

ALBERGHI MINORI - CONFCOMMERCIO - (DAL 01/05/2013) TESTO UNICO VIGENTE 15/2/2022

INDICE

- [1] TESTI INTEGRATI

[2] VERBALE DI STIPULA E DECORRENZA CONTRATTUALE

[3] PREMESSA AL CCNL

[4] INTEGRALE APPLICAZIONE DELLA CONTRATTAZIONE

[5] STAGIONALITÀ

[6] RIQUALIFICAZIONE DELL'OFFERTA

[7] AMMORTIZZATORI SOCIALI

[8] ENTI BILATERALI

[9] SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA

[10] BUONI VACANZA

[11] SERVIZIO DI ALLOGGIO PER I LAVORATORI DIPENDENTI

[12] POLITICHE FISCALI (IVA)

[13] CONTRASTO ALL'ABUSIVISMO

[14] DECONTRIBUZIONE E DETASSAZIONE

[15] PARTE GENERALE

[16] TITOLO I - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

[17] ART. 1 SFERA DI APPLICAZIONE

[18] ART. 2 INSCINDIBILITÀ DELLE NORME CONTRATTUALI

[19] ART. 3 SERVIZI IN COMUNE

[20] TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

[21] CAPO I - DIRITTI DI INFORMAZIONE

[22] ART. 4 LIVELLO NAZIONALE

[23] ART. ___ MONITORAGGIO CONGIUNTURALE

[24] ART. 5 LIVELLO TERRITORIALE



[25] ART. 6 LIVELLO AZIENDALE



[26] CAPO II - PARI OPPORTUNITÀ, UTILIZZO DEGLI IMPIANTI,
POLITICA ATTIVA DEL LAVORO



[27] ART. 7 PARI OPPORTUNITÀ



[28] ART. 8 UTILIZZO DEGLI IMPIANTI



[29] ART. 9 POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO



[30] CAPO III - SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE



[31] ART. 10 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA



[32] ART. 11 PREMIO DI RISULTATO



[33] ART. 12 INDICATORI



[34] ART. 13 EFFETTIVITÀ DELLA DIFFUSIONE DELLA
CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO



[35] ART. 14 MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE



[36] ART. 15 CLAUSOLE DI USCITA



[37] ART. 16 RETRIBUZIONE ONNICOMPENSIVA



[38] ART. 17 ARCHIVIO DEI CONTRATTI



[39] CAPO IV - ENTI BILATERALI



[40] PREMESSA



[41] ART. 18 ENTE BILATERALE NAZIONALE UNITARIO DEL SETTORE
TURISMO



[42] ART. 19 SOSTEGNO A REDDITO



[43] ART. 20 ENTI BILATERALI TERRITORIALI DEL SETTORE TURISMO



[44] ART. 21 STATUTO TIPO



[45] ART. 22 CENTRI DI SERVIZIO



[46] ART. 23 FINANZIAMENTO



[47] ART. 24 ANALISI DEL FUNZIONAMENTO



[48] ART. 25 CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

- ---

[49] FONDI BILATERALI
- ---

[50] CAPO V - FORMAZIONE
- ---

[51] ART. 26 FORMAZIONE PROFESSIONALE
- ---

[52] ART. 27 FORMAZIONE CONTINUA
- ---

[53] ART. 28 SICUREZZA SUL LAVORO
- ---

[54] CAPO VI - COMMISSIONI PARITETICHE, CONCILIAZIONE, ARBITRATO
- ---

[55] ART. 29 COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE
- ---

[56] ART. 30 COMPITI DELLA COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE
- ---

[57] ART. 31 COMMISSIONI PARITETICHE TERRITORIALI
- ---

[58] ART. 32 PROCEDURE PER LA COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE
- ---

[59] ART. 33 PROCEDURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE VERTENZE INDIVIDUALI
- ---

[60] ART. 34 COLLEGIO ARBITRALE
- ---

[61] ART. 35 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO RELATIVE ALLE SANZIONI DISCIPLINALI
- ---

[62] ART. 36 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO RELATIVE AI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI
- ---

[63] ART. 37 FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE
- ---

[64] CAPO VII - ATTIVITÀ SINDACALE
- ---

[65] ART. 38 DELEGATO AZIENDALE
- ---

[66] ART. 39 DIRIGENTI SINDACALI
- ---

[67] ART. 40 PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI
- ---

[68] ART. 41 PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI
- ---

[69] ART. 42 DIRITTO DI AFFISSIONE
- ---

[70] ART. 43 ASSEMBLEA
- ---

[71] ART. 44 REFERENDUM

- ---

[72] ART. 45 NORME GENERATI
- ---

[73] ART. 46 NORMA TRANSITORIA
- ---

[74] ART. 47 CONTRIBUTI ASSOCIATIVI
- ---

[75] TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- ---

[76] ART. 48 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- ---

[77] ART. 49 VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONALITÀ
- ---

[78] ART. 50 INQUADRAMENTO
- ---

[79] ART. 51 PASSAGGI DI QUALIFICA
- ---

[80] ART. 52 MANSIONI PROMISCUE
- ---

[81] TITOLO IV - MERCATO DEL LAVORO
- ---

[82] PREMESSA
- ---

[83] CAPO I - APPRENDISTATO
- ---

[84] PREMESSA
- ---

[85] ART. 53 TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO
- ---

[86] ART. 54 DURATA
- ---

[87] ART. 55 NUMERO DI APPRENDISTI
- ---

[88] ART. 56 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO
- ---

[89] ART. 57 OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA
- ---

[90] ART. 58 RETRIBUZIONE
- ---

[91] ART. 59 FORMAZIONE
- ---

[92] ART. 60 VERIFICA DI CONFORMITÀ
- ---

[93] ART. 61 IMPEGNO FORMATIVO
- ---

[94] ART. 62 PROFILI FORMATIVI
- ---

[95] ART. 63 INTESE CON LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME
- ---

[96] ART. 64 APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI
- ---

[97] ART. 65 TRATTAMENTI NORMATIVI

[98] ART. 66 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

[99] ART. 67 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

[100] ART. ___ APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - D.LGS.
167/2011

[101] PREMESSA

[102] ART. 1 DISCIPLINA GENERALE DEL CONTRATTO DI
APPRENDISTATO

[103] ART. 2 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

[104] ART. 3 NUMERO DI APPRENDISTI

[105] ART. 4 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

[106] ART. 5 OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

[107] ART. 6 MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE
AZIENDALE

[108] ART. 7 PIANO FORMATIVO

[109] ART. 8 PROFILI FORMATIVI

[110] ART. 9 RETRIBUZIONE

[111] ART. 10 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

[112] ART. 11 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

[113] ART. 12 TRATTAMENTI NORMATIVI

[114] ART. 13 DURATA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE

[115] ART. 14 DURATA DELLA FORMAZIONE

[116] ART. 14/BIS

[117] ART. 15 APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

[118] ART. 16 INTESE CON LE REGIONI E CON LE PROVINCE AUTONOME

[119] ART. 17 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

[120] ART. 18 DECORRENZA

[121] ALLEGATI

[122] ALLEGATO 1

- ---

[123] 1.1 PROFILI FORMATIVI AZIENDE ALBERGHIERE, PORTI E APPRODI TURISTICI
- ---

[124] 1.2 PROFILI FORMATIVI PUBBLICI ESERCIZI
- ---

[125] 1.3 PROFILI FORMATIVI STABILIMENTI BALNEARI
- ---

[126] 1.4 PROFILI FORMATIVI IMPRESE DI VIAGGIO E TURISMO
- ---

[127] ALLEGATO 2
- ---

[128] ALLEGATO 3
- ---

[129] ALLEGATO 4 - ELENCO QUALIFICHE CON CONTENUTI COMPETENZIALI OMOLOGHI O SOVRAPPONIBILI A QUELLI DELLE FIGURE ARTIGIANE
- ---

[130] CAPO II - LAVORO A TEMPO PARZIALE
- ---

[131] ART. 68 LAVORO A TEMPO PARZIALE
- ---

[132] ART. 69 INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO
- ---

[133] ART. 70 CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO
- ---

[134] ART. 71 ESAME CONGIUNTO
- ---

[135] ART. 72 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE
- ---

[136] ART. 73 CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE
- ---

[137] ART. 74 DISCIPLINA DELLE CLAUSOLE FLESSIBILI
- ---

[138] ART. 75 DISCIPLINA DELLE CLAUSOLE ELASTICHE
- ---

[139] ART. 76 MODALITÀ APPLICATIVE
- ---

[140] ART. 77 PART TIME WEEKEND
- ---

[141] CAPO III - LAVORO A TEMPO DETERMINATO E AZIENDE DI STAGIONE
- ---

[142] ART. 78 DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO DETERMINATO
- ---

[143] ART. ___ CONTRATTO A-CAUSALE
- ---

[144] ART. 79 LIMITI QUANTITATIVI
- ---

[145] ART. 80 NUOVE ATTIVITÀ
- ---

[146] ART. 81 SOSTITUZIONE E AFFIANCAMENTO

- ---

[147] ART. 82 STAGIONALITÀ
- ---

[148] ART. 83 INTENSIFICAZIONI DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN DETERMINATI PERIODI DELL'ANNO
- ---

[149] ART. 84 CAUSE DI FORZA MAGGIORE
- ---

[150] ART. 85 MONITORAGGIO
- ---

[151] ART. 86 DIRITTO DI PRECEDENZA
- ---

[152] ART. 87 DISCIPLINA DELLA SUCCESSIONE DEI CONTRATTI
- ---

[153] ART. 88 INFORMAZIONI
- ---

[154] ART. 89 FORMAZIONE
- ---

[155] CAPO IV - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
- ---

[156] ART. 90 CASI DI RICORSO
- ---

[157] ART. 91 COMUNICAZIONI
- ---

[158] ART. 92 FORMAZIONE
- ---

[159] CAPO V - LAVORO EXTRA E DI SURROGA
- ---

[160] ART. 93 LAVORO EXTRA E DI SURROGA
- ---

[161] CAPO VI - LAVORATORI STUDENTI
- ---

[162] ART. 94 LAVORATORI STUDENTI
- ---

[163] CAPO VII - CONTRATTO DI INSERIMENTO
- ---

[164] ART. 95 CONTRATTO DI INSERIMENTO
- ---

[165] CAPO VIII - LAVORO RIPARTITO
- ---

[166] ART. 96 LAVORO RIPARTITO
- ---

[167] CAPO IX - APPALTO DI SERVIZI
- ---

[168] ART. 97 APPALTO DI SERVIZI
- ---

[169] CAPO X - TELELAVORO
- ---

[170] ART. 98 TELELAVORO
- ---

[171] CAPO XI - LAVORATORI STRANIERI

- **[172] ART. 99 PROMOZIONE DELL'INTEGRAZIONE**
- **[173] ART. 100 LAVORO STAGIONALE**
- **[174] ART. 101 CONVENZIONI**
- **[175] ART. 102 COMPETENZE LINGUISTICHE**
- **[176] ART. 103 RINNOVO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO**
- **[177] ART. 104 TRADUZIONE DEL TESTO CONTRATTUALE**
- **[178] CAPO XII - QUOTE DI RISERVA**
- **[179] ART. 105 QUOTE DI RISERVA**
- **[180] TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO**
- **[181] CAPO I - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO**
- **[182] ART. 106 ASSUNZIONE**
- **[183] CAPO II - PERIODO DI PROVA**
- **[184] ART. 107 PERIODO DI PROVA**
- **[185] CAPO III - ORARIO DI LAVORO**
- **[186] ART. 108 ORARIO NORMALE SETTIMANALE**
- **[187] ART. 109 DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO**
- **[188] ART. 110 RIPOSO GIORNALIERO**
- **[189] ART. 111 RIDUZIONE DELL'ORARIO**
- **[190] ART. 112 RIPARTIZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERA**
- **[191] ART. 113 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE**
- **[192] ART. 114 FLESSIBILITÀ**
- **[193] ART. ___ ORARIO MEDIO IN REGIME DI FLESSIBILITÀ**
- **[194] ART. 115 DIVERSE REGOLAMENTAZIONI DELL'ORARIO ANNUO COMPLESSIVO**
- **[195] ART. 116 ORARIO DI LAVORO DEI MINORI**
- **[196] ART. 117 RIPOSO DEI MINORI**

- ---

[197] ART. 118 RECUPERI
- ---

[198] ART. 119 INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI
- ---

[199] ART. 120 LAVORO NOTTURNO
- ---

[200] ART. 121 LAVORATORI NOTTURNI
- ---

[201] ART. 122 LAVORO STRAORDINARIO
- ---

[202] ART. 123 RIPOSI COMPENSATIVI
- ---

[203] CAPO IV - RIPOSO SETTIMANALE
- ---

[204] ART. 124 RIPOSO SETTIMANALE
- ---

[205] ART. 125 MODALITÀ DI GODIMENTO DEL RIPOSO SETTIMANALE
- ---

[206] ART. 126 LAVORO DOMENICALE
- ---

[207] CAPO V - FESTIVITÀ
- ---

[208] ART. 127 FESTIVITÀ
- ---

[209] ART. 128 IV NOVEMBRE
- ---

[210] CAPO VI - FERIE
- ---

[211] ART. 129 DETERMINAZIONE DEL PERIODO DI FERIE
- ---

[212] ART. 130 MODALITÀ DI FRUIZIONE
- ---

[213] ART. 131 RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE
- ---

[214] ART. 132 RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
- ---

[215] CAPO VII - PERMESSI E CONGEDI
- ---

[216] ART. 133 CONGEDO PER MATRIMONIO
- ---

[217] ART. 134 CONGEDO PER MOTIVI FAMILIARI
- ---

[218] ART. 135 PERMESSI PER ELEZIONI
- ---

[219] ART. 136 PERMESSI PER LAVORATORI STUDENTI (DIRITTO ALLO STUDIO)
- ---

[220] CAPO VIII - NORME DI COMPORTAMENTO
- ---

[221] ART. 137 DOVERI DEL LAVORATORE
- ---

[222] ART. 138 SANZIONI DISCIPLINARI

[223] ART. 139 ASSENZE NON GIUSTIFICATE

[224] ART. 140 DIVIETO DI ACCETTAZIONE DELLE MANCE

[225] ART. 141 CONSEGNE E ROTTURE

[226] ART. 142 CORREDO E ABITI DI SERVIZIO

[227] CAPO IX - NORME SPECIFICHE PER L'AREA QUADRI

[228] ART. 143 DISPOSIZIONI GENERALI

[229] ART. 144 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

[230] ART. 145 INDENNITÀ DI FUNZIONE

[231] ART. 146 FONDAZIONE ED AGGIORNAMENTO

[232] ART. 147 RESPONSABILITÀ CIVILE

[233] TITOLO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO

[234] CAPO I - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

[235] ART. 148 ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

[236] ART. 149 COMPETENZA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

[237] ART. 150 DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE GIORNALIERA

[238] ART. 151 DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE ORARIA

[239] CAPO II - PAGA BASE NAZIONALE

[240] ART. 152 PAGA BASE NAZIONALE

[241] ART. 153 UNA TANTUM

[242] CAPO III - CONTINGENZA

[243] ART. 154 INDENNITÀ DI CONTINGENZA

[244] ART. 155 RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI EXTRA E DI SURROGA

