 3°, 2° e 1°.

L'età minima per l'assunzione come apprendista è 18 ANNI ridotta a 17 anni nel caso in cui sia in possesso di attestato professionale. La retribuzione dell'apprendista è, per la prima metà del periodo di apprendistato, pari all' 80% di quanto spettante al lavoratore qualificato del medesimo livello, per il secondo periodo è pari al 90%, sempre riferito al lavoratore qualificato di analogo livello. In merito alla formazione dell'apprendista lo stesso dovrà svolgere, per il livello 6°, 60 ore on the job, per i livelli 5° e 4°, 90 ore on the job e 120 ore on the job per i livelli 3°, 2° e 1°. La formazione dovrà essere svolta una metà nel primo periodo e la restante metà nel secondo periodo.

Per quant'altro non previsto valgono le disposizioni previste dalla vigente normativa in materia con specifico riferimento al d.lgs. n.81 del 2015.

Art.67 - Stage-Tirocini formativi e/o di apprendimento

Lo stage indica una esperienza grazie alla quale il giovane richiede di poter essere presente nell'impresa, da un lato per verificare come, in pratica, vengono applicate le nozioni tecniche che fanno parte del suo bagaglio formativo- scolastico/professionale e dall'altro per acquisire conoscenza sugli aspetti organizzativi, come si presentano all'interno dei luoghi di lavoro. Lo stage consiste quindi nella presenza del giovane sul luogo di lavoro, ma senza svolgimento di attività lavorativa, egli osserva ed impara, fa

domande e riceve risposte adeguate, solo saltuariamente opera in concreto, solo ove si renda necessario ai fini di un apprendimento immediato. Egli quindi non viene in azienda per lavorare, bensì per imparare: non si instaura nessun legame o nessuna aspettativa di lavoro tra l'impresa e il giovane interessato. Tuttavia lo stage è un modo per avvicinare il giovane al mondo del lavoro. Nella stipula del contratto di stage vanno regolamentate i seguenti istituti:

- Durata: uguale o inferiore all'attività stagionale;
- Compenso: va garantito un compenso minimo pari ad € 400,00 (quattrocento/00) mensili;
- Per i non residenti possono essere ammessi rimborsi totali o parziali per spese sostenute per vitto ed alloggio.
- Obbligo assicurativo: solo contro gli infortuni in azienda.

L'azienda ha l'obbligo di:

- Garantire la presenza di un tutor come responsabile didattico;
- Trasmettere copia di ciascun progetto formativo e di orientamento alla Regione ed alla ITL di competenza;
- Effettuare la comunicazione preventiva all'agenzia dell'impiego
- Rispettare:
 - a) i limiti numerici: impresa fino a 5 dipendenti max n.1 stagista, da sei a venti dipendenti n. 2 stagisti;
 - b) i requisiti: sono vietati stage di bassa specializzazione;
 - c) i divieti: non possono essere presi stagisti per risolvere problemi di organico o sostituire lavoratori in malattia, maternità, ferie ecc.
- Rilasciare attestati di crediti formativi

Comunque gli stagisti non fanno numero ai fini del collocamento obbligatorio.

I potenziali utenti del tirocinio sono:

- Giovani che frequentino le attività del sistema scolastico: tirocini curriculari;
- Soggetti in cerca di occupazione o reinserimento al lavoro: tirocini non curriculari.

Art. 68 – 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

Fede Sg





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.

Art.69 – Lavoro a tempo parziale

Il contratto a tempo parziale, stipulato in forma scritta, comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Art. 70 – Tipologie contratto tempo parziale

Per l'attività stagionale il rapporto di lavoro P/T può essere di tipo:

- Orizzontale: orario di lavoro giornaliero ridotto;
- Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana e del mese;



- Misto consistente in una combinazione delle precedenti figure (Orizzontale e Verticale).

Art.71 – Proporzione numerica

L'assunzione di personale P/T si stabilisce come tetto massimo il 30% degli addetti in forza all'atto delle assunzioni, in mancanza di dipendenti in forza all'atto dell'assunzione il datore di lavoro avrà la facoltà di assumere un minimo di 2 unità lavorative P/T.

Art. 72 – Lavoro supplementare

Considerata la particolare tipologia del settore, in cui va ad espletare gli effetti il presente contratto, e considerato che i picchi di lavoro non sono sempre prevedibili, si stabilisce che il datore di lavoro avrà facoltà di chiedere al dipendente, lo svolgimento di lavoro supplementare, con un preavviso minimo di tre ore, il dipendente che accetta di svolgere attività supplementare con un preavviso così ridotto, avrà diritto ad una maggiorazione ulteriore pari al 5% come indennità risarcitoria, il dipendente qualora fosse impossibilitato, o si rifiuti di effettuare lavoro supplementare con un preavviso così breve, non potrà essere oggetto di licenziamento.

In ogni caso il datore di lavoro non potrà richiedere al lavoratore prestazioni supplementari in misura superiore al 50% delle ore settimanali concordate all'atto di sottoscrizione del contratto di lavoro.

