FederTerziario

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DEL SETTORE TURISMO, DEI PUBBLICI ESERCIZI E DELLA RISTORAZIONE (Rinnovo 1° maggio 2026- 30 aprile 2029)

SCHEDE RIASSUNTIVE

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

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it

Durata	1° maggio 2026 – 30 aprile 2029
Sfera di applicazione Art. 1	Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente: • Aziende alberghiere • Complessi turistico-ricettivi dell'aria aperta • Aziende pubblici esercizi; • Stabilimenti balneari; • Alberghi diurni; • Imprese di viaggi e turismo; • Porti ed approdi turistici; • Rifugi alpini. Il presente contratto si applica agli addetti alle attività non turistiche - esempio: commerciali - svolte all'interno delle strutture ricettive e pararicettive, a condizione che le relative licenze siano intestate al titolare dell'azienda turistica. Il contratto si applica altresì ai lavoratori di nazionalità straniera.
Livelli di Contrattazione	Contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria; Contrattazione di secondo livello: territoriale e aziendale.
Contrattazione di II livello Artt. da 8 a 12	La contrattazione aziendale, prevista dal presente accordo nazionale, si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro. La contrattazione aziendale potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso. Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A. d'intesa con le articolazioni territoriali 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. 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: - 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. Le intese potranno riguardare anche l'organizzazione del lavoro e della produzione ed in particolare:

- 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 svolgimento dei percorsi formativi, compresi quelli connessi al contratto di apprendistato;

- i criteri di partecipazione dei lavoratori;

- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;

- la definizione di un monte ore annuo di congedi;

- 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.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove non previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda nonché le figure di interesse aziendale, sempre non previste nella classificazione di cui al presente contratto che assumano significato e valenza generali, le Parti riporteranno all'apposita Commissione Paritetica Nazionale di garanzia le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate propost

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 corrispondersi 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.
Pari Opportunità	Le Parti convengono di dare piena attuazione alla normativa vigente in materia di pari opportunità a partire da quanto previsto dal D. Lgs 198/06, (così come modificato da ultimo dalla L. 162 del 5 novembre 2021) e dalla Direttiva U.E. 2023/970/UE volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, prevedendo l'istituzione, per le imprese con più di 50 dipendenti, di una figura di rappresentanza nominata congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali, su indicazione delle lavoratrici e dei lavoratori, specializzata in questioni di genere, con compiti di intervento presso i datori di lavoro al fine di garantire che tutte le persone che lavorano in azienda possano godere delle medesime opportunità, di tutelare il concetto di equità, anche dal punto di vista salariale, di superare qualsiasi pregiudizio dovuto alle eventuali diversità e di favorire l'inclusione di tutte le lavoratrici e i lavoratori.
Conciliazione vita - lavoro	Le parti si impegnano a favorire la riorganizzazione del lavoro adottando politiche di flessibilità del lavoro, di flessibilità degli orari di lavoro, e favorendo i congedi parentali, così come indicato dalla legge 53 del 2000, dal D. Lgs. 151 del 2001, dal D. Lgs. 81 del 15.06.2015, dalla “Carta Europea per l’Uguaglianza le Parità delle Donne e degli Uomini nella Vita Locale” che è stata elaborata dal Consiglio dei Comuni e delle Regioni d’Europa, il 12 maggio 2006.
Bassa stagione Art. 6	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, provincie 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 Art. 9	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 Artt. 13 e 14	**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. Al fine di assicurare operatività all'Ente bilaterale nazionale ed agli Enti bilaterali territoriali, (Ebintur nazionale, regionali e provinciali) costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,50% di paga base e contingenza, di cui lo 0,40 % a carico del datore di lavoro e lo 0,10% a carico del lavoratore. Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli Enti bilaterali. I contributi dovuti al sistema degli Enti bilaterali sono riscossi per il tramite dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, ai sensi della Convenzione stipulata con l'INPS. L'iscrizione ad Ebintur avviene attraverso tempi, modalità e modulistica descritte sul sito dell'Ebintur. 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. Il datore di lavoro che omette di versare la contribuzione all'Ente Bilaterale Ebintur di cui al presente articolo 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.
Fondo di assistenza sanitaria Art. 166	**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 Artt. 16 e 17	**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.
Inquadramento Art. 36	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 d alle rispettive Organizzazioni nazionali.
Passaggi di qualifica Art. 37	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. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni. Il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e 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 Art. 38	Si intendono promiscue le mansioni afferenti a diversi inquadramenti e non relative al medesimo livello di inquadramento. Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà inquadrato nella qualifica del livello superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo prevalente sul complesso dell'attività dallo stesso svolta. Si intendono prevalenti le mansioni che sono svolte per oltre il 50% del monte orario annuo. L'orario di lavoro di riferimento è quello della mansione prevalente.
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 livelli 4°, 5°, 6° super e 6°, se il lavoratore è in possesso dei requisiti soggettivi di cui al Regolamento UE 651/2014 art. 2 punti 4