[245] CAPO IV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

[246] ART. 156 CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

[247] CAPO V - ASSORBIMENTI

[248] ART. 157 ASSORBIMENTI

•

[249] CAPO VI - SCATTI DI ANZIANITÀ

•

[250] ART. 158 SCATTI DI ANZIANITÀ

•

[251] ART. 159 ANZIANITÀ UTILE AI FINI DELLA MATURAZIONE

•

[252] CAPO VII - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

•

[253] ART. 160 TREDICESIMA MENSILITÀ

•

[254] ART. 161 QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

•

[255] CAPO VIII - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

•

[256] ART. 162 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

•

[257] CAPO IX - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

•

[258] ART. ___ ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

•

[259] TITOLO VII - SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

•

[260] CAPO I - MALATTIA

•

[261] ART. 166 DEFINIZIONE

•

[262] ART. 167 ADEMPIMENTI

•

[263] ART. 168 VISITE DI CONTROLLO

•

[264] ART. 169 PRESTAZIONI

•

[265] CAPO II - INFORTUNIO

•

[266] ART. 170 INFORTUNIO

•

[267] ART. 171 DIVIETO DI CUMULO

•

[268] ART. 172 ANTICIPAZIONE INDENNITÀ INALI

•

[269] CAPO III - CONSERVAZIONE DEL POSTO

•

[270] ART. 173 CONSERVAZIONE DEL POSTO

•

[271] ART. 174 ASPETTATIVA GENERICA

•

[272] ART. 175 MALATTIE ONCOLOGICHE

•

[273] ART. 176 RINVIO AD ALTRE DISPOSIZIONI

•

[274] ART. 177 LAVORATORI AFFETTI DA TUBERCOLOSI

[275] CAPO IV - MATERNITÀ E PATERNITÀ

[276] ART. 178 TUTELA DELLA MATERNITÀ

[277] ART. 179 INTEGRAZIONE

[278] ART. 180 CONGEDO PARENTALE

[279] ART. 181 PERMESSI PER ALLATTAMENTO

[280] ART. 182 OBBLIGHI DELLA LAVORATRICE

[281] ART. 183 PART TIME POST PARTUM

[282] CAPO V - CHIAMATA ALLE ARMI

[283] ART. 184 SERVIZIO MILITARE DI LEVA

[284] ART. 185 RICHIAMO ALLE ARMI

[285] TITOLO VIII RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

[286] CAPO I - RECESSO

[287] ART. 186 RECESSO

[288] CAPO II - PREAVVISO

[289] ART. 187 PREAVVISO

[290] ART. 188 INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

[291] CAPO III - DIMISSIONI

[292] ART. 189 DIMISSIONI

[293] ART. 190 GIUSTA CAUSA

[294] ART. 191 MATRIMONIO

[295] CAPO IV - LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

[296] ART. 192 LICENZIAMENTI INDIVIDUALI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO

[297] ART. 193 LICENZIAMENTO SIMULATO

[298] ART. 194 LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

[299] ART. 195 MATRIMONIO



[300] CAPO V - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO



[301] ART. 196 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO



[302] ART. 197 MORTALITÀ DI CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO



[303] CAPO VI - RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO



[304] ART. 198 RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO



[305] TITOLO IX - VIGENZA CONTRATTUALE



[306] ART. 199 DECORRENZA E DURATA



[307] STESURA DEL CCNL



[308] ART. 200 PROCEDURE PER IL RINNOVO DEL CCNL



[309] PARTE SPECIALE



[310] TITOLO X - AZIENDE ALBERGHIERE



[311] CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE



[312] ART. 201 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE



[313] CAPO LI - CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI



[314] ART. 202 CLASSIFICA DEGLI ESERCIZI ALBERGHIERI



[315] CAPO III - STAGIAIRES



[316] ART. 203 STAGIAIRES



[317] CAPO IV - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE



[318] ART. 204 CONTRATTI A TERMINE



[319] ART. 205 AZIENDE DI STAGIONE



[320] ART. 206 RAPPORTI DI LAVORO



[321] ART. 207 TRATTAMENTO



[322] ART. 208 PERIODO DI PROVA



[323] ART. 209 MAGGIORAZIONI



[324] ART. 210 PREAVVISO

- ---

[325] ART. 211 INDENNIZZI
- ---

[326] ART. 212 SPESE DI VIAGGIO
- ---

[327] ART. 213 FORZA MAGGIORE
- ---

[328] CAPO V - ORARIO DI LAVORO
- ---

[329] ART. 214 DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE
- ---

[330] ART. 215 RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO
- ---

[331] ART. 216 MAGGIORAZIONE PER LAVORO NOTTURNO
- ---

[332] ART. 217 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO NOTTURNO
- ---

[333] ART. 218 LAVORATORI NOTTURNI
- ---

[334] ART. 219 MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO
- ---

[335] CAPO VI - FESTIVITÀ
- ---

[336] ART. 220 MAGGIORAZIONE PER FESTIVITÀ
- ---

[337] CAPO VII - FERIE
- ---

[338] ART. 221 FERIE
- ---

[339] CAPO VIII - ELEMENTI ECONOMICI
- ---

[340] ART. 222 PAGA BASE AZIENDE ALBERGHIERE MINORI
- ---

[341] ART. 223 TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI
- ---

[342] ART. 224 PEREQUAZIONE
- ---

[343] ART. 225 CALCOLO DEI RATEI
- ---

[344] ART. 226 SCATTI DI ANZIANITÀ - NORME TRANSITORIE
- ---

[345] ART. 227 PREMIO DI ANZIANITÀ
- ---

[346] CAPO IX - MALATTIA
- ---

[347] ART. 228 TRATTAMENTO DI MALATTIA
- ---

[348] CAPO X - INFORTUNIO
- ---

[349] ART. 229 PERSONALE IMPIEGATIZIO
- ---

[350] CAPO XI - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

- ---

[351] ART. 230 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- ---

[352] CAPO XII - NORME PER GLI OSTEELLI
- ---

[353] ART. 231 NORME PER GLI OSTEELLI
- ---

[354] CAPO XII - NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE
- ---

[355] ART. 232 NORME PER LE RESIDENZE TURISTICO ALBERGHIERE
- ---

[356] CAPO XIV - NORME PER I CENTRI BENESSERE
- ---

[357] ART. 233 NORME PER I CENTRI BENESSERE
- ---

[358] CAPO XV - NORME PERI PORTI E GLI APPRODI TURISTICI
- ---

[359] ART. 234 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- ---

[360] ART. 235 LOCALI AZIENDALI
- ---

[361] ART. 236 DIVIETO DI CONCORRENZA
- ---

[362] ART. 237 FORMAZIONE
- ---

[363] ART. 238 SCATTI DI ANZIANITÀ
- ---

[364] ART. 239 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- ---

[365] ART. 240 PREMIO DI ANZIANITÀ
- ---

[366] ART. 241 PREMIO DI RISULTATO
- ---

[367] ART. 242 DISPOSIZIONI DI ACCORDO
- ---

**[368] CAPO XVI - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI
PARITETICHE**
- ---

[369] ART. 243 FUNZIONAMENTO
- ---

[370] ART. 244 COMMISSIONE NAZIONALE
- ---

[371] ART. 245 CONVENZIONE
- ---

[372] ART. 246 MODALITÀ DI CALCOLO
- ---

[373] ART. 247 ALIQUOTA
- ---

[374] ART. 248 COMMISSIONI LOCALI
- ---

[375] ART. 249 MODALITÀ DI RISCOSSIONE
- ---

[376] ART. 250 ATTUAZIONE



[377] ART. 251 VERTENZE DI LAVORO



[378] TITOLO XI - COMPLESSI TURISTICO - RICETTIVI DELL'ARIA APERTA



[379] CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE



[380] ART. 252 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE



[381] CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE



[382] ART. 251 CONTRATTI A TERMINE



[383] ART. 254 AZIENDE DI STAGIONE



[384] ART. 255 RAPPORTI DI LAVORO



[385] ART. 256 TRATTAMENTI



[386] ART. 257 PERIODO DI PROVA



[387] ART. 258 LICENZA MATRIMONIALE



[388] ART. 259 CONSERVAZIONE DEL POSTO



[389] ART. 260 MAGGIORAZIONI



[390] ART. 261 PREAVVISO



[391] ART. 262 INDENNIZZI



[392] ART. 263 SPESE DI VIAGGIO



[393] ART. 264 FORZA MAGGIORE



[394] CAPO III - ORARIO DI LAVORO



[395] ART. 265 DISTRIBUZIONE ORARIO SETTIMANALE



[396] ART. 266 RIPARTIZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO



[397] ART. 267 MAGGIORAZIONI PER LAVORO NOTTURNO



[398] ART. 268 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO NOTTURNO



[399] ART. 269 LAVORATORI NOTTURNI



[400] ART. 270 MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO



[401] CAPO IV - FESTIVITÀ

- ---

[402] ART. 271 MAGGIORAZIONE PER FESTIVITÀ
- ---

[403] CAPO V - FERIE
- ---

[404] ART. 272 FERIE
- ---

[405] CAPO VI - ELEMENTI ECONOMICI
- ---

[406] ART. 273 PAGA BASE AZIENDE MINORI
- ---

[407] ART. 274 TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI
- ---

[408] ART. 275 PEREQUAZIONE
- ---

[409] ART. 276 SCATTI DI ANZIANITÀ - NORMA TRANSITORIA
- ---

[410] ART. 277 CALCOLO DEI RATEI
- ---

[411] CAPO VII - MALATTIA
- ---

[412] ART. 278 TRATTAMENTO DI MALATTIA
- ---

[413] CAPO VIII - INFORTUNIO
- ---

[414] ART. 279 PERSONALE IMPIEGATIZIO
- ---

[415] CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- ---

[416] ART. 280 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
- ---

[417] CAPO X - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE
- ---

[418] ART. 281 FUNZIONAMENTO
- ---

[419] ART. 282 COMMISSIONE NAZIONALE
- ---

[420] ART. 283 CONVENZIONE
- ---

[421] ART. 284 MODALITÀ DI CALCOLO
- ---

[422] ART. 285 ALIQUOTA
- ---

[423] ART. 286 COMMISSIONI LOCALI
- ---

[424] ART. 287 MODALITÀ DI RISCOSSIONE
- ---

[425] ART. 288 ATTUAZIONE
- ---

[426] ART. 289 VERTENZE DI LAVORO
- ---

[427] TITOLO XII - PUBBLICI ESERCIZI

- ---

[428] CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- ---

[429] ART. 290 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- ---

[430] ART. 291 DISPOSIZIONI APPLICATIVE
- ---

[431] CAPO II - CONTRATTI A TERMINE E AZIENDE DI STAGIONE
- ---

[432] ART. 292 DISCIPLINA
- ---

[433] ART. 293 MAGGIORAZIONE CONTRATTI A TERMINE IN AZIENDE DI STAGIONE
- ---

[434] ART. 294 CESSAZIONE ANTICIPATA DELL'ATTIVITÀ NELLE AZIENDE DI STAGIONE
- ---

[435] ART. 295 RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO A TERMINE
- ---

[436] ART. 296 TRATTAMENTO
- ---

[437] ART. 297 PERSONALE RETRIBUITO A PERCENTUALE
- ---

[438] CAPO III - ORARIO DI LAVORO
- ---

[439] ART. 298 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE
- ---

[440] ART. 299 RIPARTIZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO
- ---

[441] ART. 300 MAGGIORAZIONE PER LAVORO NOTTURNO
- ---

[442] ART. 301 LAVORATORI NOTTURNI
- ---

[443] ART. 302 MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO
- ---

[444] ART. 303 MAGGIORAZIONE PER FESTIVITÀ
- ---

[445] ART. 304 FERIE
- ---

[446] ART. 305 PERMESSI E CONGEDI
- ---

[447] CAPO IV - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI
- ---

[448] ART. 306 TERZI ELEMENTI
- ---

[449] CAPO V - PAGA BASE PUBBLICI ESERCIZI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA
- ---

[450] ART. 307 RETRIBUZIONE ESERCIZI DI III E IV CATEGORIA
- ---

[451] CAPO VI - TRATTAMENTO ECONOMICO DEI PERCENTUALISTI
- ---

[452] ART. 308 INDENNITÀ DI CONTINGENZA

[453] ART. 309 PERCENTUALE DI SERVIZIO

[454] ART. 310 PERCENTUALE DI SERVIZIO RISTORANTI E SIMILARI

[455] ART. 311 PERCENTUALE DI SERVIZIO BAR CAFFÈ E SIMILARI

[456] ART. 312 PERCENTUALE DI SERVIZIO BANCHETTI E SERVIZI AFFINI

[457] ART. 313 SISTEMI DI CALCOLO PERCENTUALE

[458] ART. 314 DISPOSIZIONI VARIE

[459] ART. 315 PERCENTUALE PER FAMILIARI DATORE DI LAVORO

[460] ART. 316 PERCENTUALI DI SERVIZIO ACCORDI PROVINCIALI

[461] ART. 317 TRATTAMENTO ECONOMICO MAITRES E CAPI CAMERIERI PERCENTUALISTI

[462] ART. 318 FACOLTÀ DI OPZIONE PER IL PERSONALE PERCENTUALISTA TAVOLEGGIANTE

[463] ART. 319 SISTEMI DI RETRIBUZIONE - DISPOSIZIONI VARIE

[464] ART. 320 MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

[465] ART. 321 LIQUIDAZIONE TRATTAMENTI NORMATIVI AI PERCENTUALISTI

[466] CAPO VII - MALATTIA ED INFORTUNIO

[467] ART. 322 MALATTIA

[468] ART. 323 INFORTUNIO

[469] CAPO VIII - PULIZIA DEI LOCALI

[470] ART. 324 PULIZIA DEI LOCALI E DEL POSTO DI LAVORO

[471] CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

[472] ART. 325 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

[473] CAPO X - NORME PER I LOCALI NOTTURNI

[474] ART. 326 LOCALI NOTTURNI

[475] ART. 327 PERCENTUALE DI SERVIZIO

[476] ART. 323 ULTERIORI DISPOSIZIONI

[477] CAPO XI - NORME PER RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

[478] ART. 329 RISTORANTI E BUFFETS DI STAZIONE

[479] ART. 330 ANZIANITÀ DI SERVIZIO E TRATTAMENTI DI FINE
RAPPORTO

[480] CAPO XII - NORME PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA (MENSE
AZIENDALI)

[481] PROTOCOLLO APPALTI

[482] ART. 331 DISPOSIZIONI PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA

[483] CAMBI DI GESTIONE

[484] ART. 332 CAMBI DI GESTIONE - FINALITÀ

[485] ART. 333 CAMBI DI GESTIONE - PROCEDURE

[486] ART. 334 CAMBI DI GESTIONE - INCONTRI DI VERIFICA

[487] ART. 335 CAMBI DI GESTIONE - ASSUNZIONI

[488] ART. 36 CAMBI DI GESTIONE - RIORGANIZZAZIONE

[489] ART. 337 CAMBI DI GESTIONE - POSSIBILITÀ DI REIMPIEGO

[490] ART. 338 CAMBI DI GESTIONE - CONDIZIONI

[491] ART. 339 CAMBI DI GESTIONE - GARANZIE RETRIBUTIVE

[492] ART. 340 CAMBI DI GESTIONE - CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