Il lavoro supplementare richiesto con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi è retribuito con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

Art.73 – Clausole di flessibilità ed elasticità

Nel rispetto delle norme di legge vigenti, è possibile per esigenze funzionali e/o organizzative dell'azienda, modificare la collocazione temporanea (clausola di flessibilità), inoltre è consentito all'azienda di richiedere al lavoratore P/T di incrementare la prestazione (clausola di elasticità). Le esigenze sopra indicate sia per la clausola di flessibilità che di elasticità verranno rappresentate alle RSA.

Art.74 – Prestazioni straordinarie

L'azienda ha facoltà di richiedere anche al lavoratore P/T di tipo orizzontale o misto lo svolgimento di prestazioni straordinarie fermo restando il limite di orario lavorabile indicato nell'art. 31.

La maggiorazione per questo lavoro è quella prevista nel presente contratto all'art. 39, come pure la regolamentazione come indicato nell'art. 43.



Art.75 – Personale extra e di surroga

E' consentita l'assunzione di personale extra e di surroga solo per i livelli dal 3° al 6° e nei seguenti casi: banquetting, esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico.

La retribuzione del personale extra e di surroga è uguale a quella del personale occupato nello stesso livello.

Titolo XVIII – Controversie

Art.76 - Controversie

Le parti firmatarie concordano che qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto ovvero nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgono controversie individuali o plurime, ad eccezione di quelle relative ad una sanzione disciplinare, queste dovranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione in sede sindacale (RSA – se istituita o rappresentanza territoriale).

Titolo XIX – Provvedimenti e sanzioni disciplinari

Art. 77 – Doveri del lavoratore e rispetto delle norme comportamentali

Oltre che al presente contratto il dipendente dovrà uniformarsi a tutte le norme stabilite dal Datore di lavoro, purché le stesse non contengano limitazioni dei diritti derivanti dal contratto stesso e dalle norme legislative in vigore.

Tali norme dovranno essere portate a conoscenza del personale con ordine di servizio o altro mezzo. Il Lavoratore deve avere un contegno rispondente ai doveri relativi alla mansione affidatagli in particolare deve:

- Rispettare l'orario di servizio;
- Non abbandonare il posto di lavoro o sospendere il servizio senza giustificato motivo;
- Svolgere in modo assiduo e diligente le mansioni affidategli e le istruzioni impartite dai superiori;
- Avere cura e non danneggiare l'attrezzatura di lavoro, locali, mobili, macchinari;

- Non presentarsi o trovarsi al lavoro in condizioni che possono risultare di pregiudizio per se e/o per gli altri;
- Non danneggiare colposamente o mettere fuori uso dispositivi antinfortunistici;
- Non svolgere attività contraria all'Azienda per cui lavora;
- Astenersi dallo svolgimento di atti che possano procurargli lucro e comunque possano sviare la sua attività che deve essere interamente dedicata all'Azienda;
- Attenersi a quanto disposto dal presente contratto o da regolamenti interni.

Salvo autorizzazione del Datore di lavoro è vietato al Dipendente, di valersi della propria condizione per svolgere, a fine di lucro, attività che siano in relazione con gli interessi dell'Azienda, anche fuori dal servizio.

Art.78 – Sanzioni Disciplinari

Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri disciplinari danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- Rimprovero verbale;
- Rimprovero scritto (censura);
- Multa con importo non superiore a 3 ore di retribuzione;
- Sospensione del lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;
- Licenziamento disciplinare (vedi art. 80).

Per l'applicazione dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento all'art.7 legge 300/1970. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, senza prima contestare per iscritto al lavoratore l'addebito, e senza averlo sentito, se richiesto dal dipendente per iscritto, a sua difesa entro 5 giorni successivi al ricevimento della contestazione. I provvedimenti di cui sopra non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere, di tipo penale, civile, amministrativo, nelle quali egli sia incorso o possa incorrere a causa del suo comportamento e/o omissione.

Art. 79 – Licenziamento per mancanze del lavoratore

Il Datore di lavoro potrà procedere al licenziamento senza preavviso e senza indennità sostitutiva nei seguenti casi;

- Insubordinazione verso i superiori o gravi offese verso i compagni di lavoro;
- Reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive;

FidG



- Rissa all'interno dello stabilimento, furto, frodi, danneggiamenti volontari o con colpa grave, di materiali e/o attrezzature aziendali;
- Abbandono senza giustificato motivo del posto di lavoro da parte del guardiano notturno;
- Assenza ingiustificata per 4 giorni consecutivi o per 4 volte nel giorno successivo a quello festivo;
- Mancanze relative a doveri non specificatamente richiamati nel presente contratto, la cui gravità non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto lavorativo.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra, in caso di danneggiamento volontario o per colpa grave, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento del danno.

Titolo XX – Tutela contro molestie sessuali e mobbing

Art.80 - Molestie

Le parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza. Le parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale.