Art. 39

e 99, 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 3 mesi.
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 12 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.
Pertanto, al fine di evitare abusi nell'utilizzo di tali forme contrattuali, le parti concordano nel prevedere, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di attivare la procedura di certificazione del contratto di sostegno alla occupazione presso la Commissione di Certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale Ebintur.

Periodo di prova Art. 90

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

Livelli	Durata
Quadri A e B	180 giorni
1°	140 giorni
2°	70 giorni
3°	40 giorni
4° e 5°	25 giorni
6° S	20 giorni
6°	15 giorni

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa. Fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'art. 10 della L. 604/1966, le specifiche di cui sopra possono essere oggetto di modifica in sede di contrattazione aziendale.
Il personale che entro il termine di 2 anni viene riassunto con la stessa mansione,

	stesso inquadramento e qualifica presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova. Al personale assunto con residenza o domicilio distante dalla sede di lavoro tale da richiedere trasferimento o trasferta iniziale e che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.
Apprendistato Artt. da 40 a 66	Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate, in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 % per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero, con contratto di apprendistato professionalizzante, lavoratori a 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 25mo anno di età. Per i lavoratori apprendisti di età inferiore ai 18 anni, trovano applicazione le norme contrattuali del presente C.C.N.L. ove compatibili. Il trattamento economico degli apprendisti è determinato con riferimento alla retribuzione tabellare dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni: • primo anno 80% • secondo anno 85% • terzo e quarto anno 90% Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. È in ogni caso vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE I datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti non possono assumere nuovi apprendisti qualora, nei 36 mesi precedenti, non abbiano mantenuto in servizio almeno il 30% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia giunto a scadenza, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto presso i medesimi l'intero periodo di apprendistato. Ai fini del computo non si considerano i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del periodo di formazione abbiano rifiutato la prosecuzione del rapporto di lavoro e i rapporti risolti durante o al termine del periodo di prova. Il rapporto di apprendistato, che non può avere durata inferiore a mesi 6, si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

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

Lavoro a tempo parziale
Artt. da 67 a 73

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 in orario notturno 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. Per le ore eccedenti il lavoro supplementare, verranno applicate le maggiorazioni per lavoro straordinario previste dal presente contratto.
Clausole flessibili e clausole elastiche Artt. da 69 a 71	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 flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto. Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione prevista per il lavoro supplementare ove non superino i limiti dell'orario full time previsto dal presente contratto, ovvero nel caso tale limite venga superato con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario di cui all'art. 111. Le maggiorazioni vanno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di fatto.
Part-time week-end Art. 73	Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale per il fine settimana con studenti e percettori di forme di sostegno al reddito nel limite minimo di 6 ore settimanali.
Contratti a termine Artt. da 74 a 80	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. I contratti a tempo determinato possono essere a tempo pieno o a tempo parziale, con organizzazione dell'orario di lavoro in modalità mista o ciclica. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Alla scadenza dei 12 mesi, le parti potranno concordare un'ulteriore proroga di 12 mesi. Nell'arco della durata del rapporto non potranno comunque essere disposte proroghe in numero superiore a 4. Il superamento dei limiti massimi consentiti ovvero il rinnovo o la proroga in assenza delle condizioni previste, determineranno le conseguenze previste dalla legge, tra cui la conversione

del contratto a tempo indeterminato e l'applicazione di sanzioni.
Ai sensi dell'art. 19 comma 1, lett. a) del D.Lgs. 81/2015, ferma restando la durata massima legale, è ammesso il rinnovo o la proroga di contratti a termine di durata superiore a 12 mesi in presenza di una delle seguenti causali:

- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni;
- assunzione di cassintegrati o percettori di NASPI;
- 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 il tasso di occupazione femminile sia inferiore di almeno il 25% rispetto a quello maschile;
- periodi di intensificazione delle attività legate a saldi, partecipazione a fiere, festività natalizie o pasquali;
- punte di maggiore attività amministrativa e gestionale connessa alla sostituzione, all'introduzione di sistemi diversi di contabilità e di controllo ovvero di sistemi di digitalizzazione o di riduzione dell'impatto ambientale;
- esecuzione di progetti, programmi e servizi definiti o predeterminati nel tempo per i quali siano necessarie professionalità e competenze non presenti nell'organico;
- sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
  - infermità per malattia;
  - infortunio;
  - aspettativa;
  - sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle condizioni di cui al precedente comma, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine.
La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare complessivamente i 36 mesi, previa sottoscrizione dell'accordo di cui al comma 2 del presente articolo.
Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, mediante affissione nella bacheca degli avvisi ai lavoratori.

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 Art. 80	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. Le parti concordano nel ritenere che le peculiarità del settore necessitino 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 normalmente in forza. Pertanto, con il presente contratto collettivo, ai sensi del comma 2 dell'Art. 21 del D. Lgs. 81/2015, le Parti riconoscono la possibilità di ricorrere a rapporti di lavoro stagionali anche per le imprese ad apertura annuale, qualora si verifichino periodi di intensificazione dell'attività non gestibili mediante il normale organico aziendale. Le Parti fin d'ora convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che si considerano stagionali le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: - periodi con maggiori flussi turistici; - periodi di vacanza e/o connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere; - eventi e manifestazioni di particolare rilevanza - periodi caratterizzati da incrementi significativi delle prenotazioni o della domanda di servizi documentabili mediante elementi oggettivi. Il periodo di prova per i contratti stagionali è ridotto al 50%.
Contratto di somministrazione Artt. da 81 a 86	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 o programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico; b) 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.;
c) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
d) 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.
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 determinano ed i lavoratori assunti con contratto a termine, non potranno 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.

Lavoro Intermittente Artt. 87

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 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.
Smart working Art. 89	Le parti sociali firmatarie del presente CCNL, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono ed incentivano il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza rigidi vincoli di luogo e nel rispetto dei limiti di durata dell'orario di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsti dal presente CCNL derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Per effettuare la prestazione lavorativa smart work può risultare sufficiente la dotazione di un personal computer portatile aziendale con webcam. L'azienda si impegna pertanto a fornire in comodato d'uso, ex art. 1803 e seguenti del c.c., e per tutta la durata del periodo di smart work, detto apparato, sempre che il lavoratore non ne sia già in possesso per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La manutenzione dell'apparato aziendale in argomento resta a carico dell'azienda. 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.
Orario di lavoro	La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto

Artt. da 93 a 98	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, calcolate come media su un periodo di riferimento ai sensi della normativa vigente. 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. A fronte della prestazione di prestazioni eccedenti, l'azienda riconoscerà ai lavoratori coinvolti nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari riduzione di ore lavorate. I lavoratori interessati percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattualmente previsto, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione. Ai fini dell'applicazione di quanto disposto dal presente articolo, per anno deve intendersi il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità oraria. 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 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.
Flessibilità Art. 102	In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano, per una o più settimane, prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte 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 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.
Banca delle ore Art. 103	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 Art. 104	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 Art. 109	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. Nel rispetto della normativa vigente, l'orario di lavoro complessivo, comprensivo di lavoro straordinario, non potrà in ogni caso superare il limite medio di **48 ore settimanali.** Nei settori caratterizzati da picchi di attività, è ammessa una diversa articolazione dell'orario di lavoro, anche con superamento dei limiti settimanali, purché la durata media dell'orario sia rispettata su base multi periodale fino a 12 mesi. I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal 2° comma del presente articolo. Le ore di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci e saranno rilevate mediante sistemi di registrazione delle presenze adottati dall'azienda, idonei a garantirne la corretta tracciabilità. Il lavoratore ha diritto di prendere visione delle registrazioni che lo riguardano, anche per il tramite delle rappresentanze sindacali, nel rispetto della normativa vigente. La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. Le Parti concordano sulla circostanza che il lavoro straordinario costituisca parte integrante dell'organizzazione del lavoro nei settori del turismo, della ristorazione e dell'intrattenimento, caratterizzati da stagionalità e variabilità dei flussi di clientela. Le prestazioni lavorative, pertanto, necessitano di essere organizzate secondo criteri di flessibilità, nel rispetto dei limiti di legge e delle esigenze tecnico-organizzative dell'impresa. Nei pubblici esercizi, nelle attività di ristorazione e nei locali di intrattenimento contraddistinti da svolgimento dell'attività in orario serale, notturno e nei giorni festivi e prefestivi, tali modalità di prestazione costituiscono parte integrante e ordinaria dell'organizzazione del lavoro. Le prestazioni rese in tali periodi o fasce orarie non assumono carattere eccezionale, ma sono programmate in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e ai flussi di clientela. Resta fermo il riconoscimento di un trattamento economico specifico per il lavoro

	notturno e festivo, che potrà essere assolto, in tutto o in parte: • mediante le maggiorazioni previste dal presente contratto; • mediante indennità forfettarie mensili; • mediante riposi compensativi; • mediante combinazioni dei predetti istituti. Le modalità di riconoscimento economico potranno essere definite sia dalla contrattazione aziendale o territoriale, sia mediante accordo individuale, ove consentito. In ogni caso il datore di lavoro dovrà garantire il rispetto dei limiti di legge in materia di orario di lavoro, dei riposi giornalieri e settimanali, dei principi di proporzionalità e adeguatezza della retribuzione. Per il personale impiegato in locali con apertura prevalente notturna, le prestazioni rese nella fascia 23,00–5,00 costituiscono ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il relativo trattamento economico potrà essere determinato anche in forma forfettaria, tenuto conto della continuità e prevedibilità della prestazione.
Ferie Art. 116	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. <u>Il periodo di ferie è di norma frazionabile.</u>
Congedo per contrarre matrimonio Art. 117	Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di 15 giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 10 giorni di anticipo. Il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente la celebrazione del matrimonio. Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione.
Congedo per motivi familiari Art. 118	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. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di 3 giorni all'anno dei 5 sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro. La riduzione dell'orario di lavoro, conseguente alle diverse modalità concordate, deve avere inizio entro 7 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, previo accordo con il

	datore di lavoro, di periodi di assenza retribuita mediante l'utilizzo delle ferie maturate, nel rispetto della normativa vigente. 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 Art. 119	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 Art. 120	I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale, valevole per tutti i dipendenti dell'unità produttiva, che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva in tale data. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al comma precedente. Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.
Aspettativa per tossicodipendenza Art. 121	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.
Congedi e permessi per assistenza a persone disabili Art. 122	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.
	NORME DI COMPORTAMENTO: Artt. da 123 a 130
Congedo per donne vittime di violenza di genere Art. 123	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 precorso di protezione per un periodo massimo di 3 mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a 7 gg., con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi precedenti. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.

NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI: Artt. da 131 a 134

Elementi della retribuzione Art. 135

Di norma, la retribuzione del lavoratore è distinta nelle seguenti voci:
a) paga base nazionale conglobata (paga base + indennità di contingenza);
b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto della Parte generale e speciale del presente contratto nonché eventuali superminimi individuali o altri elementi retributivi riconosciuti a livello aziendale;
c) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella Parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente contratto.
Per il personale tavoleggiante dei pubblici esercizi la retribuzione è costituita secondo i criteri e le modalità previste dalla Parte speciale del presente contratto, anche mediante l'utilizzo della percentuale di servizio, ove applicata.
Le prestazioni previste dagli articoli 13 (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.

