



FederTerziario

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DEL SETTORE TURISMO, DEI PUBBLICI ESERCIZI E DELLA RISTORAZIONE (Rinnovo 16 marzo 2022- 31dicembre 2025)

SCHEDE RIASSUNTIVE

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it

[linkedin.com/company/18317364](https://www.linkedin.com/company/18317364)
[youtube.com/c/federterziarioTV](https://www.youtube.com/c/federterziarioTV)
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



Durata	<u>16 marzo 2022- 31 dicembre 2025</u>
Sfera di applicazione	<p>Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente:</p> <p><i>I) Aziende alberghiere;</i> <i>II) Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta;</i> <i>III) Aziende pubblici esercizi;</i> <i>IV) Stabilimenti balneari;</i> <i>V) Alberghi diurni;</i> <i>VI) Imprese di viaggi e turismo;</i> <i>VII) Porti ed approdi turistici;</i> <i>VIII) Rifugi alpini.</i></p>
Livelli di Contrattazione	<p>Contrattazione di I livello Contrattazione di II livello</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A. d'intesa con le articolazioni territoriali dell'organizzazione 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.</p> <p>Detti accordi aziendali potranno essere sottoscritti al fine di raggiungere una delle seguenti finalità, e comunque in tutti quei casi specificati dall'art. 8 della Legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n. 138/2011, nonché dal presente contratto collettivo:</p> <ul style="list-style-type: none">- maggiore occupazione;- qualità dei contratti di lavoro;- emersione del lavoro irregolare;- incrementi di competitività e salari;- gestione di crisi occupazionali;- investimenti;- avvio di nuove attività. <p>Le intese potranno riguardare anche l'organizzazione del lavoro e della produzione ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">- gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie;- le mansioni del lavoratore, la classificazione e l'inquadramento del personale;- i contratti a termine, i contratti a lavoro ridotto, modulato o flessibile, il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;- la disciplina dell'orario di lavoro;



- le modalità di assunzione e la disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e le partite IVA, la trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

A livello territoriale, le Associazioni territoriali aderenti a FEDERTERZIARIO e 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.

Alla contrattazione di secondo livello, alla quale sono demandate le seguenti materie:

- a) azioni a favore del personale femminile;
- 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;
- d) la percentuale di contratti a tempo determinato, nonché ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione;
- e) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro;
- f) intervallo per la consumazione dei pasti;
- g) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- h) distribuzione degli orari, dei turni di lavoro, degli eventuali riposi di conguaglio;
- i) articolazione dei turni di riposo settimanale nelle aziende che non attuano la chiusura settimanale obbligatoria a turno ai sensi di legge;
- j) 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;
- k) adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dalle norme di pertinenza;
- l) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;
- m) recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro;
- n) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo;
- o) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle della classificazione del presente contratto;
- p) individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente contratto;
- q) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti;
- r) premio di risultato;



- s) regolamentazione nastro orario stagionali;
- t) smart working;
- u) definizione di meccanismi volti ad agevolare l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;
- v) definizione di ulteriori fattispecie e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra;
- w) individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
- x) determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga;
- y) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni;
- z) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni;
- aa) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende di ristorazione collettiva;
- bb) determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri;
- cc) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti;
- dd) determinazione della misura della trattenuta cautelativa;
- ee) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione;
- ff) determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrisponderci in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause similari (stabilimenti balneari);
- gg) clausole di uscita;
- hh) retribuzione onnicomprensiva;
- ii) 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) individuazione di ulteriori qualifiche per le quali è consentito l'apprendistato, nonché la definizione di una maggiore durata del periodo di apprendistato;
- b) 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) superamento del limite stabilito per il lavoro supplementare nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
- d) individuazione di peculiari qualifiche reclamate dalla specificità delle singole aree e non riconducibili alle qualifiche previste dal presente contratto;
- e) premio di risultato;
- f) clausole di uscita.