[493] ART. 341 TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

[494] ART. 342 INDENNITÀ SPECIALE MENSE

[495] ART. 343 GESTIONE DEI PERMESSI RETRIBUITI

[496] ART. 344 SCIOPERO NELLE MENSE OSPEDALIERE

[497] ART. 545 CONFRONTO SETTORIALE

[498] CAPO XIII - SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE O IN
CONTRATTI DI LOCAZIONE E/O AFFITTO DI RAMO DI AZIENDA IN
CENTRI COMMERCIALI

[499] ART. 346 SUBENTRO IN RAPPORTI DI CONCESSIONE O IN
CONTRATTI DI LOCAZIONE E/O AFFITTO DI RAMO D'AZIENDA IN

CENTRI COMMERCIALI

- ---

[500] CAPO XIV - REFEZIONE
- ---

[501] ART. 347 REFEZIONE
- ---

[502] CAPO XV - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE
- ---

[503] ART. 348 FUNZIONAMENTO
- ---

[504] ART. 349 FINANZIAMENTO ATTIVITÀ
- ---

[505] ART. 350 CONVENZIONE
- ---

[506] ART. 351 ALIQUOTA
- ---

[507] ART. 352 MODALITÀ DI RISCOSSIONE
- ---

[508] ART. 353 MODALITÀ DI VERSAMENTO
- ---

[509] CAPO XVI - ACCORDI SETTORIALI
- ---

[510] ART. 354 ACCORDI SETTORIALI
- ---

[511] TITOLO XIII - STABILIMENTI BALNEARI
- ---

[512] CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- ---

[513] ART. 355 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
- ---

[514] CAPO II - CONTRATTI A TERMINE
- ---

[515] ART. 356 DISCIPLINA
- ---

[516] ART. 357 CESSAZIONE ANTICIPATA DELL'ATTIVITÀ
- ---

[517] ART. 358 RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO A TERMINE
- ---

[518] ART. 359 TRATTAMENTI RETRIBUTIVI E NORMATIVI
- ---

[519] ART. 360 PERSONALE RETRIBUITO IN PERCENTUALE
- ---

[520] CAPO III - ORARIO DI LAVORO
- ---

[521] ART. 361 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO
- ---

[522] ART. 362 MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO
- ---

[523] ART. 363 MAGGIORAZIONI PER FESTIVITÀ
- ---

[524] CAPO IV - INDENNITÀ DI CONTINGENZA
- ---

[525] ART. 364 INDENNITÀ DI CONTINGENZA

[526] CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

[527] ART. 365 TERZI ELEMENTI

[528] CAPO VI - RIDUZIONE DELLA PAGA BASE PER GLI STABILIMENTI BALNEARI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

[529] ART. 366 RETRIBUZIONI STABILIMENTI BALNEARI III E IV CATEGORIA

[530] CAPO VII - MALATTIA ED INFORTUNIO

[531] ART. 367 MALATTIA

[532] ART. 368 INFORTUNIO

[533] CAPO VIII - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

[534] ART. 369 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

[535] CAPO IX - FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

[536] ART. 370 FUNZIONAMENTO

[537] TITOLO XIV - ALBERGHI DIURNI

[538] CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

[539] ART. 371 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

[540] CAPO II - CONTRATTO A TERMINE

[541] ART. 372 DISCIPLINA

[542] ART. 373 CESSAZIONE ANTICIPATA DELL'ATTIVITÀ

[543] ART. 374 RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL CONTRATTO A TERMINE

[544] ART. 375 TRATTAMENTI RETRIBUTIVI

[545] ART. 376 PERSONALE RETRIBUITO IN PERCENTUALE

[546] CAPO III - ORARIO DI LAVORO

[547] ART. 377 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE

[548] ART. 378 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

[549] ART. 379 MAGGIORAZIONE PER LAVORO NOTTURNO

•

[550] ART. 380 LAVORATORI NOTTURNI

•

[551] ART. 381 MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO

•

[552] ART. 382 MAGGIORAZIONE PER FESTIVITÀ

•

[553] CAPO IV - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

•

[554] ART. 383 INDENNITÀ DI CONTINGENZA

•

[555] CAPO V - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

•

[556] ART. 384 TERZI ELEMENTI

•

[557] CAPO VI - MALATTIA ED INFORTUNIO

•

[558] ART. 385 MALATTIA

•

[559] ART. 386 INFORTUNIO

•

[560] CAPO VII - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

•

[561] ART. 387 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

•

[562] CAPO VIII - FUNZIONAMENTO COMMISSIONI PARITETICHE

•

[563] ART. 388 FUNZIONAMENTO

•

[564] TITOLO XV - IMPRESE DI VIAGGI E TURISMO

•

[565] CAPO I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

•

[566] ART. 389 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

•

[567] CAPO II - ORARIO DI LAVORO

•

[568] ART. 390 DURATA DELL'ORARIO SETTIMANALE

•

[569] DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

•

[570] ART. 391 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE

•

[571] ART. 392 MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO

•

[572] CAPO III - FESTIVITÀ

•

[573] ART. 393 MAGGIORAZIONE PER FESTIVITÀ

•

[574] CAPO IV - FERIE

•

[575] ART. 394 FERIE

•

[576] CAPO V - MISSIONI E TRASFERIMENTI

•

[577] ART. 395 MISSIONE TEMPORANEA

•

[578] ART. 396 TRASFERIMENTI DI RESIDENZA

•

[579] ART. 397 TRASFERIMENTO

•

[580] ART. 398 LAVORATORI COMANDATI

•

[581] CAPO VI - TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

•

[582] ART. 399 TRATTAMENTI SALARIALI INTEGRATIVI

•

[583] ART. 400 ECCEDEXENZE

•

[584] ART. 401 -PAGA BASE AGENZIE MINORI

•

[585] ART. 402 INDENNITÀ DI CONTINGENZA

•

[586] ART. 403 PROVVIGIONI

•

[587] ART. 404 INDENNITÀ DI CASSA

•

[588] ART. 405 SCATTI DI ANZIANITÀ

•

[589] ART. 406 NORMA TRANSITORIA

•

[590] ART. 407 CAMBI DI LIVELLO

•

[591] ART. 408 ANZIANITÀ CONVENZIONALE

•

[592] ART. 409 MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

•

[593] CAPO VII - MALATTIA

•

[594] ART. 410 MALATTIA

•

[595] CAPO VIII - INFORTUNIO

•

[596] ART. 411 PERSONALE IMPIEGATIZIO

•

[597] ART. 412 SOSPENSIONE DAL LAVORO

•

[598] CAPO IX - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

•

[599] ART. 413 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

•

[600] CAPO X - FUNZIONAMENTO DELLE COMMISSIONI PARITETICHE

•

[601] ART. 414 FUNZIONAMENTO

[602] ART. 415 COMMISSIONE NAZIONALE

[603] ART. 416 CONVENZIONE

[604] ART. 417 MODALITÀ DI CALCOLO

[605] ART. 418 ALIQUOTA

[606] ART. 419 COMMISSIONI LOCALI

[607] ART. 420 MODALITÀ DI RISCOSSIONE

[608] ART. 421 ATTUAZIONE

[609] ART. 422 VERTENZE DI LAVORO

**[610] ALLEGATO A - REGOLAMENTO APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE SETTORE TURISMO**

[611] ALLEGATO B - AVVISO COMUNE SETTORE TURISMO

[612] ALLEGATO C - INDENNITÀ DI CONTINGENZA

[613] ALLEGATO D - VITTO E ALLOGGIO

**[614] D/1 - CONVENZIONE PER LA FORNITURA DEL VITTO E ALLOGGIO
PER LE AZIENDE ALBERGHIERE**

[615] ---

**[616] D/2 - CONVENZIONE PER LA SOMMINISTRAZIONE DEL VITTO PER
I PUBBLICI ESERCIZI DEL 21/10/1973**

[617] ALLEGATO E - LAVORATORI STAGIONALI

[618] E/1 - LETTERA INAIL

[619] E/2 - LETTERA INPS

[620] ALLEGATO F - LAVORO STRAORDINARIO

[621] ALLEGATO G - PREMIO DI ANZIANITÀ AZIENDE ALBERGHIERE

**[622] ALLEGATO H - SCATTI DI ANZIANITÀ PUBBLICI ESERCIZI E
RISTORAZIONE COLLETTIVA**

[623] INDENNITÀ SUPPLEMENTARE

[624] CLAUSOLA DI INSCINDIBILITÀ

[625] ALLEGATO I - SCATTI ANZIANITÀ STABILIMENTI BALNEARI

•
[626] ALLEGATO J - SCATTI DI ANZIANITÀ ALBERGHI DIURNI

•
[627] ALLEGATO K - MODULI TIPO CONTRATTI A TERMINE

•
[628] ALLEGATO L - STATUTO TIPO ENTE BILATERALE TERRITORIALE
TURISMO

•
[629] ART. 1 COSTITUZIONE

•
[630] ART. 2 NATURA

•
[631] ART. 3 DURATA

•
[632] ART. 4 SEDE

•
[633] ART. 5 SOCI E BENEFICIARI

•
[634] ART. 6 SCOPI

•
[635] ART. 7 FINANZIAMENTO

•
[636] ART. 8 ORGANI DELL'E.B.T.

•
[637] ART. 9 ASSEMBLEA

•
[638] ART. 10 POTERI DELL'ASSEMBLEA

•
[639] ART. 11 RIUNIONI DELL'ASSEMBLEA

•
[640] ART. 12 IL PRESIDENTE

•
[641] ART. 13 IL VICE PRESIDENTE

•
[642] ART. 14 IL COMITATO DIRETTIVO

•
[643] ART. 15 POTERI DEL COMITATO DIRETTIVO

•
[644] ART. 16 RIUNIONI DEL COMITATO DIRETTIVO

•
[645] ART. 17 IL COLLEGIO DEI SINDACI

•
[646] ART. 18 IL PATRIMONIO DELL'E.B.T.

•
[647] ART. 19 GESTIONE DELL'E.B.T.

•
[648] ART. 20 BILANCIO DELL'E.B.T.

•
[649] ART. 21 LIQUIDAZIONE DELL'E.B.T.

•
[650] ART. 22 MODIFICHE STATUTARIE

- ---

[651] ART. 23 CONTROVERSIE
- ---

[652] ART. 24 DISPOSIZIONI FINALI
- ---

[653] ALLEGATO M - REGOLAMENTO TIPO ENTE BILATERALE TERRITORIALE TURISMO
- ---

[654] DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI
- ---

[655] ALLEGATO N - REGOLAMENTO ENTE BILATERALE NAZIONALE TURISMO
- ---

[656] DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DEL FONDO PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE MULTILocalizzate
- ---

[657] ALLEGATO O - ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE
- ---

[658] ALLEGATO P - ACCORDO INTERONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE STIPULATO IL 27/7/1994
- ---

[659] ART. 1
- ---

[660] PARTE PRIMA - COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
- ---

[661] ART. 2 AMBITO ED INIZIATIVA PER LA COSTITUZIONE
- ---

[662] ART. 3 DESIGNAZIONE LISTE
- ---

[663] ART. 4 COMPOSIZIONE DELLE R.S.U.
- ---

[664] ART. 5 ATTRIBUZIONE DEI SEGGI
- ---

[665] ART. 6 COMPOSIZIONE DELLE LISTE
- ---

[666] ART. 7 NUMERO DEI COMPONENTI R.S.U.
- ---

[667] ART. 7/BIS
- ---

[668] ART. 8 DIRITTI, TUTELE, PERMESSI SINDACALI E MODALITÀ DI ESERCIZIO
- ---

[669] ART. 9 COMPITI E FUNZIONI
- ---

[670] ART. 10 DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO
- ---

[671] ART. 11 REVOCA DELLE R.S.U.
- ---

[672] ART. 12 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

- ---

[673] PARTE SECONDA - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.
- ---

[674] ART. 1 VALIDITÀ DELLE ELEZIONI - QUORUM
- ---

[675] ART. 2 ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO
- ---

[676] ART. 3 PRESENTAZIONE DELLE LISTE
- ---

[677] ART. 4 COMITATO ELETTORALE
- ---

[678] ART. 5 COMPITI DEL COMITATO ELETTORALE
- ---

[679] ART. 6 SCRUTATORI
- ---

[680] ART. 7 SEGRETEZZA DEL VOTO
- ---

[681] ART. 8 SCHEDE ELETTORALI
- ---

[682] ART. 9 PREFERENZE
- ---

[683] ART. 10 MODALITÀ DELLA VOTAZIONE
- ---

[684] ART. 11 COMPOSIZIONE DEL SEGGIO ELETTORALE
- ---

[685] ART. 12 ATTREZZATURA DEL SEGGIO ELETTORALE
- ---

[686] ART. 13 RICONOSCIMENTO DEGLI ELETTORI
- ---

[687] ART. 14 COMPITI DEL PRESIDENTE
- ---

[688] ART. 15 OPERAZIONI DI SCRUTINIO
- ---

[689] ART. 16 RICORSI AL COMITATO ELETTORALE
- ---

[690] ART. 17 COMITATO DEI GARANTI
- ---

[691] ART. 18 COMUNICAZIONE DELLA NOMINA DEI COMPONENTI DELLA R.S.U.
- ---

[692] ART. 19 ADEMPIMENTI DELLA DIREZIONE AZIENDALE
- ---

[693] ART. 20 L'INTERVENTO DELLA LEGGE
- ---

[694] ART. 20/BIS DISPOSIZIONI VARIE
- ---

[695] ART. 21 CLAUSOLE PER LA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO
- ---

[696] ART. 22 CLAUSOLA FINALE
- ---

[697] ALLEGATO Q - ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI

**RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI
DI LAVORO STIPULATO IL 18/11/1996**

- ---

[698] PRIMA PARTE

- ---

[699] RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

- ---

**[700] 1. NUMERO DEI COMPONENTI LA RAPPRESENTANZA DEI
LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

- ---

[701] AZIENDE O UNITÀ PRODUTTIVE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

- ---

[702] 2. INDIVIDUAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA

- ---

**[703] 3. PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE DEL RAPPRESENTANTE
PER LA SICUREZZA**

- ---

**[704] 4. MODALITÀ DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA
SICUREZZA**

- ---

[705] 4.BIS PERMESSI RETRIBUITI

- ---

[706] AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI

- ---

[707] 5. INDIVIDUAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA

- ---

**[708] 6. PROCEDURE PER LA INDIVIDUAZIONE DEL RAPPRESENTANTE
PER LA SICUREZZA**

- ---

**[709] 6.A ELEZIONE DIRETTA DEL RAPPRESENTANTE AZIENDALE PER
LA SICUREZZA**

- ---

**[710] 6.B DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE TERRITORIALE PER
LA SICUREZZA**

- ---

[711] 6.BIS PERMESSI RETRIBUITI

- ---

[712] 7. DISPOSIZIONI PER LE AZIENDE STAGIONALI

- ---

[713] 8. ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

- ---

[714] 8.A STRUMENTI E MEZZI

- ---

[715] 8.B ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

- ---

[716] 8.C MODALITÀ DI CONSULTAZIONE

- ---

[717] 8.D INFORMAZIONI E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

- ---

**[718] 9. TEMPO DI LAVORO RETRIBUITO PER I COMPONENTI DELLA
RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

- ---

[719] 10. CONTENUTI E MODALITÀ DELLA FORMAZIONE DEI COMPONENTI LA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

- ---

[720] 11. ADDETTI AI VIDEOTERMINALI

- ---

[721] SECONDA PARTE

- ---

[722] ORGANISMI PARITETICI

- ---

[723] 12. ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE

- ---

[724] 13. ORGANISMI PARITETICI PROVINCIALI

- ---

[725] 14. COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

- ---

[726] 15.