Scatti di anzianità Art. 144

A tutto il personale verranno riconosciuti 6 scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società), salvo quanto diversamente stabilito per il settore della ristorazione collettiva.
Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella Parte speciale, gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Livelli	Euro
A	40,80
B	39,50
1°	37,50

2°	36,23
3°	34,68
4°	33,10
5°	32,49
6° S	31,30
6°	30,73

Tredicesima e quattordicesima Artt. 145 e 146

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella Parte speciale del presente contratto, in occasione delle ricorrenze natalizie, e precisamente non oltre il 22 dicembre di ciascun anno, a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nel presente contratto, a tutto il personale sarà corrisposta una mensilità della retribuzione in atto al 30 giugno di ciascun anno (paga-base nazionale, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.
La quattordicesima dovrà essere corrisposta con la retribuzione del mese di luglio.

Aspettativa senza retribuzione Art. 156

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 la richiesta sia supportata da idonea certificazione medica attestante la temporanea inidoneità al lavoro;
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 o pec, prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio, nonché firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.
Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Congedo di maternità e paternità Art. 159

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ed il lavoratore hanno 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.
Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a

	quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. Il diritto di cui alla lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di: - morte o di grave infermità della madre; - abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità. Il padre ha altresì diritto al congedo obbligatorio e facoltativo di paternità finalizzati alla genitorialità ed alla condivisione dei compiti di cura dei figli, ove previsti dalla normativa in vigore. Ai sensi dell'art. 27 bis del D. Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1 lett. c), del D. Lgs. n. 105/2022, che disciplina il congedo di paternità obbligatorio, è riconosciuto al padre lavoratore dipendente un periodo di congedo di 10 giorni lavorativi (20 per parto plurimo) con corresponsione di un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. 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.
Trasferimento Art. 167	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 e personali (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. Eventuali condizioni di miglior favore potranno essere definite dalla contrattazione di secondo livello.
Distacco Art. 168	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 surroga; - promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro; - realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.
Trasferta Art. 169	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: - € 20,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori del comune della normale sede lavorativa, entro il territorio nazionale; - € 30,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE, - € 40,00, 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. Restano ferme eventuali condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello o da accordi aziendali.

	RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO Artt. dal 171 al 178
Trattamento di fine rapporto Art. 179	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. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla L. 297/1982, 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; - gli oneri contributivi a carico del datore di lavoro; - le prestazioni in natura nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa vigente; - 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; - gli elementi eventualmente esclusi dalla contrattazione collettiva nei limiti consentiti dalla legge. Ai sensi del 3°comma art. 2120 c.c., come modificato dalla L. 297/1982, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

PARTE SPECIALE

AZIENDE ALBERGHIERE	
Classificazione del personale Art. 190	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 sistemi informativi (IT manager) - 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 Art. 191	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 Art. 192	L'apprendistato è consentito ogni qualvolta i giovani debbano acquisire la capacità tecnica per diventare lavoratori qualificati, quali ad esempio: segretario, portiere, chef de rang, barman, seconda governante, operaio specializzato, centralinista; addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine; cassiere, giardiniere, caffettiere, dispensiere, cantiniere, operaio qualificato, ecc. Tenuto conto dell'elevato livello di qualificazione professionale necessario per l'espletamento delle relative mansioni, la durata dell'apprendistato per la qualifica di cuoco capo partita è fissata in quattro anni.
Allievi scuole alberghiere Art. 193	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. Restano ferme le disposizioni di legge in materia di tirocini, PCTO, sicurezza sul lavoro e tutela assicurativa.
Rapporti di	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

lavoro – part-time ciclico Art. 195

dalla legge.
Pertanto, stanti le peculiarità del settore, le parti concordano nel ritenere utile l'adozione del particolare modello di part-time ciclico, anche detto multi periodale, 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 Art. 196

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 Maggiorazioni lavoro notturno Artt. 200 e 201

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le 23,00 e le 05,00 del mattino, salvo diverse previsioni della contrattazione aziendale.
Le ore di lavoro notturno svolto dalle 23,00 alle 05,00 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 Art. 202

Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione, ragguagliata ad ore, maggiorata del 20%.
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 23,00 alle 5,00.
La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.
Non è considerato lavoro straordinario quello compreso in regolari turni periodici ovvero quello svolto dal personale adibito a servizi notturni.
È vietato adibire a lavoro notturno i minori e le donne in stato di gravidanza e con bambini sino ad un anno di età. Dovrà essere escluso dal lavoro straordinario notturno il personale alberghiero di servizio al mattino seguente.