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.

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



Bassa stagione

vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici, che determini il superamento del gap gender pay, faciliti l'accesso delle donne in posizioni aziendali apicali e incentivi l'utilizzo di strumenti di flessibilità oraria e welfare aziendale.

In seno a EBINTUR sarà istituita la Commissione permanente per le pari opportunità

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, province o comuni anche nel quadro delle politiche di scaglionamento delle vacanze; a livello territoriale sarà definito, mediante trattative tra le Associazioni imprenditoriali, le istituzioni locali ed il sindacato, un regime di prezzi calmierati, 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 utilizzino periodi di vacanze o svolgano precise attività culturali.

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.

Ente Bilaterale

EBINTUR

EBINTUR 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.

Il contributo da destinare in favore di EBINTUR è stabilito nella misura dello

- 0,60%, a carico dell'azienda;
- 0,20% a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo).

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 prestazioni erogate dall'EBINTUR rappresentano un diritto soggettivo, di origine contrattuale, dei lavoratori e pertanto l'azienda che omette il versamento della contribuzione è altresì responsabile verso lavoratori non iscritti della perdita delle eventuali prestazioni, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.



Fondo di assistenza sanitaria

Previlavoro Italia

Tutti i lavoratori a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, o determinato di durata di almeno 12 mesi.

L'azienda ha facoltà di iscrivere anche i dipendenti con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi ma almeno di 3 mesi, nonché i collaboratori con contratti previsti dal CCNL di riferimento.

Per ciascun iscritto la contribuzione è pari a 129 euro annui.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua

FondItalia

A far data dal 1° gennaio 2023, 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.

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.

Per le imprese con almeno 100 dipendenti, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per partecipare ad attività di formazione continua non potranno superare il 2% del personale in forza nell'unità produttiva interessata, salvo diverse intese a livello aziendale. Le 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.

FORMAZIONE 4.0

Anche in virtù dell'accordo quadro in materia di formazione digitale sottoscritto tra UGL e FEDERTERZIARIO, le parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano nello sviluppo di un piano formativo di durata pari al presente contratto aziendale, che sia anche valido ai fini del riconoscimento del credito d'imposta di cui alla Legge di Bilancio 2019, e dovrà riguardare le materie inerenti l'introduzione di nuove tecnologie, come previsto dal Piano Nazionale Impresa 4.0 quali:

- big data e analisi dei dati
- cloud e fog computing
- cyber security
- sistemi cyber-fisici



- prototipazione rapida
- sistemi di visualizzazione e realtà aumentata
- robotica avanzata e collaborativa
- interfaccia uomo macchina
- manifattura additiva
- internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali e con riferimenti agli ambiti di:
- vendita e marketing,
- informatica
- tecniche e tecnologie di produzione

così come individuati dall'Allegato A) della Legge di Bilancio 2018.

Qualora, con successivi provvedimenti dei Ministri competenti venissero individuare ulteriori tecnologie considerate rilevanti per il processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese, queste si intendono automaticamente recepite nel presente contratto.

Non sono considerate attività di formazione ammissibili ai fini dei benefici previsti dalla legge di bilancio, la formazione ordinaria o periodica organizzata dall'impresa per conformarsi alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente e ad ogni altra normativa obbligatoria in materia di formazione.

Nel caso in cui le attività di formazione siano erogate da soggetti esterni all'impresa si considerano ammissibili al credito d'imposta solo le attività commissionate a soggetti accreditati per lo svolgimento di attività di formazione finanziata presso la Regione o Provincia autonoma in cui l'impresa ha sede legale o la sede operativa, a università, pubbliche o private o a strutture ad esse collegate, a soggetti accreditati presso a FONDITALIA secondo il regolamento CE 68/01 della Commissione del 12 gennaio 2001 e a soggetti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma Uni En ISO 9001:2000 settore EA 37. L'azienda si impegna a rilasciare al termine del percorso, a ciascun dipendente, l'attestazione dell'effettiva partecipazione alle attività formative agevolabili, con indicazione dell'ambito o degli ambiti aziendali di applicazione delle conoscenze e delle competenze acquisite o consolidate. Ai fini dell'ammissibilità al credito d'imposta, l'azienda si impegna a certificare i costi ai sensi della normativa applicabile.