- ---

[727] 16. DICHIARAZIONE CONGIUNTA

- ---

[728] 16.BIS DISPOSIZIONE FINALE

- ---

[729] ALLEGATO R - ACCORDO INTERCONFEDERALE 11/2/2004 PER LA DISCIPLINA TRANSITORIA PER I CONTRATTI DI INSERIMENTO

- ---

[730] ALLEGATO S - ACCORDO INTERCONFEDERALE 9/6/2004 PER IL RECEPIMENTO DELL'ACCORDO- QUADRO EUROPEO SUL TELELAVORO CONCLUSO IL 16/7/2002 TRA UNICE/UEAPME, CEEP E CES

- ---

[731] ALLEGATO T - CODICE DI CONDOTTA

- ---

[732] ALLEGATO U - IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO 26/7/2007

- ---

[733] ALLEGATO V - IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE DEL SETTORE TURISMO 20/2/2010

- ---

[734] ALLEGATO Z - IPOTESI DI ACCORDO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA SALE BINGO

- ---

[735] VERBALE DI ACCORDO 7/4/2011 - DETASSAZIONE

- ---

[736] ACCORDO TIPO

- ---

[737] VERBALE DI ACCORDO 22/12/2011

- ---

[738] VERBALE DI ACCORDO 22/12/2011 - DETASSAZIONE

- ---

[739] ACCORDO TIPO

- ---

[740] VERBALE DI ACCORDO 21/11/2012

- ---

[741] COMUNICATO REDAZIONALE 22/4/2013
- ---

[742] SLITTAMENTO DEI TERMINI DI PAGAMENTO DEGLI AUMENTI CONTRATTUALI PREVISTI PER IL MESE DI APRILE 2013
- ---

[743] COMUNICATO REDAZIONALE 10/5/2013
- ---

[744] PAGAMENTO DELL'ULTIMA TRANCHE DI AUMENTO CONTRATTUALE
- ---

[745] VERBALE DI ACCORDO 25/6/2013 - DETASSAZIONE
- ---

[746] ACCORDO TIPO
- ---

[747] VERBALE DI ACCORDO 18/1/2014: LINEE GUIDA PER GLI ENTI BILATERALI DEL SETTORE TURISMO IN MATERIA DI ANALISI DELL'APPRENDIMENTO NON FORMALE E DELL'APPRENDIMENTO INFORMALE
- ---

[748] VERBALE DI ACCORDO 18/1/2014: PROTOCOLLO SULL'ESPOSIZIONE UNIVERSALE DEL 2015
- ---

[749] VERBALE DI ACCORDO 22/5/2014 - DETASSAZIONE
- ---

[750] ACCORDO TIPO TERRITORIALE
- ---

[751] VERBALE DI ACCORDO 16/6/2014
- ---

[752] VERBALE DI ACCORDO 10/3/2015
- ---

[753] PARTE I
- ---

[754] PARTE II
- ---

[755] VERBALE DI ACCORDO 7/3/2016
- ---

[756] ART. 1 OGGETTO
- ---

[757] ART. 2 IMPEGNI DELLE PARTI
- ---

[758] ART. 3 IMPEGNI DELLA FEDERALBERGHI
- ---

[759] ART. 4 COMITATO PARITETICO
- ---

[760] ART. 5 GESTIONE E ORGANIZZAZIONE)
- ---

[761] ART. 6 COMUNICAZIONE
- ---

[762] ART. 7 DURATA
- ---

[763] VERBALE DI ACCORDO 30/3/2016

[764] VERBALE DI ACCORDO 7/6/2016 - AVVISO COMUNE

[765] VERBALE DI ACCORDO 29/8/2016

[766] VERBALE DI ACCORDO 5/10/2016 - DETASSAZIONE

[767] ACCORDO TIPO

[768] ART. 1

[769] ART. 2

[770] ART. 3

[771] ART. 4

[772] ART. 5

[773] ART. 6

[774] ART. 7

[775] ART. 8

[776] VERBALE DI ACCORDO 9/2/2017

[777] VERBALE DI ACCORDO 10/4/2017

[778] VERBALE DI ACCORDO 10/4/2017

[779] VERBALE DI ACCORDO 1/8/2017 - DISCIPLINA PER
L'APPRENDISTATO DI 1° E 3° LIVELLO

[780] VERBALE DI ACCORDO 13/4/2018 - AVVISO COMUNE

[781] VERBALE DI ACCORDO 28/2/2020

[782] VERBALE DI ACCORDO 9/6/2020

[783] A. FONDO STRAORDINARIO

[784] B. INTERVENTI

[785] C. IMPRESE MULTILocalizzate

[786] ALLEGATO: TABELLA 1 - CONTRIBUZIONE A MEZZO F24 PER
COMPARTO E PROVINCE

[787] VERBALE DI ACCORDO 9/7/2020

[788] VERBALE DI ACCORDO 25/2/2021

- [789] VERBALE DI ACCORDO 4/12/2020 - FONDO NUOVE COMPETENZE
- [790] ACCORDO TERRITORIALE PER L'ACCESSO AL FONDO NUOVE COMPETENZE
- [791] VERBALE DI ACCORDO 4/8/2021
- [792] VERBALE DI ACCORDO 22/11/2021 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA
- [793] VERBALE DI ACCORDO 15/2/2022
- [794] ART. 1 FINALITÀ E OGGETTO DELLA COLLABORAZIONE
- [795] ART. 2 PROGETTI SPECIALI
- [796] ART. 3 SEDE
- [797] ART. 4 COMUNICAZIONE
- [798] ART. 5 USO DEI MARCHI
- [799] ART. 6 TAVOLO DI COORDINAMENTO
- [800] ART. 7 RISORSE
- [801] ART. 8 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI
- [802] ART. 9 DECORRENZA E DURATA

(DAL 01/05/2013) TESTO UNICO VIGENTE 15/2/2022

[1] Testi Integrati

- VERBALE DI ACCORDO 15/2/2022
- VERBALE DI ACCORDO 22/11/2021 - Dichiarazione congiunta
- VERBALE DI ACCORDO 4/8/2021
- VERBALE DI ACCORDO 25/2/2021;
- VERBALE DI ACCORDO 4/12/2020
- VERBALE DI ACCORDO 9/7/2020
- VERBALE DI ACCORDO 9/6/2020
- VERBALE DI ACCORDO 28/2/2020
- VERBALE DI ACCORDO 31/10/2018

- VERBALE DI ACCORDO 13/4/2018
- VERBALE DI ACCORDO 1/8/2017
- VERBALE DI ACCORDO 10/4/2017
- VERBALE DI ACCORDO 10/4/2017
- VERBALE DI ACCORDO 9/2/2017
- VERBALE DI ACCORDO 30/11/2016
- VERBALE DI ACCORDO 5/10/2016 - Detassazione

- VERBALE DI ACCORDO 29/8/2016

- VERBALE DI ACCORDO 7/6/2016

- VERBALE DI ACCORDO 30/3/2016

- VERBALE DI ACCORDO 7/3/2016 -MIUR

- VERBALE DI ACCORDO 10/3/2015

- VERBALE DI ACCORDO 16/6/2014

- VERBALE DI ACCORDO 22/5/2014 - Detassazione

- IPOTESI DI ACCORDO 18/1/2014

- VERBALE DI ACCORDO 25/6/2013 - Detassazione

- COMUNICATO REDAZIONALE 10/5/2013

- COMUNICATO REDAZIONALE 22/4/2013

- VERBALE DI ACCORDO 21/11/2012

- VERBALE DI ACCORDO 17/4/2012

- VERBALE DI ACCORDO 22/12/2011 - Detassazione

- VERBALE DI ACCORDO 22/12/2011

- VERBALE DI ACCORDO 7/4/2011 - Detassazione

- CCNL 20/2/2010

[2] Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

Il giorno 15/2/2022, tra la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo - FEDERALBERGHI, la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico Ricettivi dell'Aria Aperta - FAITA, con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e la FILCAMS-

CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

La data di scadenza del CCNL Turismo 18/1/2014 è fissata al 31/12/2018.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[3] Premessa al CCNL

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

- il valore aggiunto prodotto dalle attività connesse al turismo è pari a circa 83 miliardi di euro, ovvero il 6% del totale dell'economia;

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

- gli esercizi ricettivi italiani ospitano ogni anno 375 milioni di pernottamenti;

- il settore offre lavoro a 1,5 milioni di persone, di cui circa 1 milione di lavoratori dipendenti.

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

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

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

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

Le organizzazioni nazionali di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori a fronte della situazione di incertezza che grava sul settore stesso, animate da senso di responsabilità, hanno stipulato il presente

accordo con l'obiettivo di concorrere alla realizzazione di strumenti utili ad affrontare e superare la difficile congiuntura in atto.

Le parti ribadiscono inoltre la volontà di promuovere iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni pubbliche fondate sulla ricerca di impegni indirizzati a riaffermare le politiche settoriali e di sistema e a consolidare il ruolo del turismo quale risorsa primaria del sistema produttivo nazionale, al quale destinare, in una visione globale di strategia economica e programmatoria, mezzi e risorse congrui rispetto all'incidenza del turismo nella formazione della ricchezza e dell'occupazione del Paese nonché nella tutela e valorizzazione del patrimonio artistico, culturale e naturale.

Per favorire l'adozione di tali politiche, le parti chiedono di promuovere la costituzione di tavoli di concertazione ai vari livelli per il confronto, anche preventivo, delle iniziative istituzionali, anche legislative e regolamentari, concernenti le materie che attengono ai rapporti tra le imprese e i loro dipendenti, nonché le materie suscettibili di condizionare lo sviluppo del settore.

In particolare, le parti richiedono al Governo e alle altre istituzioni pubbliche competenti di dedicare prioritaria attenzione ai temi di seguito evidenziati.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[4] Integrale applicazione della contrattazione

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

Le parti, al fine di garantire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali tra le aziende, richiedono al Governo l'adozione di un provvedimento legislativo finalizzato alla generalizzazione del sistema contrattuale, anche con riferimento al regime contributivo stabilito per la contrattazione di secondo livello.

Le parti ritengono che l'accesso dei datori di lavoro ai benefici normativi e contributivi previsti dalle normative di diverso livello (regionali, nazionali, comunitarie) nonché l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali debbano essere subordinati alla integrale applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nella categoria ed al rispetto della normativa prevista dalla legge n. 296 del 2006 in materia di trasparenza delle imprese.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[5] Stagionalità

Le parti concordano nel considerare la stagionalità, nelle sue diverse accezioni (ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, etc.) come un connotato strutturale del settore, alla luce del quale si rendono necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese turistiche e quindi a tutelare i livelli di reddito dei lavoratori, salvaguardandone l'occupabilità e incentivando la permanenza nel settore.

A tal fine, le parti hanno sviluppato un insieme combinato di politiche attive del lavoro che contemplano interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Per il raggiungimento di tali finalità, le parti congiuntamente richiedono al Governo di estendere il beneficio della riduzione del cuneo fiscale e contributivo anche in caso di:

- assunzione di lavoratori ai quali la contrattazione attribuisce il diritto di precedenza nella riassunzione;*

- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con applicazione del beneficio sin dalla data di prima assunzione;*

- trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, anche nell'ambito di un contratto a tempo determinato;*

- incremento pluriennale dell'occupazione realizzato mediante assunzioni a tempo determinato, anche a tempo parziale.*

Le parti concordano inoltre di sviluppare congiuntamente il livello di interlocuzione con le amministrazioni e gli enti nazionali e territoriali nell'ottica di una maggiore condivisione delle politiche afferenti la programmazione turistica, con l'obiettivo di prolungare la durata delle fasi stagionali di attività, anche richiedendo la modificazione delle normative in contrasto con tali obiettivi.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[6] Riqualificazione dell'offerta

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

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

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

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

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

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[7] Ammortizzatori sociali

Al fine di integrare tutti gli aspetti relativi all'impiego nel settore con un adeguato sistema di protezione sociale, le parti richiedono che la disciplina degli ammortizzatori sociali riconosca pari dignità ed adeguata tutela alle esigenze proprie delle diverse forme di impiego previste dalla contrattazione e dalla legislazione vigente.

In particolare, le parti richiedono che si realizzi una copertura effettiva del rischio di disoccupazione relativa a tutte le forme di impiego e a tutti i casi di disoccupazione non derivante da dimissioni, collegando le forme di integrazione del reddito a politiche attive del lavoro e alla partecipazione a percorsi formativi.

In tale ambito, le parti richiedono che la sussistenza dello stato di disoccupazione non derivante da dimissioni venga ritenuta utile ai fini del riconoscimento della indennità di disoccupazione anche nei casi in cui - in costanza di rapporto di lavoro - la prestazione lavorativa si svolga solo in alcuni periodi.

Le parti, nel ritenere utile attivare strumenti di sostegno al reddito anche in costanza di rapporto di lavoro, fermo restando l'impegno del sistema della bilateralità a supporto dei nuovi istituti, richiedono concordemente che - in caso di sospensione del rapporto di lavoro - l'erogazione delle forme di sostegno al reddito resti assicurata anche nei casi in cui il sistema della bilateralità non disponga delle risorse necessarie per assicurare la relativa integrazione.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[8] Enti bilaterali

In considerazione della importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle aziende e dai lavoratori in favore di tali organismi, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, si applica un regime tributario agevolato che tenga conto della finalità sociale di tali versamenti.

Per le stesse considerazioni sopra esposte, le parti congiuntamente richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi la contribuzione versata agli enti bilaterali dai lavoratori e dai datori di lavoro.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[9] Semplificazione amministrativa

Al fine di incentivare la trasparenza del mercato del lavoro e la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, le parti richiedono congiuntamente al Ministero del Lavoro l'adozione di un provvedimento che consenta alle imprese del settore turismo di adempiere agli obblighi amministrativi concernenti i rapporti di lavoro in forma semplificata, con particolare riferimento ai fenomeni di stagionalità e di alta mobilità professionale degli addetti.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[10] Buoni vacanza

Le parti sociali del settore Turismo, premesso che l'art. 8 del presente contratto prevede la possibilità di definire forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di bassa stagione, da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate e che l'art. 10 della legge 29/3/2001, n. 135 ha previsto l'istituzione di un sistema nazionale di buoni vacanza, condividendo l'obiettivo di facilitare l'accesso al Turismo per tutte le fasce sociali della popolazione, con particolare riferimento alle famiglie, ai giovani, agli anziani, ai disabili e di sostenere la domanda turistica, incentivando la destagionalizzazione ed accrescendo l'occupazione nel settore, concordano di sollecitare le istituzioni ai diversi livelli di competenza al fine di attivare una politica favorevole al turismo sociale, consapevole e sostenibile, congiuntamente richiedono:

- che nel bilancio dello Stato vengano allocate stabilmente le risorse necessarie per il funzionamento dell'istituto dei buoni vacanza;

- che le somme erogate dal datore di lavoro in favore dei propri dipendenti destinate al finanziamento di buoni vacanza non concorrano a formare il reddito del lavoratore dipendente, in analogia con quanto attualmente previsto per i buoni pasto. In tale ambito, le parti concordano che gli enti bilaterali possono sostenere i buoni vacanza destinando risorse ad integrazione delle somme a tal fine destinate da altri soggetti, pubblici e/o privati.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[11] Servizio di alloggio per i lavoratori dipendenti

Al fine di sanare un contrasto interpretativo generato dalle disposizioni che regolano la determinazione della retribuzione imponibile a fini fiscali e contributivi, le parti congiuntamente richiedono che il servizio di alloggio fornito dalle aziende ricettive al relativo personale dipendente sia determinato in via convenzionale con appositi decreti del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria.