Paga base aziende alberghiere minori Art. 205

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

Livelli	Euro
A	5,65
B	5,15
1°	5,15
2°	4,37
3°	3,85
4°	3,35
5°	3,09

	6° S 2,82 6° 2,70 Le riduzioni di cui al presente articolo non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrate nel 5° livello. Le aziende possono prevedere, a livello aziendale o territoriale, strumenti di compensazione economica o di welfare in favore dei lavoratori interessati dalle riduzioni di cui al presente articolo.
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 3ª e 4ª categoria Art. 245	Per i pubblici esercizi di 3ª e 4ª categoria le paghe base indicate nel presente contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati: Livelli – Euro A 5,65 B 5,15 1° 5,15 2° 4,37 3° 3,85 4° 3,35 5° 3,09 6° S 2,82 6° 2,70

Calcolo percentuale di servizio Art. 246

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

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

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

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

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

Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12%, nelle birrerie del 17%.

Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15%.

Per i banchetti e per qualsiasi altro servizio affine di non meno di 10 persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio unica per tutti i locali sarà del 12%.

È consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dai contratti di secondo livello.

Applicazione percentuale di servizio Art. 247

La percentuale sarà applicata dal datore di lavoro:

a) col sistema addizionale, nel qual caso il tavoleggiante riscuote direttamente dal cliente la percentuale di servizio al momento della presentazione del conto;
b) 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	14,53%
18%	corrisponde al	15,27%
19%	corrisponde al	15,97%
20%	corrisponde al	16,67%
21%	corrisponde al	17,36%
22%	corrisponde al	18,03

Il datore di lavoro dovrà garantire adeguata evidenza documentale del sistema adottato e dei criteri di calcolo applicati, anche ai fini della verificabilità da parte dei lavoratori e delle rispettive rappresentanze.

Scatti di anzianità Art. 256

Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende dei pubblici esercizi sono stabiliti nelle seguenti misure:

Livelli	Euro
A	36
B	35,5
1°	34,5
2°	33
3°	31,5
4°	30
5°	28
6° S	26,5

FederTerziario

NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE Artt. 264 e 265
NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA Artt. 266 e 277
CONCESSIONI PUBBLICI ESERCIZI Artt. da 278 a 283
STABILIMENTI BALNEARI Artt. da 284 a 299
ALBERGHI DIURNI Artt. da 300 a 302
IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO Artt. da 303 a 326

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

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it

FederTerziario

TABELLE RETRIBUTIVE

PAGA BASE CONGLOBATA DAL 1° MAGGIO 2026

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Direttore	2.443,81€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.523,81**
B	Vice direttore	2.287,60€ (+ ind. Funz. 80,00) € **2.367,60**
1°	Lavoratori con funzioni direttive	**2.101,96 €**
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	**1.908,60 €**
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	**1.793,86 €**
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	**1.686,52 €**
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	**1.574,85 €**
6°S	Operai qualificati	**1.509,84 €**
6°	Operai comuni e personale di fatica e/o pulizia	**1.436,20 €**

AZIENDE MINORI DAL 1° MAGGIO 2026

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Direttore	2.438,13€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.518,16**
B	Vice direttore	2.282,45€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.362,45**
1°	Lavoratori con funzioni direttive	**2.096,81 €**
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	**1.904,23 €**
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	**1.790,01 €**
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	**1.683,17 €**
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	**1.571,76 €**
6°S	Operai qualificati	**1.507,02 €**
6°	Operai comuni e personale di fatica e/o pulizia	**1.433,50 €**