La norma di cui al presente articolo deve ritenersi applicabile sino a quando l'agevolazione verrà rinnovata in sede legislativa.

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 EBINTUR quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

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 e in caso di mancata soluzione dalle rispettive Organizzazioni nazionali.



Passaggi di qualifica

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte. Il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati alle particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

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.

Salario di primo ingresso

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata del presente CCNL, e alla luce della grave crisi del settore determinata dalla pandemia che ha avuto e avrà pesanti conseguenze per la ripresa del settore, 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°, fermo restando il minimo contributivo previsto dalla legge, qualora quest'ultimo non abbia alcuna specializzazione o esperienza professionale pregressa nelle attività o nelle 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.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per la durata di 24 mesi.

Contratto a sostegno dell'occupazione a tempo determinato

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, in caso di assunzione di un lavoratore a tempo determinato della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, da adibire allo svolgimento di mansioni riconducibili ai profili professionali riconducibili ai livelli 3°, 4°, 5°, 6° super e 6°, se il lavoratore è in possesso dei requisiti soggettivi di cui al Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 e 19, il datore di lavoro potrà assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi 6 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e, per i successivi 6 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico ridotto del 10% sarà esteso per



un ulteriore periodo di 6 mesi.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione di studenti del III, IV, V anno degli Istituti professionali statali per i servizi alberghieri e della ristorazione, al fine di favorire la transizione dalla scuola ai luoghi di lavoro.

Inserimento lavorativo e formazione

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione. La formazione di cui al comma precedente può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo **Fonditalia**, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli Avvisi.

Monitoraggio e certificazione dei requisiti

La disciplina in tema di contratto di sostegno alla occupazione ha carattere sperimentale ed è interesse delle parti valutare sia il corretto utilizzo dello strumento, sia monitorare l'impatto di tali contratti sull'occupazione.

Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- **6 mesi** per i Quadri;
- **4 mesi** per i dipendenti del 1° livello;
- **3 mesi** per i dipendenti del 2° livello e per i conducenti di autoveicoli inquadriati nel 3° livello Super e nel 3° livello;
- **2 mesi** per i dipendenti del 3° livello Super, 3° livello e 4° livello;
- **1 mese** per tutti gli altri lavoratori.

Tutti i periodi di prova devono intendersi come giorni di calendario. Il periodo di prova, previo accordo tra le parti può essere ridotto fino alla metà in caso di comprovata esperienza nel livello di inquadramento finale.

Il decorso del periodo di prova resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia o infortunio.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, né diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni, in qualunque tempo, o per licenziamento, durante i primi due mesi di prova per i quadri e gli impiegati del 1° livello, durante il primo mese per i dipendenti degli altri livelli e per i conducenti di autoveicoli inquadriati nel 3° livello super e nel 3° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio effettivamente prestato.

Apprendistato

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



Lavoro a tempo parziale

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.

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 far data dal compimento dei 17 anni di 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 superiore, 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.

Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale anche tenendo conto dei contenuti formativi enucleati, per ciascun profilo professionale, dall'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 alla Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBINTUR al fine acquisire la validazione del percorso formativo adottato

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

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.

Durata massima è di 3 anni mentre quella minima è di 6 mesi.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue.

La durata della formazione è di 80 ore per gli apprendisti già in possesso di attestato di qualifica idoneo all'attività da svolgere.

La formazione ha durata di 240 ore annue in caso di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.

Per il periodo di prova, di preavviso e per l'orario di lavoro valgono le stesse norme adottate per gli altri dipendenti.

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.

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.