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[12] Politiche fiscali (IVA)

Le parti stipulanti il CCNL Turismo, premesso che:

- l'aliquota IVA applicata in Italia ai servizi ricettivi e della ristorazione (10%) è superiore all'analogha aliquota applicata da Paesi concorrenti appartenenti all'Unione Europea;

- alcuni Paesi appartenenti all'Unione Europea hanno stabilito una riduzione dell'aliquota IVA applicata ai servizi ricettivi e della ristorazione;

tenuto conto del fatto che

- il turismo è un settore labour intensive in seno al quale la riduzione dell'imposizione indiretta può contribuire in modo significativo alla creazione di nuovi posti di lavoro ed alla salvaguardia dell'occupazione esistente;

- la riduzione dell'aliquota IVA applicata ai servizi turistici incrementerebbe la capacità competitiva del sistema turistico nazionale;

- appare necessario assicurare la neutralità dell'imposta ai fini della concorrenza;

richiedono congiuntamente di applicare al settore aliquote impositive in linea con quanto applicato nei Paesi concorrenti e, in particolare, richiedono:

- che venga realizzata una riduzione dell'aliquota IVA da applicare ai servizi ricettivi e della ristorazione;

- che venga assicurata l'integrale deducibilità dell'IVA relativa alle spese per servizi ricettivi e della ristorazione;

- che l'aliquota IVA applicata ai servizi forniti dalle aziende ricettive ai clienti non alloggiati venga parificata all'aliquota IVA applicata ai clienti alloggiati.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 18/1/202014

[13] Contrasto all'abusivismo

L'autorizzazione ad accogliere turisti in contesti atipici (case private, aziende agricole, famiglie di pescatori, etc.) è solitamente motivata con l'esigenza integrare il reddito di soggetti economicamente deboli, che dovrebbero poter svolgere le relative attività in via occasionale e comunque accessoria rispetto all'attività principale.

Il fenomeno è proliferato in modo indiscriminato, allontanandosi dall'originario principio ispiratore e dando luogo a fenomeni di concorrenza sleale, che danneggiano tanto le imprese turistiche tradizionali quanto coloro che gestiscono in modo corretto le nuove forme di accoglienza.

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

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

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[14] Decontribuzione e detassazione

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

- Dichiarazione congiunta -

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

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[15] PARTE GENERALE

[16] TITOLO I - Validità e sfera di applicazione

[17] Art. 1 Sfera di applicazione

1) Il presente CCNL disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende sotto indicate ed il relativo personale dipendente:

I) Aziende alberghiere

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

b) taverne, locali notturni, caffè, mescite e altri esercizi di cui al successivo punto III annessi agli alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in quanto formino parte integrante del complesso dell'azienda alberghiera e purché vi sia gestione diretta dell'albergatore;

c) ostelli; residences, villaggi turistici;

d) colonie climatiche e attività similari;

e) centri benessere integrati in aziende alberghiere.

II) Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

a) campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere e aree di sosta.

III) Aziende pubblici esercizi

a) ristoranti, sia di tipo tradizionale che self-services, fast foods, trattorie, tavole calde, osterie con cucina, pizzerie, rosticcerie, friggitorie e similari;

- piccole pensioni, locande, piccole trattorie ed osterie con cucina, che abbiano non più di nove camere per alloggio;

- caffè, bar, snack bar, bottiglierie, birrerie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio ove si somministrano e vendono alimenti e bevande di cui agli artt. 3 e 5 della legge 25/8/1991 n. 287 e successive modifiche e integrazioni;

- chioschi di vendita di bibite, gelati e simili;

- gelaterie, cremerie;

- negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

b) locali notturni, sale da ballo e similari; sale da biliardo e altre sale giochi autorizzate dalla vigente normativa;

c) laboratori di pasticceria e confetteria anche di natura artigianale;

d) posti di ristoro sulle autostrade;

- posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie (buffets di stazione), aeroportuali, marittime, fluviali, lacuali e piscinali: servizi di ristorazione sui treni: ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere;

- aziende addette alla preparazione, confezionamento e distribuzione dei pasti (catering ed altre);

- aziende per la ristorazione collettiva in appalto (mense aziendali e simili) e servizi sostitutivi di mensa;

- spacci aziendali di bevande (bar aziendali e simili);

e) pubblici esercizi sopra elencati annessi a stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali, ad alberghi diurni, a palestre e impianti sportivi;

f) aziende per la somministrazione al domicilio del cliente;

g) ogni altro esercizio in cui si somministrano alimenti e bevande;

h) parchi a tema.

IV) Stabilimenti balneari

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

V) Alberghi diurni

VI) Imprese di viaggi e turismo. Tour operator e network di agenzie di viaggi e turismo

a) imprese di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione sociale o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze (Agenzie, Uffici, Sedi, Filiali, Succursali, ecc.) le imprese, i tour operator e i network di Agenzie di Viaggi e turismo che svolgono attività di produzione,

distribuzione e vendita di pacchetti turistici;

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

VII) Porti ed approdi turistici

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

VIII) Rifugi alpini

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 1/7/2001 per definire le modalità di estensione del presente CCNL al personale dipendente dalle aziende di cui all'art. 16 della legge 13/5/1999, n. 133 ed al decreto del Ministero delle Finanze 31/1/2000, n. 29 (sale bingo).

- Nota a verbale -

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

- Chiarimento a verbale 1 -

1) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Alberghi" ci si è intesi riferire alle "Aziende alberghiere" di cui al punto I dell'art. 1.

2) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Pubblici Esercizi" ci si è intesi riferire alle "Aziende Pubblici Esercizi" di cui al punto III dell'art. 1.

3) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Agenzie di viaggio" ci si è intesi riferire alle "Imprese di viaggi e turismo" di cui al punto VI dell'art. 1.

4) Laddove nel testo contrattuale originale o a stampa è stato usato il termine "Campeggi" ci si è intesi riferire ai "Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta" di cui al punto II dell'art. 1.

- Chiarimento a verbale 2 -

L'applicazione del CCNL Turismo costituisce condizione necessaria ma non sufficiente per l'esercizio dell'attività di intermediazione turistica, ai cui fini è indispensabile il possesso delle prescritte autorizzazioni legali.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[18] Art. 2 Inscindibilità delle norme contrattuali

1) Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria per tutto il territorio della Repubblica italiana i rapporti di lavoro tra le aziende del settore turismo e il relativo personale dipendente.

2) Il presente CCNL, sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale, è un complesso unitario e inscindibile e costituisce, in ogni sua norma e nel suo insieme un trattamento minimo e inderogabile per i lavoratori delle aziende di cui all'art. 1 e costituisce condizione necessaria per il godimento dei benefici normativi e contributivi previsti dalle vigenti normative regionali, nazionali e comunitarie nonché per l'accesso alla formazione continua erogata dai fondi interprofessionali.

3) In particolare, la corretta applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 23, 27, 162 e seguenti (assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali, formazione continua) costituisce condizione necessaria per l'utilizzo di tutti gli strumenti che il presente CCNL ha istituito per rispondere alle esigenze delle imprese in materia di mercato del lavoro e di gestione del rapporto di lavoro.

4) Il presente contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi ed accordi speciali del settore turistico, nonché le norme e le consuetudini locali, in quanto da esso disciplinate, riferentisi alle medesime aziende elencate nel precedente articolo.

5) Per quanto non previsto dal presente Contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

6) Restano salve le condizioni di miglior favore.

[19] Art. 3 Servizi in comune

1) Laddove si riscontri la sussistenza di servizi organizzati in comune da più unità aziendali aventi o meno un unico titolare od una unica ragione sociale, il personale ivi adibito è regolamentato da tutte le norme del presente Contratto.

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

[20] TITOLO II - Relazioni sindacali

[21] CAPO I - Diritti di informazione

[22] Art. 4 Livello nazionale

1) Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le prerogative proprie dell'imprenditore e quelle delle organizzazioni sindacali, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività turistica in generale, convengono sulla necessità di promuovere una politica turistica da attuarsi avvalendosi dello strumento della programmazione e di una correlativa legge quadro.

2) A tal fine, annualmente in uno specifico incontro congiunto da tenersi di norma entro il primo trimestre,

le Associazioni Imprenditoriali firmatarie comunicheranno alle Organizzazioni Sindacali nazionali dei lavoratori dati conoscitivi concernenti le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

3) Saranno altresì oggetto di esame congiunto le iniziative di programmazione della politica turistica nonché lo stato di attuazione della legge quadro.

4) In tali incontri le parti potranno adottare nei confronti dei competenti organi istituzionali iniziative tendenti a valorizzare una politica attiva del lavoro, che tenendo conto delle esigenze specifiche del mercato e delle particolari caratteristiche strutturali del settore, possa condurre alla realizzazione delle necessarie riforme della normativa relativa al collocamento ed alla elevazione professionale dei lavoratori; ciò al fine di conseguire una maggiore efficienza e funzionalità del servizio e a sostegno dell'occupazione e della sua continuità, con riferimento alla migliore utilizzazione degli impianti attraverso il prolungamento della stagione derivante dalla soluzione dei problemi che ne condizionano l'attuazione.

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

6) Pertanto, anche in relazione al reciproco intendimento di cui alla premessa del presente Contratto, convengono sull'opportunità di dotarsi di strumenti che, nelle aree di spiccata vocazione turistica, consentano di valutare - avuto anche riguardo alla necessaria salvaguardia dei beni artistici, culturali e paesaggistici - l'impatto ambientale delle attività produttive nel complesso dei nuovi investimenti nonché delle dotazioni infrastrutturali, e dei loro riflessi sulla composizione e la qualità dell'occupazione.

[23] Art. ___ Monitoraggio congiunturale

1) Le parti, in considerazione della difficile situazione in atto, concordano di intensificare il monitoraggio del mercato turistico e del mercato del lavoro turistico e lo scambio di informazioni sull'andamento del settore.

2) A tal fine stabiliscono che - per tutto il periodo di vigenza del presente accordo - gli incontri previsti al comma 2 dell'art. 4 del CCNL Turismo 20/2/2010 si svolgeranno con cadenza almeno trimestrale e, comunque, in ogni caso in cui gli stessi vengano richiesti da una delle parti stipulanti il presente accordo.

3) Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale del settore Turismo ed utilizzando le fonti disponibili, quali ad esempio:

- *fatturato dei servizi turistici*

- *ricavo medio per camera disponibile*

- *spese dei viaggiatori stranieri in Italia*

- *spese dei viaggiatori italiani all'estero*

- *movimento dei clienti delle strutture ricettive*

- *viaggi per tipologia ed organizzazione del viaggio*

- *lavoratori occupati presso le aziende turistiche*

- *nati-mortalità delle imprese turistiche*

- *capacità delle strutture ricettive*

- *investimenti delle imprese*

- *clima di fiducia delle imprese*

- *clima di fiducia delle imprese di servizi turistici*

- *clima di fiducia dei consumatori*

4) *Qualora l'andamento dei suddetti indicatori evidenziasse, anche per gli anni successivi al 2013, il perdurare della congiuntura negativa, le parti si incontreranno per esaminare congiuntamente la situazione in atto, con l'obiettivo di individuare concordemente gli interventi da intraprendere per fronteggiarla.*

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[24] Art. 5 Livello territoriale

1) Annualmente, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in appositi incontri a livello regionale, le Organizzazioni Imprenditoriali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

2) In tale contesto le parti effettueranno un esame congiunto dei prevedibili effetti che le prospettive turistiche - come determinate dalle dinamiche strutturali, dai processi di sviluppo e di ristrutturazione, dalle ripercussioni della situazione ambientale e del territorio - potranno avere sull'andamento globale dell'occupazione.

- Chiarimento a verbale -

Per quanto concerne le "Imprese di Viaggi e Turismo" si precisa che per "livello territoriale" ai fini del presente Contratto ci si intende riferire al livello regionale.

[25] Art. 6 Livello aziendale

1) Le imprese turistiche di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore turistico in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni Sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

2) Nel corso di tale incontro le Organizzazioni Sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

3) Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

[26] CAPO II - Pari opportunità, utilizzo degli impianti, politica attiva del lavoro

[27] Art. 7 Pari opportunità

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

2) In seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo è istituita la Commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;

b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;

c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;

d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8/3/2000;

e) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dal D.Lgs. 11/4/2006, n. 198 e dai Fondi comunitari preposti;

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

g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure

e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;

h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge n. 53 dell'8/3/2000 e diffondendo le buone pratiche;

i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;

l) ricevere dalle rappresentanze sindacali aziendali copia del rapporto sulla situazione aziendale redatto ai sensi del D.Lgs. n. 198 del 2006.

3) L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

4) La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

5) La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

6) Le Parti impegnano la Commissione permanente per le pari opportunità istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Turismo a portare a termine entro il 30/6/2010 l'analisi della evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore.

7) Per acquisire i dati necessari allo svolgimento di tale analisi, la Commissione - nel rispetto delle disposizioni di tutela della riservatezza dei dati personali - potrà avvalersi anche delle informazioni statistiche disponibili presso gli organismi bilaterali (Osservatorio EBNT, For.Te., Fondo Est, Fondo Fast, Quas, Fon.Te.) nonché presso gli enti pubblici e le amministrazioni competenti.

8) L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo dovrà assicurare in ogni bilancio di esercizio uno specifico capitolo di spesa per lo svolgimento di tale analisi, i cui risultati saranno assunti a riferimento dalle parti per l'individuazione delle misure atte a favorire la partecipazione, delle posizioni femminili nei ruoli e

nei livelli di responsabilità.

[28] Art. 8 Utilizzo degli impianti

1) Le Organizzazioni Imprenditoriali si impegnano a contrattare a livello regionale con le Regioni e i Sindacati forme di utilizzazione degli impianti nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" in collegamento con le iniziative della regione, anche nel quadro delle politiche di scaglionamento delle vacanze indicate dalle Confederazioni e dalle altre Federazioni di categoria: a livello regionale sarà definito, mediante trattative tra le Associazioni imprenditoriali, le Regioni ed i Sindacati, un regime di bassi prezzi particolarmente nei periodi di cosiddetta "bassa stagione" a favore di:

a) lavoratori che utilizzino i periodi feriali o svolgano periodi di cure termali;

b) lavoratori pensionati che utilizzino periodi di riposo e di cura termale, marina, montana, ecc.;

c) studenti che utilizzino collettivamente o con le famiglie periodi di vacanze non estive per cure termali, marine, montane, ecc. o a scopi di ricerca culturale;

d) lavoratori di altri paesi che tramite le regioni o gli enti turistici confederali utilizzino periodi di vacanze o svolgano precise attività culturali.

2) Saranno altresì contrattate tra Associazioni Imprenditoriali, Regioni e Sindacati forme di sostegno anche economico per favorire le attività di formazione professionale.

[29] Art. 9 Politiche attive del lavoro

1) Le parti, anche in relazione a quanto previsto dalla riforma del collocamento ordinario e per gli esperimenti pilota in materia di avviamento al lavoro, si impegnano a ricercare congiuntamente, a livello regionale per settori o per l'intera comparto o per singole aree subregionali, soluzioni capaci di:

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

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

al presente articolo.