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

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it

FederTerziario

IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO DAL 1° MAGGIO 2026

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Capo area, responsabile unico di più agenzie	2.309,96€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.389,96** €
B	Capo agenzie, resp. sistemi informativi, resp. Marketing, resp. Sviluppo e assistenza	2.137,96€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.217,96** €
1°	Lavoratori con funzioni direttive	**2.005,52 €**
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	**1.838,68 €**
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	**1.733,76 €**
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	**1.634,00 €**
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	**1.532,52 €**
6°S	Operai qualificati	**1.474,04 €**
6°	Operai comuni e personale di fatica e/o pulizia	**1.408,68 €**

PAGA BASE CONGLOBATA DAL 1° MAGGIO 2027

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Direttore	2.507,76€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.587,76**
B	Vice direttore	2.313,40€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.393,40**
1°	Lavoratori con funzioni direttive	**2.143,86 €**
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	**1.948,60 €**
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	**1.830,08 €**
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	**1.721,72 €**
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	**1.604,32 €**
6°S	Operai qualificati	**1.538,48 €**
6°	Operai comuni e personale di fatica e/o pulizia	**1.462,00 €**

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

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it

FederTerziario

AZIENDE MINORI DAL 1° MAGGIO 2027

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Direttore	2.502,11€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.582,11**
B	Vice direttore	2.308,25€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.388,25**
1°	Lavoratori con funzioni direttive	**2.138,71€**
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	**1.944,23 €**
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	**1.826,23 €**
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	**1.718,37 €**
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	**1.601,23 €**
6°S	Operai qualificati	**1.535,66 €**
6°	Operai comuni e personale di fatica e/o pulizia	**1.459,30 €**

IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO DAL 1° MAGGIO 2027

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Capo area, responsabile unico di più agenzie	2.373,60€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.453,60**
B	Capo agenzie, resp. sistemi informativi, resp. Marketing, resp. Sviluppo e assistenza	2.206,76€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.286,76**
1°	Lavoratori con funzioni direttive	**2.062,28 €**
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	**1.883,40 €**
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	**1.778,48 €**
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	**1.677,00 €**
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	**1.573,80 €**
6°S	Operai qualificati	**1.513,60 €**
6°	Operai comuni e personale di fatica e/o pulizia	**1.444,80 €**

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

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it

FederTerziario

PAGA BASE CONGLOBATA DAL 1° FEBBRAIO 2028

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Direttore	2.580,00€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.660,00** €
B	Vice direttore	2.368,44€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.448,44** €
1°	Lavoratori con funzioni direttive	**2.203,32 €**
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	**2.000,36 €**
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	**1.879,96 €**
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	**1.766,44 €**
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	**1.644,32 €**
6°S	Operai qualificati	**1.577,24 €**
6°	Operai comuni e personale di fatica e/o pulizia	**1.501,56 €**

AZIENDE MINORI DAL 1° FEBBRAIO 2028

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Direttore	2.574,35€ (+ ind. Funz. 80,00) € 2.654,35
B	Vice direttore	2.363,29€ (+ ind. Funz. 80,00)
1°	Lavoratori con funzioni direttive	**2.198,17 €**
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	**1.995,99 €**
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	**1.876,11 €**
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	**1.763,09 €**
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	**1.641,23 €**
6°S	Operai qualificati	**1.574,42 €**
6°	Operai comuni e personale di fatica e/o pulizia	**1.498,86 €**

FederTerziario

IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO DAL 1° FEBBRAIO 2028

Liv.	Qualifiche	Minimi
A	Capo area, responsabile unico di più agenzie	2.494,00€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.574,00**
B	Capo agenzie, resp. sistemi informativi, resp. Marketing, resp. Sviluppo e assistenza	2.301,36€ (+ ind. Funz. 80,00) **€ 2.381,36**
1°	Lavoratori con funzioni direttive	**2.153,44 €**
2°	Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo	**1.967,68 €**
3°	Impiegati di concetto, operai specializzati provetti	**1.857,60 €**
4°	Impiegati d'ordine, operai specializzati	**1.752,68 €**
5°	Impiegati d'ordine, operai qualificati	**1.642,60 €**
6°S	Operai qualificati	**1.582,40 €**
6°	Operai comuni e personale di fatica e/o pulizia	**1.511,88 €**

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

federterziario.it
linkedin.com/company/18317364
youtube.com/c/federterziarioTV
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it