L'indicazione della collocazione lavorativa può anche essere effettuata in modo generico, tenendo conto che l'attività lavorativa, per le caratteristiche del settore è legata a condizionamenti esterni o a turnazioni condizionate da fattori esterni.

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%, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, 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 25% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata.

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con la maggiorazione del 20% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata.

CLAUSOLE FLESSIBILI ED 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 di seguito indicati.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche che determinino una variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo,



Contratti a termine

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.

Le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 35% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'assunzione, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività per un periodo massimo di due anni e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per 5 lavoratori.

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.

Il contratto può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni: a) implementazione del personale per necessità legate al rispetto delle tempistiche di commesse o ordini, anche in assenza di incremento di lavorazioni; b) necessità di avere a disposizione un operatore con requisiti particolari non presenti in azienda; c) esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori; d) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Il contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale dello stesso sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 36 mesi. Nell'arco dei primi 12 mesi il contratto può essere prorogato liberamente mentre, successivamente, devono ricorrere le condizioni di cui all'Art.19 comma 1 del D. Lgs. 81/15 così come modificato dalla L. 96/18.

Ai sensi dell'art. 19 co. 1 b-bis, il contratto a tempo determinato può avere durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, anche per le seguenti specifiche condizioni, volte ad impattare positivamente anche sul tessuto sociale in un'ottica di impresa socialmente responsabile:

- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassintegrati o percettori del reddito di cittadinanza;
- assunzione di disoccupati o inoccupati da almeno 8 mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età che non abbiano un impiego retribuito da almeno 6 mesi e residenti in aree geografiche in cui tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 25% rispetto a quello maschile;
- proroga dei termini di appalto.

Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore e conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare complessivamente i 36 mesi e non potranno essere prorogati più di 4 volte per le seguenti ragioni:

- prolungamento dei tempi contrattuali a causa di sospensioni, rinvii, varianti o



incremento di ordini o prenotazioni;

- acquisizione di ulteriori commesse, ordini o prenotazioni, durante il periodo di durata del contratto a tempo determinato che richiedono competenze similari a quelle per cui il dipendente sia stato assunto presso la stessa sede lavorativa;

- acquisizione di ulteriori commesse, ordini o prenotazioni, durante il periodo di durata del contratto a tempo determinato che richiedono competenze similari a quelle per cui il dipendente sia stato assunto, presso sede diversa da quella presso cui era stato assunto, anche con compiti diversi e in trasferta, purché previa ridefinizione dei compensi.

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 superiore al 35% 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.

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" d.lgs. n. 81/2015, e fermo restando quanto previsto dall'art. 76, sono esentati dai limiti percentuali previsti dalla legge o dai contratti collettivi, i contratti a tempo determinato stipulati: **a)** in fase di avvio di nuove attività, per il periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi con accordo a livello aziendale e/o territoriale sottoscritto dall'O.S. firmataria il presente C.C.N.L.; **b)** da imprese start-up innovative ai sensi dell'art. 25, commi 2 e 3 D.L. 179/12 convertito nella L. 221/12, per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società o per il periodo più limitato di cui all'art. 25, comma 3, per le società già costituite; **c)** nell'ambito di attività stagionali individuate con decreto del Ministero del Lavoro; **d)** per specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di opere audiovisive; **e)** per sostituire lavoratori assenti; **f)** con lavoratori di età superiore ai 50 anni.

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 D.P.R.1525/1963, come modificato dal D.P.R. 378/1995. Come già anticipato in premessa, le parti concordano nel ritenere che le peculiarità del settore necessitano di un ampliamento dell'ambito di utilizzo del principio di stagionalità. Infatti, molte delle aziende operanti nel settore, pur non avendo periodi di chiusura annuale, sono soggette a periodi di intensificazione dell'attività, a carattere ciclico, che non possono essere coperti con il personale



Contratto di somministrazione

normalmente in forza. Pertanto, con il presente contratto collettivo, ai sensi del comma 2 dell'Art. 21 del D. Lgs. 81/2015, le parti intendono ampliare il campo di applicazione del principio di stagionalità e la possibilità di utilizzare contratti di lavoro stagionale, a tutte quelle imprese, anche ad apertura annuale, che abbiano periodi di intensificazione ciclica dell'attività in determinati periodi dell'anno.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato 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 e s.m.i.;
- 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 2 mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione;
- f) per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate.