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

a) gli interventi idonei per realizzare il controllo sociale sui programmi di qualificazione e riqualificazione predisposti dalle Regioni anche con riferimento a quanto previsto in materia di diritto allo studio dal decimo comma del successivo art. 136;

b) l'accertamento delle strutture finalizzate all'addestramento professionale, allo scopo di verificarne e migliorarne l'utilizzazione anche attraverso la partecipazione delle stesse parti sociali alla loro gestione.

3) Le parti, altresì, convengono di incontrarsi anche con le Regioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore con gli obiettivi programmatici regionali con particolare riferimento ai problemi dell'utilizzazione degli impianti, dell'occupazione, del prolungamento della stagione con la previsione dei relativi periodi di occupazione, della formazione e riqualificazione professionale.

4) Negli incontri di cui sopra le parti valuteranno altresì i problemi derivanti dall'applicazione delle norme del Contratto nazionale di lavoro in tema di orari di lavoro e loro distribuzione, anche in rapporto alla possibilità di modificare le norme che disciplinano gli orari di apertura e chiusura delle attività.

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

[30] CAPO III - Secondo livello di contrattazione

[31] Art. 10 Contrattazione integrativa

1) La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

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

3) Ferme restando le disposizioni dei contratti integrativi territoriali che abbiano già disciplinato la materia,

il negoziato di secondo livello si svolge:

- a livello aziendale per le aziende che occupano più di quindici dipendenti:

- a livello territoriale per le aziende che occupano sino a quindici dipendenti e, comunque, per le aziende che occupino più di quindici dipendenti laddove nelle stesse non si svolga la contrattazione aziendale; per le agenzie di viaggio il livello territoriale cui operare riferimento è quello regionale;

- a livello provinciale per le imprese della ristorazione collettiva, salvo quanto appresso specificato in materia di contrattazione a livello di unità produttiva.

4) Il rinvio alla contrattazione territoriale potrà essere operato nelle imprese in cui sussista la contrattazione integrativa aziendale o in quelle che ricevano la piattaforma per il contratto integrativo aziendale esclusivamente previo accordo tra le parti. A tal fine, le organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto potranno assumere iniziative congiunte volte a prevenire l'alimentarsi del contenzioso.

5) In occasione della contrattazione integrativa, durante i due mesi precedenti la scadenza e nei due mesi successivi e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, saranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione in particolare del ricorso ad agitazioni.

6) I contratti integrativi aziendali sono negoziati dall'azienda e dalle strutture sindacali aziendali dei lavoratori mutamente alle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto ai relativi livelli di competenza.

7) Di norma, la contrattazione integrativa territoriale si svolge per singoli comparti. I contratti integrativi territoriali sono negoziati dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto. Le singole organizzazioni nazionali si riservano la facoltà di partecipare ai relativi negoziati. Le parti stipulanti il presente contratto costituiscono un Comitato paritetico per la promozione e il monitoraggio della contrattazione integrativa.

8) Le parti convengono che la contrattazione integrativa sarà realizzata in un periodo intermedio tra la data di stipula del presente contratto e quella di scadenza dello stesso. Conseguentemente, considerando le specifiche intese realizzate con il rinnovo contrattuale, convengono sull'esigenza che le piattaforme rivendicative per la contrattazione integrativa vengano presentate a partire dal 7/1/2011. Copia delle piattaforme sarà inviata anche alle parti stipulanti il presente contratto e all'archivio dei contratti istituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

9) La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro trenta giorni dal ricevimento della stessa.

10) Le parti condividono l'obiettivo di dare piena attuazione alla contrattazione di secondo livello. A tale scopo, nelle realtà ove si riscontrino difficoltà nella sua realizzazione, trascorsi sessanta giorni dalla presentazione della piattaforma - o dalla scadenza del contratto in essere se successiva - senza che sia avvenuta l'attivazione del tavolo di trattativa o in presenza di difficoltà nel corso del negoziato, una delle parti potrà chiedere l'intervento delle organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto. Le organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto, a fronte della richiesta, provvederanno a convocare in apposito incontro da svolgerai nel territorio competente tra tutti i soggetti aventi titolo allo svolgimento della contrattazione di secondo livello. Durante tale procedura restano assicurate le condizioni di normalità sindacale di cui al comma 5, per un periodo di sessanta giorni dalla convocazione del suddetto incontro.

[32] Art. 11 Premio di risultato

1) L'erogazione di elementi economici ulteriori rispetto a quanto già previsto dal presente contratto è prevista mediante la contrattazione integrativa che avrà ad oggetto erogazioni salariali - in coerenza con le strategie delle imprese - strettamente correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi per obiettivo, ad esempio, incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

2) Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione integrativa a contenuto economico, le parti valuteranno preventivamente le condizioni delle imprese e del lavoro, le loro prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività.

3) Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate. La parte fissa sarà conservata.

4) Gli importi dei nuovi elementi economici integrativi di cui al presente articolo sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

5) Le erogazioni di cui sopra avranno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsto dall'art. 1, comma 67 della legge n. 247 del 2007 e dall'art. 2 comma 1, lettera c), del D.L. n. 93 del 2008 e successive modificazioni.

6) Salvo diverse intese locali, per le aziende stagionali continuano a trovare applicazione le norme di cui agli artt. 209, 260 e 293 del presente CCNL con conseguente inapplicabilità delle disposizioni inerenti il premio

di risultato.

[33] Art. 12 Indicatori

1) Fermo restando quanto previsto dal protocollo del 23/7/1993, per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la misurazione dei risultati previsti ai fini della contrattazione territoriale, le parti opereranno prioritariamente riferimento alle fonti ufficiali disponibili. In subordine, le parti stipulanti agli accordi territoriali potranno affidare alla rete degli enti bilaterali il compito di acquisire ed elaborare le suddette informazioni, fermo restando che i risultati di tali elaborazioni saranno resi noti unicamente in forma aggregata e comunque tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati aziendali e personali.

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

- Aziende alberghiere

- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)

- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)

- dipendenti (INPS, ISTAT)

- giornate lavorate (INPS)

- Complessi turistico ricettivi dell'aria aperta

- capacità ricettiva (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)

- presenze turistiche (ISTAT, Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)

- dipendenti (INPS, ISTAT)

- giornate lavorate (INPS)

- Pubblici esercizi e stabilimenti balneari

- produttività nazionale P.E. (ISTAT) o territoriale

- prodotto interno lordo provinciale pro capite (Unioncamere)

- consumi energia elettrica per uso non domestico (Distributori)

- flussi turistici (Enti pubblici regionali e/o territoriali per il turismo)

- dipendenti (INPS, ISTAT)

- Ristorazione collettiva

- fatturato

- ore lavorate

- dipendenti

- Imprese viaggi e turismo

- composizione dei viaggi per tipologia e organizzazione (ISTAT)

- vendita biglietteria aerea (IATA/BSP)

- vendita biglietteria ferroviaria

- dipendenti (INPS. ISTAT)

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

[34] Art. 13 Effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello

1) Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo l'1/7/1993 da aziende o associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

2) Per la pratica attuazione di quanto previsto al comma precedente sono stanziati i seguenti importi lordi:

<i>Livello</i>	<i>Euro</i>
<i>A, B</i>	<i>296,00</i>
<i>1, 2, 3</i>	<i>251,00</i>
<i>4, 5</i>	<i>222,00</i>
<i>6S, 6, 7</i>	<i>178,00</i>

3) L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale.

4) Il premio sarà erogato con la retribuzione di marzo 2016. Gli accordi di secondo livello potranno definire modalità diverse di erogazione.

5) Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza al 29/2/2016, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nel periodo 1/1/2014 - 29/2/2016.

6) Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

7) Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

8) Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL Turismo, che venga pagato con il prospetto paga dei periodi successivi all'1/1/2014. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima dell'1/7/1993.

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

10) Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi delle disposizioni del CCNL Turismo che regolano la materia, non venga definito un accordo integrativo entro il 31/1/2016, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di marzo 2016, i seguenti importi:

Livello	Euro
A, B	186,00
1, 2, 3	158,00

4, 5	140,00
6S, 6, 7	112,00

Si applicano a tali importi le disposizioni di cui ai commi 5, 6, 7, 8 e 9 del presente articolo.

11) Nel caso in cui, a livello territoriale, siano vigenti accordi integrativi sottoscritti dalle organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, per i datori di lavoro che eventualmente non applichino tali accordi l'importo di cui al comma 10 sarà rideterminato in misura non inferiore alle erogazioni complessivamente dovute ai sensi dei suddetti accordi per il periodo 1/1/2014 - 29/2/2016.

12) In occasione del successivo rinnovo del CCNL Turismo, le parti valuteranno gli esiti dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, al fine di concordare eventuali correttivi.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si danno atto di aver stipulato il presente accordo nel presupposto che gli importi del premio vengano ammessi a beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, ed in particolare delle disposizioni di cui al Decreto Presidente del Consiglio dei ministri 22/1/2013 e successive modifiche ed integrazioni. Qualora tale ipotesi non si realizzi, le parti assicureranno l'invarianza dei costi, adottando i necessari correttivi.

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[35] Art. 14 Materie della contrattazione

1) Le parti si danno atto che la contrattazione integrativa, nel rispetto dell'attuale prassi contrattuale, non potrà avere per oggetto materie già definite in altri livelli di contrattazione, salvo quanto espressamente stabilito dal presente contratto.

2) Fermo restando che la contrattazione integrativa aziendale è ammessa nelle aziende che occupino più di quindici dipendenti, al secondo livello di contrattazione, territoriale o aziendale, disciplinato dai commi 3 e 4 dell'art. 10 sono demandate le seguenti materie:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13/12/1984

e del D.Lgs. n. 198 del 2006 e successive modificazioni, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

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

c) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'art. 69;

d) la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, ai sensi del comma 1 dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987, regolandone la eventuale computabilità ai fini del calcolo della percentuale di cui alla norma suddetta nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato

l'iter formativo;

e) ulteriori ipotesi e maggiori durate di utilizzo dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 89;

f) interruzione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 108, 116 e 361);

g) intervallo per la consumazione dei pasti (art. 119);

h) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (artt. 299 e 378):

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

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

k) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;

l) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a

quanto previsto dall'art. 114;

m) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. 111 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;

n) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'art. 118;

o) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'art. 115;

p) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;

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

r) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 141);

s) premio di risultato di cui all'art. 11;

t) regolamentazione nastro orario stagionali (art. 207);

u) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della legge 20/5/1970, n. 300;

3) Le seguenti materie restano demandate alla esclusiva competenza della contrattazione integrativa territoriale:

a) accordi in materia di apprendistato relativamente alla durata dei rapporti di lavoro ed al numero degli apprendisti in proporzione ai lavoratori qualificati anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 21, quarto comma, legge 28/2/1987, n. 56;

b) la definizione ili meccanismi analoghi a quanto previsto dall'art. 95 volti ad agevolare ulteriormente

l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro;

c) la definizione di ulteriori fattispecie ed eventi simili e/o qualifiche per le quali è consentita l'assunzione di lavoratori extra in aggiunta rispetto a quanto previsto dall'art. 93;

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

e) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente contratto in materia di utilizzo del lavoro a tempo determinato;

f) differenti impegni formativi e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna degli apprendisti, ai sensi dell'art. 61, comma 2;

g) la definizione delle iniziative relative alle funzioni per le quali è istituito l'Ente Bilaterale: la formazione, la riqualificazione professionale, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, e quant'altro previsto dagli statuti, la cui attuazione è demandata all'Ente stesso. Ciò in relazione alle concrete esigenze territoriali e dei comparti e nell'ambito delle disponibilità esistenti. Nella definizione delle suddette iniziative si terrà conto delle previsioni comunitarie, nazionali e regionali in materia al fine di realizzare possibili sinergie;

h) la determinazione del compenso per i lavoratori extra o di surroga secondo quanto previsto dall'art. 155:

i) assegnazione della percentuale di servizio per i banchetti e simili agli interni (art. 312);

j) definizione delle modalità di calcolo della percentuale di servizio al personale tavoleggiante dei locali notturni (art. 327);

k) definizione di eventuali diversi sistemi di retribuzione per usi e consuetudini locali;

l) determinazione dei trattamenti integrativi salariali per i dipendenti dalle aziende della ristorazione collettiva (art. 341);

m) determinazione del compenso fisso ai maitres o capi camerieri (art. 317);

- n) determinazione del compenso fisso per il servizio a domicilio e per i banchetti (art. 314);
- o) determinazione della misura della trattenuta cautelativa (artt. 295, 358 e 374);
- p) determinazione della percentuale di servizio e dei criteri di ripartizione (art. 309);
- q) determinazione di una indennità per il personale assunto a tempo determinato da corrispondersi in caso di chiusura dell'azienda per epidemie e per altre cause simili (stabilimenti balneari);
- r) eventuali deroghe a quanto stabilito dall'art. 366;
- s) clausole di uscita (art. 15);
- t) contratti a termine ed aziende di stagione (artt. 209, 256, 260 e 293);
- u) la disciplina delle modalità di svolgimento dell'apprendistato in cicli stagionali, fermo restando quanto previsto al comma 1 dell'art. 64;
- v) retribuzione onnicomprensiva (art. 16);
- x) decisioni in caso di epidemie o di altre cause di forza maggiore (artt. 213, 264, 294, 373);
- y) funzionamento Commissioni paritetiche (artt. 248, 286 e 419);
- z) costituzione dei Centri di servizio di cui all'art. 22;
- aa) iniziative volte al prolungamento delle fasi stagionali di attività, anche, mediante l'attivazione degli istituti di cui all'art. 8 del presente contratto e degli altri istituti contemplati dalla legge e dalla contrattazione.

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

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

b) la definizione di maggiori percentuali rispetto a quanto stabilito dal presente Contratto in materia di utilizzo del lavoro a tempo determinato.:

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

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

e) premio di risultato di cui all'art. 11:

f) clausole di uscita (art. 15);

5) Per le aziende di ristorazione collettiva e servizi, le seguenti materie sono demandate alla esclusiva competenza della contrattazione nell'unità produttiva:

a) azioni a favore del personale femminile, in attuazione della raccomandazione CEE, n. 635 del 13/12/1984 del D.Lgs. n. 198 del 2006, in coerenza con quanto convenuto in materia a livello nazionale;

b) la definizione di eventuali limiti massimi superiori o limiti minimi inferiori della durata della prestazione lavorativa ridotta superiori rispetto a quanto previsto dall'art. 69:

c) intervallo per la consumazione dei pasti (art. 119);

d) ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro (art. 299);

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

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

- g) eventuale istituzione del lavoro a turno intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre o più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;

- h) l'adozione di ulteriori diversi regimi di flessibilità dell'orario di lavoro settimanale normale rispetto a quanto previsto dall'art. 114:

- i) diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale di cui all'art. 111 reclamate da particolari esigenze produttive aziendali;

- j) il recupero delle ore di lavoro perse per forza maggiore o periodi di minor lavoro secondo quanto previsto dall'art. 118;

- k) diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo di cui all'art. 115;

- l) qualifiche esistenti in azienda non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del presente Contratto;

- m) misura del risarcimento per rotture e smarrimento oggetti (art. 141);

- n) ambiente di lavoro e tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori nell'ambito delle norme dell'art. 9 della legge 20/5/1970, n. 300;

[36] Art. 15 Clausole di uscita

1) Al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di favorire la normalizzazione delle condizioni di concorrenza tra le imprese, in presenza di situazioni di crisi accertate dalle organizzazioni nazionali stipulanti il presente accordo, sarà possibile, previa intesa territoriale di cui al comma seguente, prevedere

modulazioni differenti degli aumenti contrattuali di cui al presente CCNL.