Art.81 – Mobbing

Le parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondamentale e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e la correttezza nei rapporti interpersonali, per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e soprusi ai danni di un collega lavoratore.

Titolo XXI – Privacy

Art.82 - Privacy

Per quanto la disciplina inerente alla tutela della privacy, si rimanda alla vigente normativa in materia.

Titolo XXII – Risoluzione rapporto di lavoro

Art.83 – Risoluzione Consensuale



Il contratto di lavoro può essere sciolto per mutuo consenso, in questo caso l'indennità sostitutiva nel preavviso non compete a nessuna delle parti. Al dipendente spetta il TFR maturato, se non erogato mensilmente in busta paga.

Art.84 – Dimissioni

Le dimissioni costituiscono l'atto unilaterale di recesso con cui il lavoratore comunica al datore di lavoro la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro subordinato. Le dimissioni sono efficaci nel momento in cui sono conosciute dal datore destinatario della comunicazione. Il lavoratore deve rispettare il periodo di preavviso in caso contrario è tenuto a risarcire il datore di lavoro mediante un'indennità equivalente. Al dipendente spetta il TFR maturato, se non erogato mensilmente in busta paga.

Art.85 – Licenziamento individuale

Il datore di lavoro può recedere prima della scadenza del termine solo per giusta causa. La giusta causa consiste nella motivazione che, per la sua gravità, non consente la prosecuzione, neppure in via provvisoria, del rapporto, in tale ipotesi, quindi, il lavoratore sarà licenziato senza concedere il periodo di preavviso e senza diritto alla relativa indennità, in tutti gli altri casi si dovranno rispettare i periodi di preavviso di cui all'articolo 86.

Art.86 – Preavviso

I termini del preavviso sono i seguenti:

- Quadri giorni 20;
- 1°livello giorni 15;
- 2°livello giorni 12;
- 3° e 4°livello giorni 10;
- 5°e 6° livello giorni 6;

Art.87 – Indennità sostitutiva di preavviso

Il mancato rispetto dei termini del preavviso dà diritto all'indennità sostitutiva che è pari all'importo del preavviso.



Il presente contratto è siglato in data 27 aprile 2017 dalle sigle in calce ed è composto da 22 (ventidue) titoli e 87 (ottantasette) articoli occupanti 37 pagine, compreso l'allegato.

Del presente documento sono prodotte 7 copie originali.

Roma, 27 aprile 2017

Letto, approvato e sottoscritto

Antonio Furlan
Luca De Luca

Giuseppe
[Signature]

Federico

Luca De Luca

[Signature]

[Signature]

[Signature]

tabelle retributive operai - impiegati						
PARAMETRO	LIVELLO	PAGA BASE + CONTINGENZA	RATEO 13ESIMA	RATEO FERIE	ELEMENTO INTEGRATIVO MENSILE	TOTALE
174	QUADRO	€ 2.157,69	€ 179,81	€ 179,81	€ -	€ 2.517,31
157	1 LIVELLO	€ 1.946,88	€ 162,24	€ 162,24	€ -	€ 2.271,36
131	2 LIVELLO	€ 1.624,47	€ 135,37	€ 135,37	€ -	€ 1.895,21
120	3 LIVELLO	€ 1.488,06	€ 124,01	€ 124,01	€ -	€ 1.736,08
113	4 LIVELLO	€ 1.401,26	€ 116,77	€ 116,77	€ -	€ 1.634,80
105	5 LIVELLO	€ 1.302,05	€ 108,5	€ 108,5	€ -	€ 1.519,05
100	6 LIVELLO	€ 1.240,05	€ 103,34	€ 103,34	€ 30,00	€ 1.476,73

rivalutazione anno 2017 1%

Talge

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

TABELLE AGGIORNATE CCNL PER DITTE STAGIONALI TURISMO

PARAMETRO	tabelle retributive soci lavoratori di cooperative					
	LIVELLO	PAGA BASE + CONTINGENZA	RATEO 13ESIMA	RATEO FERIE	ELEMENTO INTEGRATIVO MENSILE	TOTALE
165,9	QUADRO	€ 2.057,24	€ 171,44	€ 171,44	€ -	€ 2.400,12
149,3	1 LIVELLO	€ 1.851,39	€ 154,28	€ 154,28	€ -	€ 2.159,95
124,4	2 LIVELLO	€ 1.542,62	€ 128,55	€ 128,55	€ -	€ 1.799,72
112,5	3 LIVELLO	€ 1.395,06	€ 112,26	€ 112,26	€ -	€ 1.619,58
108	4 LIVELLO	€ 1.339,25	€ 111,60	€ 111,60	€ -	€ 1.562,45
103	5 LIVELLO	€ 1.277,25	€ 106,44	€ 106,44	€ -	€ 1.490,13
100	6 LIVELLO	€ 1.240,05	€ 103,34	€ 103,34	€ 25,00	€ 1.471,73








rivalutazione anno 2017_ 1%