In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro di cui alle lett. a), b), d), e) ed f) del comma 1, sarà previsto con contrattazione aziendale.

Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro è sempre vietato nelle seguenti ipotesi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;
- per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008 s.m.i..

I prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo indeterminato non potranno superare il 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 31 dicembre dell'anno precedente la stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In ogni caso, complessivamente i lavoratori in somministrazione, a tempo determinato ed i lavoratori assunti con contratto a termine, non potranno



Lavoro Intermittente

superare la misura del 45% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 31 dicembre dell'anno precedente la stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività lavorativa nel corso dell'anno solare, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione.

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, della L. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento UE 651/2014, come recepiti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

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. 84 del presente CCNL, nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro su chiamata. Per il settore oggetto del presente contratto non si applica il limite delle 400 giornate in tre anni.

L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per causali oggettive e soggettive previste dalla L. 92/2012.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente o presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Il contratto, predisposto in forma scritta può essere stipulato, anche a tempo determinato, con soggetti di età inferiore a 25 anni ovvero superiori a 55 anni, anche se pensionati, e deve contenere i seguenti elementi: a) durata del contratto; b) luogo e modalità della eventuale disponibilità del lavoratore e relativo preavviso di chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo; c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore; d) forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a chiedere la prestazione; e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità, ove prevista; f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in



Portatori di handicap

contratto.

L'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Le parti si impegnano a favorire, promuovere e garantire pari opportunità e dignità delle persone con disabilità, nell'esercizio del diritto del lavoro su base di uguaglianza, nel rispetto dell'art. 27 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e delle norme nazionali vigenti in materia, attraverso programmi ed incentivi volti a creare percorsi condizioni lavorative equi e favorevoli.

Le imprese ricercheranno:

- 1) compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture sanitarie pubbliche;
- 2) il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.

Le parti si impegnano a favorire l'inserimento dei portatori di handicap attraverso progetti che possano fornire loro una collocazione adeguata nell'organizzazione che ne valorizzi l'apporto lavorativo.

Per quanto attiene alle assenze facoltative si rimanda alle norme di legge in materia

Telelavoro e smart working

Per telelavoro si intende la prestazione di lavoro eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, al di fuori della sede ordinaria di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'azienda e/o l'amministrazione di appartenenza.

Il telelavoro è disciplinato dai seguenti principi: a) volontarietà delle parti; b) possibilità di reversibilità del rapporto; c) pari opportunità; d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione; e) applicazione del CCNL.

Le modalità di espletamento della prestazione lavorativa concordate tra le parti, devono risultare da atto scritto.

Il datore di lavoro deve provvedere, a proprie spese all'installazione, gestione e manutenzione delle attrezzature, di cui resta proprietario, necessarie per adibire una postazione idonea alle esigenze lavorative. L'attività avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore e sarà distribuita, a discrezione dello stesso, nell'arco della giornata. Potrà anche essere concordato un periodo di reperibilità non superiore a 2 ore giornaliere per chi opera a tempo pieno e 1 ora per il personale part-time.



Orario di lavoro

Le prestazioni straordinarie, notturne o festive possono effettuarsi su richiesta del datore di lavoro, di norma presso la sede aziendale o in trasferta.

Smart working - tutte le forme di svolgimento della prestazione flessibili rispetto all'orario e al luogo.