2) Ai predetti accordi è riconosciuta validità pari a quella attribuita al contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione che i programmi si concludano entro un arco temporale non superiore a quello di vigenza contrattuale e che i relativi accordi vengano sottoscritti anche dalle organizzazioni nazionali stipulanti il CCNL, salvo successivo proroga concordato dalle stesse parti.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[37] Art. 16 Retribuzione onnicomprensiva

1) Tenuto conto delle peculiari caratteristiche del mercato del lavoro turistico, con particolare riferimento alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione integrativa territoriale di cui all'art. 13 può regolamentare, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

2) Ai fini di cui sopra, l'eventuale conglobamento del lavoro straordinario è utile sino a concorrenza del numero di ore conglobate, con conseguente esclusione di sistemi di forfettizzazione.

- Dichiarazione congiunta -

Al fine di favorire la normalizzazione delle condizioni di impiego della manodopera e di concorrenza tra le imprese, le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo potranno assumere a base la retribuzione di cui sopra per richiedere congiuntamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'adozione di apposite tabelle di retribuzione medie agli effetti del calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale ai sensi dell'art. 6 del regio decreto legge 14/4/1939, n. 636 e dell'art. 35 del DPR 30/5/1955, n. 797.

[38] Art. 17 Archivio dei contratti

1) I contratti integrativi territoriali saranno depositari, entro quindici giorni dalla stipula, presso l'archivio dei contratti istituito presso l'ente bilaterale nazionale del settore turismo e, a richiesta, potranno essere inviati al CNEL,

[39] CAPO IV - Enti Bilaterali

[40] Premessa

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

- Dichiarazione a verbale -

Le parti affidano all'EBNT lo svolgimento di una ricognizione degli accordi locali caratterizzati da sperimentazioni volte a favorire una più ampia diffusione del sistema della bilateralità.

- Dichiarazione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori -

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori ritengono che le situazioni locali in essere rappresentano utili strumenti per un consolidamento del sistema della bilateralità nel settore del Turismo.

[41] Art. 18 Ente bilaterale nazionale unitario del settore Turismo

1) Le parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale Unitario del Settore Turismo, regolato da apposito statuto.

2) L'EBNT costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il CCNL Turismo in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'EBNT attua ogni utile iniziativa, e, in particolare:

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri annuali di informazione;

b) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

c) provvede al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore;

d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali, curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936 del 1986;

e) istituisce la banca dati per l'incontro da domanda e l'offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;

f) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

g) riceve ed elabora, a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro ed apprendistato nonché dei contratti a termine;

h) predispone e/o coordina schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;

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

l) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;

m) istituisce il Comitato di Vigilanza Nazionale;

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

o) svolge i compiti di Organismo Paritetico Nazionale ai sensi dell'art. 12, Accordo interconfederale

18/11/1996, di cui all'Allegato Q del presente CCNL. In tale ambito, l'EBNT istituisce la Commissione tecnica sulla sicurezza sul lavoro avente i seguenti compiti:

- esaminare i compiti affidati alle parti sociali dal D.Lgs. n. 81 del 2008, al fine di individuare e proporre eventuali adattamenti da apportare alle disposizioni contrattuali vigenti;

- esaminare i progetti formativi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti dall'accordo 21/12/2011 raggiunto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome - elaborati per le aziende multilocalizzate.

3) Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

- Dichiarazione a verbale -

Le Parti concordano di dare avvio alle attività di implementazione, in seno all'Ente bilaterale nazionale, della banca dati per l'effettiva facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e per il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme d'impiego di cui al precedente art. 18, secondo comma, lettera e).

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[42] Art. 19 Sostegno a reddito

1) Il 30% della quota contrattuale di servizio per il finanziamento dell'Ente Bilaterale Territoriale è destinato al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività, previo accordo fra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali, nei limiti e con le modalità che verranno disciplinati dall'Ente Bilaterale Territoriale, con apposito regolamento, redatto sulla base del Regolamento Tipo allegato al presente contratto, che sarà sottoposto alla preventiva approvazione del Comitato di Vigilanza Nazionale.

2) Per le aziende multilocalizzate, la quota del 30% del contributo contrattuale di competenza dell'Ente Bilaterale Territoriale, destinata al sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o in processi di malfunzionamento e/o riorganizzazione aziendale, interessati da periodi di sospensione dell'attività, è accantonata in un apposito fondo costituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo. Tali somme saranno erogate direttamente dall'EBNT nei limiti e con le modalità di cui ai

regolamenti allegati al presente CCNL. A tal fine, si considerano multilocalizzate le aziende che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a pili di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

3) Quando il sostegno al reddito erogato dall'Ente Bilaterale integra l'indennità di disoccupazione erogata dall'INPS, esso è determinato in misura pari ad almeno il venti per cento dell'indennità di disoccupazione. In caso di modificazione delle disposizioni di legge che regolano la materia, le parti si incontreranno per valutare l'opportunità di adeguare tale misura.

4) Gli enti bilaterali iscrivono le somme, di cui ai commi precedenti in uno specifico capitolo di bilancio. Tali risorse, ove non utilizzate nell'esercizio di competenza, sono accantonate ai fini di un possibile utilizzo, con le medesime finalità, negli esercizi successivi.

5) In espressa deroga alle disposizioni di cui al presente articolo, restano salve le regolamentazioni territoriali già in essere ed effettivamente funzionanti in coerenza con le previsioni della precedente normativa contrattuale alla data del 27/7/2007, come già individuate dall'EBNT, che pertanto continueranno ad essere applicate con le modalità definite da ciascun territorio.

6) Sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante:

- il regolamento tipo per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito di cui al comma 1 del presente articolo;

- il regolamento per la disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito per i dipendenti da aziende multilocalizzate di cui all'art. 18 comma 2, del presente CCNL.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si impegnano a verificare - entro il 31/3/2010 - la possibilità di modificare il criterio di ripartizione delle somme contrattualmente dovute agli enti bilaterali dai datori di lavoro e dai lavoratori, prevedendo che le attività di sostegno al reddito siano finanziate unicamente mediante, ricorso alle risorse assicurate dai datori di lavoro, ferma restando la misura dell'aliquota complessivamente posta a carico dei datori di lavoro e previa verifica presso le amministrazioni competenti dell'effettiva coerenza di tale soluzione e dell'invarianza degli oneri previdenziali ed assistenziali e dei conseguenti costi per le imprese.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si rivolgeranno al Ministero dell'Economia al fine di chiarire che alle erogazioni per sostegno al reddito previste dal presente contratto si applica la disciplina dei sussidi occasionali di cui all'art. 51, comma 2, lettera b), del DPR 22/12/1986, n. 917.

[43] Art. 20 Enti bilaterali territoriali del settore turismo

1) L'Ente Bilaterale del settore Turismo verrà costituito, di norma a livello regionale, e sarà strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite dalle parti a livello nazionale con apposito Statuto e Regolamento. In caso di mancato accordo, l'Ente Bilaterale Nazionale può autorizzare in via transitoria la costituzione di Enti Bilaterali con competenza limitata a singoli comparti e/o a specifiche aree territoriali.

2) Lo stesso potrà essere costituito, sulla base di accordi intervenuti tra le parti, per singole aree omogenee subregionali.

3) L'EBT costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. A tal fine, l'E.B.T, promuove e gestisce, a livello locale:

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

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

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

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

e) l'istituzione di una banca dati per incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale del settore

Turismo e con la rete degli enti bilaterali territoriali e con i servizi locali per l'impiego;

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

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

h) svolge i compiti di Organismo Paritetico territoriale ai sensi dell'art. 13, Accordo interconfederale 18/11/1996, di cui all'Allegato Q del presente CCNL. In tale ambito, l'EBT istituisce la Commissione tecnica sulla sicurezza sul lavoro avente il compito di valutare i progetti formativi previsti dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81 del 2008 - la cui durata, contenuti minimi e modalità di formazione sono definiti dall'accordo 21/12/2011 raggiunto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome.

4) L'EBT istituisce l'Osservatorio del Mercato del Lavoro, che costituisce lo strumento per lo studio delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, realizzando una fase di esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio ed a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali. A tal fine, l'Osservatorio:

a) programma ed organizza, al proprio livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo inviando a quest'ultimo i risultati, di norma a cadenza trimestrale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n. 56 del 1987 e con le garanzie di riservatezza ivi previste;

b) ricerca ed elabora, a fini statistici, i dati relativi agli accordi realizzati in materia di contratti di formazione e lavoro, di apprendistato nonché di contratti a termine, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo;

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

d) cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

5) Laddove già esistono strumenti analoghi a quelli sopra previsti, le parti che li hanno costituiti concorderanno le modalità per armonizzarli con la normativa sopra specificata, ferme restando le condizioni di miglior favore.

- Dichiarazioni a verbale -

La partecipazione di FEDERRETI nell'ambito della rappresentanza di parte imprenditoriale per il comparto Pubblici Esercizi negli organi dell'Ente Bilaterale territoriale è regolata da accordi diretti tra la FIPE e FEDERRETI.

Le quote contrattuali di servizio assicurate dalle agenzie di viaggio e dei relativi lavoratori dipendenti per il finanziamento degli Enti Bilaterali, per evidenti ragioni di congruità connesse alla particolare tipologia del settore, verranno finalizzate ad iniziative di formazione professionale.

Con decorrenza dall'1/1/1999 gli enti bilaterali del comparto agenzie di viaggio avranno struttura regionale o pluriregionale, ferme restando le attività, limitazioni ed estensioni previste dal CCNL per gli enti bilaterali per le agenzie di viaggio, nonché quanto previsto dal comma 5 dell'art. 18 dello statuto tipo allegato al CCNL 6/10/1994.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti, con riferimento a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, si impegnano a promuovere iniziative finalizzate all'armonizzazione ed unificazione degli enti bilaterali territoriali entro la vigenza del CCNL Turismo.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[44] Art. 21 Statuto tipo

1) E' istituita una commissione paritetica che avrà il compito di proporre alle parti gli opportuni aggiornamenti dello statuto tipo dell'Ente Bilaterale Territoriale del settore Turismo e dello statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, recependo le innovazioni introdotte dal presente accordo e dal CCNL Turismo 20/2/2010 e successive modifiche ed integrazioni, ed eventuali intese relative ai temi della rappresentanza.

2) Gli enti bilaterali già costituiti alla data di stipula del presente accordo adegueranno il proprio statuto entro la vigenza del presente CCNL.

[45] Art. 22 Centri di servizio

1) L'Ente Bilaterale di norma si articola nell'ambito del territorio in Centri di Servizio. La costituzione dei Centri di Servizio - che potrà avvenire per l'intero settore o per singoli comparti - si realizza con accordo specifico tra le rappresentanze locali delle rispettive Organizzazioni nazionali stipulanti il presente Contratto. Laddove non sia ancora istituito l'EBT, le parti potranno promuovere la costituzione dei Centri di Servizio, d'intesa con l'Ente Bilaterale Nazionale.

2) Il Centro di Servizio:

- cura la raccolta delle comunicazioni effettuate dalle aziende che si avvalgono degli strumenti di cui agli artt. 85 e 93;

- assiste le imprese che ne facciano richiesta per la instaurazione dei rapporti di lavoro di cui al terzo comma dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987 ricevendo a tal fine le domande dei lavoratori di cui all'art. 93 del presente contratto;

- può svolgere compiti di segreteria tecnica degli organismi paritetici costituiti dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

4) Gli Enti Bilaterali, ai sensi di quanto previsto dal presente articolo e dagli artt. 18 e 20 del presente Contratto, provvedono ad assicurare le risorse necessarie per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, nonché quelle dei Centri di Servizio la cui istituzione sia stata concordata a livello locale.

5) Per la pratica attuazione di quanto sopra, si procederà come segue:

- tra le parti costituenti gli Enti Bilaterali e le parti costituenti i Centri di Servizio, si stabilisce la ripartizione delle attività tra Centro di Servizio ed Ente Bilaterale, nonché la conseguente attribuzione delle risorse e le relative modalità, in conformità a quanto stabilito dal presente articolo e dagli artt. 18 e 20 e dal chiarimento a verbale e dalla dichiarazione a verbale posta in calce all'art. 20 del presente contratto;

- per i territori e/o i comparti in cui non sia costituito il Centro di Servizio, le relative attività saranno curate direttamente dall'Ente Bilaterale.

6) Le parti si danno atto che, per il comparto delle agenzie di viaggio, il sistema degli enti bilaterali opera con riferimento al livello regionale. Pertanto, la eventuale destinazione ai Centri di servizio delle risorse e competenze di provenienza dal comparto agenzie di viaggio potrà avvenire solo previo esplicito consenso della competente organizzazione imprenditoriale regionale aderente alla FIAVET nazionale.

[46] Art. 23 Finanziamento

1) Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,40 per cento di paga base, per quattordici mensilità, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento a carico del lavoratore.

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

3) L'azienda che ometta il versamento dei contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali, determinato nella misura di cui al presente articolo, rimane obbligata verso i lavoratori aventi diritto all'erogazione delle prestazioni assicurate dall'Ente bilaterale competente. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di cui all'art. 20 del presente Contratto (sostegno al reddito),

4) Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di quote di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultramensile entro un periodo massimo di dodici mesi.

5) Le quote contrattuali di servizio dovute all'Ente Bilaterale Nazionale e agli Enti Bilaterali Territoriali del settore Turismo ai sensi del comma 1 sono riscosse mediante un sistema nazionale con riparto automatico,

6) Ai sensi dell'accordo nazionale del 7/6/2002, il sistema si avvale della Convenzione stipulata l'1/7/2002 tra l'INPS e le parti stipulanti il presente CCNL e di un conto corrente bancario "cieco" istituito per ciascuna provincia.

7) Il dieci per cento dal gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale, del settore Turismo. La quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti. Nelle more della generalizzazione del sistema nazionale di riscossione, sulle somme riscosse in via transitoria mediante strumenti diversi, l'aliquota di competenza dell'EBNT continua ad essere applicata nella misura del quindici per cento. In relazione all'attivazione del sistema nazionale di riscossione, il Comitato Direttivo dell'EBNT è autorizzato a definire specifiche soluzioni transitorie che dovranno comunque concludersi entro il 31/12/2008. Sono altresì confermate le delibere sin qui assunte in

materia dagli organi dall'EBNT.

8) Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui agli artt. 18 e 20, in ragione della provenienza del gettito.

9) Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'EBNT, saranno trasferite agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL Turismo.

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

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[47] Art. 24 Analisi del funzionamento

1) Le parti convengono sull'opportunità di svolgere un'analisi approfondita delle modalità di organizzazione e funzionamento della rete degli enti bilaterali del turismo.

2) In tale ambito, particolare attenzione sarà dedicata alle ricognizioni delle risorse disponibili, delle funzioni effettivamente svolte, delle risorse destinate allo svolgimento di tali funzioni, anche analizzando i servizi realmente resi dagli enti bilaterali e dai centri di servizio ai lavoratori ed alle imprese.