Parte integrante del lavoro agile sono gli strumenti tecnologici che vengono forniti dal datore di lavoro, il quale ne garantisce anche il buon funzionamento. Per l'adozione dello smart working è necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente, il quale dovrà essere inviato telematicamente agli organismi competenti e contenere le seguenti indicazioni: a) la durata; b) il preavviso, che deve essere di almeno 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato, ovvero ogni qual volta si sia in presenza di un giustificato motivo; c) la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore; d) le modalità di controllo e le regole disciplinari della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Gli smart workers avranno diritto al medesimo trattamento retributivo e normativo.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, di fianco al riconoscimento del diritto alla disconnessione, agli smart workers devono applicarsi i limiti di orario previsti dalla normativa vigente e dal presente C.C.N.L.

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 7 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.

La durata media dell'orario di lavoro di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del D.Lgs. 66/2003, n. 66, è stabilita in 6 mesi. La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a 12 mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, le parti concordano che quest'ultima potrà utilizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, anche con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno, per un massimo di 16 settimane all'anno.

Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003, 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.

Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 97, 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



Flessibilità

108 ore.

Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla L. 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 nei periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e 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 stesse 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 gg. di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 gg. La frazione inferiore ai 15 gg. 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.

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 plurisettemanali, 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 dall' art. 97 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. 97 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. 97 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 6 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 16 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



Banca delle ore

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 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 2settimane 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.

Le Parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende, che intendano avvalersi della banca delle ore, attiveranno attraverso una negoziazione 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 tipologie di rapporti di lavoro.

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.

Gli accordi aziendali potranno anche prevedere che, eventuali ore eccedenti il normale orario di lavoro, in caso di mancato utilizzo dei riposi, possano essere compensate attraverso il conferimento di un valore corrispondente alla maggiorazione spettante in welfare aziendale, secondo le modalità disciplinate e pattuite dalle parti a livello aziendale. In ogni caso, le parti potranno concordare, a livello aziendale, che i riposi compensativi non possano essere richiesti in determinati periodi di picchi di attività aziendale.

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 hanno altresì diritto ad un'interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro, qualora questo superi la durata di 4 ore e mezza.

Lavoro straordinario, notturno e festivo

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.

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



Ferie

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

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.

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 è di norma frazionabile.

Congedo per contrarre matrimonio

Congedo della durata di 15 giorni lavorativi. . La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 10 giorni di anticipo.

Congedo per motivi familiari

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o 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 gg. di calendario.

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

La riduzione dell'orario di lavoro, conseguente alle diverse modalità concordate, deve avere inizio entro 7 gg. 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 accordo 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.

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, compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti di 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.

Permessi per lavoratori studenti - diritto allo studio

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



Aspettativa per tossicodipendenza	<p>alla data di cui al comma precedente. Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.</p> <p>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.</p>
Congedi e permessi per handicap	<p>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 L. 104/1992 e dall'art.2 della L. 423/1993.</p>
Congedo per donne vittime di violenza di genere	<p>La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, purché debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dalle case rifugio di cui all'art. 5 bis del D.L. 93/13 convertito in L. 119/13, ha diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.</p>
Aspettativa	<p>Al socio o al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in 2 periodi, pari a 1 mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 mesi.</p> <p>Il socio o il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo presentazione di giustificativi.</p> <p>Aspettativa per tossicodipendenza o etilismo, divieto assunzione alcolici e stupefacenti e installazione apparecchiature di controllo a distanza (art. 40)</p>
Norme di comportamento	<p>Artt. 125-126-127-128-129-130</p>
NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI	<p>Indennità di funzione Ai Quadri è riconosciuta una indennità di funzione mensile, per 13 mensilità, pari ad € 80,00 lordi assorbibile fino a concorrenza dai trattamenti economici individuali comunque denominati riconosciuti aziendalmente.</p>
Elementi della retribuzione	<p>Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:</p> <ul style="list-style-type: none">a) paga base nazionale conglobata (paga base + indennità di contingenza);b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto della 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. <p>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</p>



Scatti di anzianità

speciale.

Le prestazioni previste dagli articoli 15 (Ebintur) e 166 (Previlavoro Italia) del CCNL rappresentano un diritto contrattuale di ogni lavoratore, il quale matura perciò – esclusivamente nei confronti dell'azienda che non aderisca al sistema della bilateralità e non versi la relativa contribuzione – il diritto all'erogazione diretta da parte dell'impresa stessa di prestazioni equivalenti.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori. Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale Ebintur di cui all'art. 15 è tenuto, fermo restando l'obbligo di corrispondere al lavoratore prestazioni equivalenti, ad erogare al medesimo lavoratore il 2% della retribuzione – esclusa dalla base di calcolo del TFR.

A tutto il personale verranno riconosciuti 6 scatti quadriennali 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.

Tredicesima e quattordicesima

In occasione delle feste natalizie, entro il giorno 22 del mese di dicembre, l'impresa o la cooperativa dovrà corrispondere al socio e al lavoratore dipendente un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.

L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, tale corresponsione avverrà nel mese di luglio.

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.

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.



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.

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 13/ma e 14/ma 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, L. 833/1978, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 33/1980.

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.

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo indeterminato full-time, l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età, le aziende accoglieranno, nel limite 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.



Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa - PREVILAVORO ITALIA

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, a decorrere dalla suddetta data, saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria **PreviLavoro Italia**, tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, o determinato di durata di almeno 12 mesi. E, altresì, facoltà delle aziende di iscrivere i dipendenti a tempo determinato con contratto di durata inferiore a 12 mesi ma almeno di 3 mesi, nonché i collaboratori con contratti previsti dal CCNL di riferimento (esempio CO.CO.CO., ecc).

La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in € 129,00 annui a carico del datore di lavoro con decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. I contributi devono essere versati al Fondo di Assistenza Sanitaria con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Trasferimento

In caso di necessità connesse all'attività di impresa, ovvero in caso di comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, l'azienda può disporre il trasferimento del lavoratore ad altra sede. Si considera trasferimento la dislocazione del lavoratore presso una sede lavorativa distante da quella presso la quale operava al momento del trasferimento e per un tempo tale da comportare un nuovo domicilio per il lavoratore. A questi deve essere rimborsato l'importo delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, purché documentate, nonché i costi per il trasferimento degli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc.). Inoltre, quando il dipendente si trasferisce da solo, andrà corrisposta un'indennità una-tantum pari alla metà di una mensilità, mentre, se si trasferisce con la famiglia, quest'indennità è pari ad una mensilità intera. La disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di secondo livello.

Distacco

Requisiti essenziali per la legittimità del distacco sono:

- la titolarità del rapporto di lavoro in capo al distaccante;
- la temporaneità: il distacco non potrà superare il limite temporale di 1 anno;
- la sussistenza di un interesse da parte del distaccante.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è normalmente adibito, il distacco può avvenire solo soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Il distacco deve essere comunicato al lavoratore interessato con un preavviso di almeno 10 giorni.

Al personale inviato in distacco, oltre km. 50 dalla sede abituale di lavoro, previa accettazione dello stesso, verrà corrisposto quanto disciplinato dagli accordi aziendali.

Le parti stipulanti il presente CCNL, altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali di secondo livello, soluzioni capaci di:

- definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di



Trasferta

surroga;

- promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'impresa corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio.

Tali importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale di 2° livello, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle".

Ai lavoratori viene corrisposta anche un'indennità di diaria per un importo giornaliero pari a:

- € 10,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori del comune della normale sede lavorativa, entro il territorio nazionale;
- € 20,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE,
- € 30,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore avrà durata superiore a due mesi, il lavoratore trascorsi i due mesi, potrà richiedere un permesso retribuito di due giorni con il rimborso delle relative spese di trasporto. Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze di lavoro. Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà, su richiesta del lavoratore in trasferta, concedere al lavoratore stesso un permesso con solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Art.172

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 L. [297/1982](#), e secondo le norme del presente articolo.

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.



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

PARTE SPECIALE

AZIENDE ALBERGHIERE

Classificazione del personale

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

Area Quadri

Quadro A

Direttore

Quadro B

- Vicedirettore
- Food and beverage Manager
- Room division Manager –
- Capo settore commerciale – capo settore marketing
- Capo settore amministrativo - Capo settore personale
- Capo settore acquisti
- Capo settore tecnico
- Capo centro EDP
- Capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni

1° livello

2° livello

3° livello

4° livello

5° livello

6°super livello

6° livello

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.

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



Rapporti di lavoro – part-time ciclico

mansioni, la durata dell'apprendistato per la qualifica di cuoco capo partita è fissata in quattro anni.

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.

Le parti concordano nel ritenere utile l'adozione del particolare modello di part-time ciclico, anche detto multiperiodale, non basato sul monte orario giornaliero ma annuale. In pratica, il lavoratore invece di prestare la propria attività solo per una parte della giornata o della settimana, lavorerà in determinati periodi dell'anno, a seconda delle esigenze dell'azienda.

Lavoratori stagionali

Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; si riconosce tuttavia l'opportunità che particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

Lavoro notturno

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le 24,00 e le 05,00 del mattino, salvo diverse previsioni della contrattazione aziendale.

Le ore di lavoro notturno svolto dalle 24 alle 5 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25%, fatte salve le condizioni di miglior favore applicate in azienda. 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 sostituisca quello con qualifica notturna, assente per riposo settimanale o per altra causa, compete la normale maggiorazione del 25%.

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

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 5.

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.

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.

Paga base aziende alberghiere

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



minori

Livelli	Euro
A	5,70
B	5,70
1°	5,50
2°	4,80
3°	4,00
4°	3,89
5°	3,70
6° S	3,20
6°	3,00

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

NORME PER I PORTI E GLI APPRODI TURISTICI

Art. da 209 a 212

COMPLESSI TURISTICO-RICETTIVI DELL'ARIA APERTA

Art. da 213 a 229

PUBBLICI ESERCIZI

Art.230 a 263

Paga base
pubblici esercizi
di 3^a e 4^a categoria

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

Livelli	Euro
A	5,70
B	5,70
1°	5,50
2°	4,80
3°	4,00
4°	3,89
5°	3,70
6° S	3,20
6°	3,00



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:

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

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

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

Nelle 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.

Applicazione percentuale di servizio

La percentuale sarà applicata dal datore di lavoro:

- col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
- 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																		
Scatti di anzianità	Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende dei pubblici esercizi sono stabiliti nelle seguenti misure:																					
			<table border="1"><thead><tr><th>Livelli</th><th>Euro</th></tr></thead><tbody><tr><td>A</td><td>36</td></tr><tr><td>B</td><td>35,5</td></tr><tr><td>1°</td><td>34,5</td></tr><tr><td>2°</td><td>33</td></tr><tr><td>3°</td><td>31,5</td></tr><tr><td>4°</td><td>30</td></tr><tr><td>5°</td><td>28</td></tr><tr><td>6° S</td><td>26,5</td></tr></tbody></table>	Livelli	Euro	A	36	B	35,5	1°	34,5	2°	33	3°	31,5	4°	30	5°	28	6° S	26,5	
Livelli	Euro																					
A	36																					
B	35,5																					
1°	34,5																					
2°	33																					
3°	31,5																					
4°	30																					
5°	28																					
6° S	26,5																					
NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE <i>Art.264 a 265</i>																						
NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA <i>Art.267 a 277</i>																						
CONCESSIONI PUBBLICI ESERCIZI <i>Art.278 a 283</i>																						
CONCESSIONI PUBBLICI ESERCIZI <i>Art.284 a 299</i>																						
ALBERGHI DIURNI <i>Art. 300 a 302</i>																						
IMPRESE DI VIAGG E TURISMO <i>Art. 303 a 325</i>																						