3) Per lo svolgimento di tale analisi, le parti si avvarranno dell'assistenza tecnica dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, che presenterà un primo rapporto in tempi utili per consentire alle parti di esaminare i risultati e di assumere le conseguenti determinazioni entro il 30/6/2010.

[48] Art. 25 Conciliazione delle controversie

1) Eventuali controversie inerenti l'oggetto del presente capo potranno essere demandate, a richiesta anche di una sola delle parti contrattuali coinvolte, alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 29 del presente CCNL.

Le Parti,

viste:

- le disposizioni di legge concernenti l'istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale e, da ultimo, l'art. 1, comma 185, della legge 27/12/2013, n. 147 che ha modificato l'art. 3 della legge 28/6/2012, n. 92;

i

- le disposizioni del CCNL Turismo che affidano agli enti bilaterali lo svolgimento di funzioni in materia di sostegno al reddito;

considerati:

- lo stato delle procedure in atto, finalizzate alla costituzione di fondi di solidarietà bilaterali;

- l'esigenza di proseguire il confronto tenendo conto delle peculiari caratteristiche dell'occupazione nel settore turismo, con particolare riferimento alla diffusione delle piccole e medie imprese e delle forme di impiego a tempo determinato;

- la volontà di ottimizzare l'uso delle risorse, con l'obiettivo di realizzare il miglior equilibrio tra costi e benefici in favore delle imprese e dei lavoratori del settore turismo;

si impegnano a proseguire il confronto finalizzato alla costituzione del fondo di solidarietà di cui all'art. 3, comma 4, della legge n. 92 del 2012 e successive modifiche ed integrazioni, con l'obiettivo di definire un'intesa entro il 31/3/2014;

si riservano:

- di verificare la possibilità di optare, anche in via temporanea, per l'adesione al cosiddetto fondo residuale o per la costituzione di un fondo di solidarietà che sia rivolto anche ad aziende e lavoratori del settore turismo aderenti ad organizzazioni diverse da quelle stipulanti il presente accordo nonché ad aziende e lavoratori operanti in altri settori produttivi, nel rispetto del principio della pari dignità tra tutte le

organizzazioni costituenti i fondi;

- di proporre modifiche ed integrazioni delle disposizioni di legge e regolamentari che disciplinano la materia, al fine di agevolare l'adozione di soluzioni coerenti con le caratteristiche dell'impiego nel settore turismo;

si impegnano a definire, nell'ambito della soluzione che sarà adottata, le modalità di utilizzo ai fini di cui trattasi delle risorse che il CCNL Turismo attualmente destina alle attività di sostegno al reddito.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente in caso di evoluzione del quadro normativo ed istituzionale di riferimento.

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[50] CAPO V - Formazione

[51] Art. 26 Formazione professionale

1) L'evoluzione degli standard qualitativi delle imprese e dei servizi offerti alla clientela assumono per le parti valenza strategica per lo sviluppo del settore. Tale obiettivo si persegue prevalentemente mediante la valorizzazione delle risorse untane con particolare riferimento alla formazione professionale.

2) La professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune delle Parti, da essa dipendono lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali.

3) I processi di riforma dei sistemi educativi, formativi e del mercato del lavoro, che interessano oggi l'Italia e la maggior parte dei Paesi europei, individuano l'occupabilità e l'adattabilità come riferimenti chiave delle politiche e degli strumenti operativi di riferimento.

4) Si manifesta l'esigenza di sperimentare metodi e strumenti propedeutici alla definizione di un nuovo patto sociale, coerente con le esigenze di flessibilità del settore, basato sull'accesso alle competenze lungo tutto l'arco della vita, anche al fine di garantire nel tempo il mantenimento e lo sviluppo del capitale personale di

competenze, risorsa primaria di occupabilità.

6) Il sistema degli enti bilaterali del Turismo, nelle sue diverse articolazioni, ha assunto come propria priorità lo sviluppo di un sistema di formazione continua di risposta alle nuove esigenze, iniziando una propria riflessione su temi chiave quali il riconoscimento dei crediti formativi, la flessibilizzazione dell'accesso alla formazione per lavoratori ed imprese, l'integrazione tra sistemi.

7) Con il presente Contratto, le Parti ribadiscono il valore strategico della formazione professionale; individuano gli opportuni strumenti normativi capaci di agevolare l'ingresso e la permanenza nel settore dei lavoratori in possesso di specifici titoli di studio e/o di adeguata esperienza professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative.

8) In conseguenza di ciò, le Parti hanno:

- sviluppato le possibilità di ricorso agli istituti che agevolano la formazione professionale dei lavoratori neo assunti e la formazione continua dei lavoratori in servizio;

- riformulato il capitolo del mercato del lavoro con particolare riferimento a: apprendistato, lavoro a tempo parziale, lavoro ripartito, lavoro temporaneo e contratti a tempo determinato;

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

9) Le Parti, vista l'attività in materia di formazione professionale sviluppata anche attraverso la rete degli enti bilaterali del turismo, al fine di potenziare le azioni intraprese si impegnano congiuntamente a richiedere alle competenti istituzioni pubbliche una maggiore e rinnovata attenzione nei confronti degli strumenti formativi destinati al settore, con particolare riferimento all'attivazione degli investimenti che possono essere realizzati per il tramite degli Enti Bilaterali nel campo della formazione continua.

10) In questo quadro, le Parti, considerata la competenza primaria assegnata alle Regioni in materia di formazione professionale e di turismo, si impegnano a sviluppare il confronto, anche tramite gli Enti Bilaterali, con gli Assessorati Regionali alla formazione professionale e al turismo al fine di realizzare le opportune sinergie tra le rispettive iniziative.

11) Le Parti ritengono necessaria l'attivazione di una sede istituzionale di confronto sul turismo tra Governo e Parti sociali con particolare riferimento allo sviluppo e valorizzazione delle risorse umane e alla formazione professionale; le parti, infine, opereranno affinché simili sedi istituzionali possano essere attivate

anche al livello regionale.

[52] Art. 27 Formazione continua

1) Le parti, considerato che ai sensi dell'art. 118 della legge 23/12/2000. n. 388 e successive modificazioni i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate fra le parti;

- visti i risultati prodotti dal sistema di rilevazione e monitoraggio dei fabbisogni professionali e formativi, realizzato dall'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo con il sostegno del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e gli esiti delle azioni di sistema realizzate dalla rete degli enti bilaterali del settore turismo in materia di formazione continua e, segnatamente, del progetto "Unità Formative Capitalizzabili", del progetto "Goethe", del progetto "Fortur", del progetto "Mosaico", del progetto "Flexible Training System" nonché la sperimentazione condotta in materia di formazione degli apprendisti con il progetto "Verso il 2000";

- vista la raccomandazione in materia di linee guida per la formazione e lo sviluppo nel settore dell'ospitalità in Europa sottoscritta l'11/6/2004 da Effat (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) e da Hotrec (Confederation of National Associations of Hotels, Restaurants, Cafés and Similar Establishments in the European Union and European Economic Area);

- reputano opportuno individuare delle forme di aggregazione della domanda e della offerta di servizi formativi anche al fine di agevolarne un incontro efficiente ed efficace,

2) Le parti convengono che, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, le imprese faranno riferimento al fondo interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori dei settori commercio turismo e servizi (For.Te.).

3) Le parti congiuntamente concordano sulla opportunità che il fondo interprofessionale si avvalga della rete degli enti bilaterali del settore turismo e dei relativi centri di servizio quale strumento di assistenza tecnica, di formazione e di analisi dei fabbisogni formativi.

[53] Art. 28 Sicurezza sul lavoro

1) *Abrogato*

2) *Abrogato*

3) All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato - o determinato di durata superiore ai tre mesi - i datori di lavoro rilasciano al dipendente un'autocertificazione dell'attività formativa svolta presso altra azienda in materia di sicurezza sul lavoro.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2013

[54] CAPO VI - Commissioni paritetiche, conciliazione, arbitrato

[55] Art. 29 Composizione della commissione paritetica nazionale

1) La Commissione Paritetica Nazionale dovrà essere costituita su basi paritetiche da quattro rappresentanti della FILCAMS, quattro della FISASCAT, quattro della UILTuCS, e da tre rappresentanti della FEDERALDERGHI, da tre della FIPE, da tre della FIAVET e da tre della FAITA-FEDERCAMPING. Per gli aspetti di carattere generale e per quelli di specifica competenza, la Commissione sarà integrata con un rappresentante di FEDERRETI.

2) La Commissione si articola in quattro sottocommissioni, una per gli alberghi, una per i pubblici esercizi, una per le imprese di viaggi e turismo, ed una per i campeggi, per la soluzione di questioni concernenti esclusivamente i rispettivi settori.

3) La Commissione avrà sede presso una delle Federazioni imprenditoriali.

[56] Art. 30 Compiti della commissione paritetica nazionale

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

a) esamina tutte le controversie di interpretazione e di applicazione dei presente Contratto e di altri Contratti ed Accordi Nazionali di Lavoro riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di Lavoro;

b) può proporre nel rispetto dei criteri indicati dal Contratto, soluzioni che, contemperando le diverse specificità organizzative e strutturali dei singoli comparti, consentano alle stesse parti stipulanti, il rispetto degli accordi;

c) esplica forme di intervento dirette a favorire la costituzione degli EBT;

d) esamina le vertenze collettive concernenti l'applicazione, l'interpretazione, il rinnovo e la prima stipula degli eventuali accordi integrativi territoriali, per le quali debba essere compiuto a richiesta delle Organizzazioni locali dei lavoratori e dei datori di lavoro il secondo tentativo di conciliazione, unitamente ai rappresentanti delle predette Organizzazioni locali.

2) Le vertenze di carattere generale concernenti l'applicazione e l'interpretazione del presente Contratto Nazionale di lavoro e di altri Contratti ed Accordi nazionali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto Nazionale di lavoro, dovranno essere demandate, prima di qualsiasi azione, all'esame della Commissione Nazionale per il tentativo di amichevole componimento.

3) L'Organizzazione Nazionale o Territoriale che ha promosso o intende promuovere vertenze di cui al presente articolo, dovrà investirne la Commissione con lettera raccomandata, fornendo ogni possibile dettaglio in ordine all'oggetto della vertenza.

4) La Commissione sarà formalmente convocata dalla Federazione imprenditoriale competente entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta e si dovrà pronunciare nel merito entro i successivi trenta giorni.

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

6) Le funzioni di Segretario saranno svolte alternativamente, per ogni vertenza da un rappresentante dei lavoratori e da un rappresentante per i datori di lavoro.

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

[57] Art. 31 Commissioni paritetiche territoriali

1) Le Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori e dei datori di lavoro dovranno designare i propri rappresentanti effettivi e supplenti in seno alle Commissioni Paritetiche Territoriali secondo le modalità di cui ai successivi articoli.

2) Ferma restando la facoltà delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori di designare i propri rappresentanti anche successivamente, la mancata designazione dei rappresentanti da parte di qualcuna delle Organizzazioni Sindacali locali dei lavoratori non costituirà ostacolo alla costituzione della Commissione per la composizione delle controversie collettive limitando i suoi effetti negativi alla istituzione della Commissione per le vertenze individuali.

3) Le suddette Commissioni avranno sede presso una delle Associazioni locali degli imprenditori aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente Contratto.

[58] Art. 32 Procedure per la composizione delle controversie collettive

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

2) Le valutazioni di parte imprenditoriale e sindacale dovranno essere esaminate dalle parti entro dieci giorni o comunque entro un termine concordato per la ricerca di un accordo,

3) Trascorso tale termine, le parti - senza perdere la titolarità della rappresentanza del negoziato e prima di riprendere la propria libertà d'azione - si rivolgeranno alla Commissione di cui al successivo comma 6, al fine di raggiungere un accordo entro i venti giorni successivi.

4) Le parti potranno consensualmente decidere di prorogare i termini della discussione relativi a tali procedure.

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

6) La Commissione per la composizione delle controversie collettive è composta da un rappresentante di ciascuna Organizzazione locale della FILCAMS, della FISASCAT, dell'UILTuCS e da tanti rappresentanti dell'Associazione locale imprenditoriale aderente alla FEDERALBERGHI o alla FIPE o alla FIAVET o alla

FAITA-FEDERCAMPING quanti sono i rappresentanti delle predette Organizzazioni dei lavoratori.

7) La Commissione è convocata dall'Associazione locate imprenditoriale interessata ogni qualvolta ne sia fatta richiesta con lettera raccomandata da una delle parti rappresentate.

8) La richiesta dovrà essere debitamente motivata con la precisa indicazione dell'oggetto di controversia.

9) La Commissione dovrà pronunciarsi entro venti giorni dal ricevimento della richiesta, sottoscrivendo apposito verbale in tante copie quante sono le Associazioni locali facenti parte della Commissione, sia in caso di composizione della controversia, sia in caso di mancato accordo. Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente CCNL, che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

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

11) Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo o la stipulazione degli integrativi locali dovrà essere esperito un tentativo di conciliazione tramite la Commissione Paritetica Nazionale.

12) A tal fine le Organizzazioni locali interessate dovranno fare apposita richiesta alla Commissione Paritetica Nazionale corredandola della copia del verbale di mancato accordo, dal quale dovrà chiaramente risultare la posizione delle parti nella vertenza entro e non oltre dieci giorni dalla firma del verbale suddetto.

13) La Commissione di cui al comma 6 assume il ruolo di coordinamento delle Commissioni di conciliazione di cui al successivo art. 33. In tali contesti si terrà periodicamente una valutazione dell'andamento delle attività di conciliazione, monitorando le casistiche più frequenti e formulando proposte per il miglior funzionamento dell'attività conciliativa.

[59] Art. 33 Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali

1) Ai sensi degli artt. 409 e seguenti del codice di procedura civile, le vertenze individuali relative ai rapporti di lavoro subordinato tra le aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto ed il relativo personale dipendente saranno demandate, prima dell'azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di conciliazione.

2) La Commissione di conciliazione in sede sindacale è composta da un rappresentante della locale

Organizzazione sindacale degli imprenditori alla quale l'azienda aderisce e/o conferisce mandato (Federalberghi o Fipe o Faita - Federacamping o Fiavet) e da un rappresentante della locale Organizzazione sindacale locale dei lavoratori alla quale il dipendente è iscritto e/o conferisce mandato (Filcams Cgil o Fisascat Cisl o Uiltucs Uil).

3) La Commissione ha sede presso la Commissione paritetica o presso il Centro di servizio o presso l'Ente bilaterale territoriale, cui compete l'istituzione di un'apposita segreteria.

4) La richiesta di conciliazione, che deve contenere gli elementi essenziali della controversia, deve essere inviata presso la sede della Commissione, a mezzo raccomandata con avviso di ricevuta o altra mezzo equipollente.

5) La segreteria della Commissione, ricevuta la richiesta, convoca le parti per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta stessa, invitandole a designare entro otto giorni le organizzazioni cui aderiscono e/o conferiscono mandato.

6) La comunicazione di cui al comma precedente interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

7) Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.

8) Dell'esame di ogni vertenza deve essere redatto verbale sia nel caso di composizione della stessa, sia nel caso di mancato accordo. In caso di mancata comparizione di una delle parti, la segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

9) I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in sei copie, dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai componenti la Commissione.

10) I verbali di mancato accordo dovranno contenere le ragioni del mancato accordo e potranno indicare la soluzione anche parziale sulla quale le parti concordano.

11) La segreteria della Commissione, su richiesta della parte più diligente, deposita una copia del verbale presso la Direzione del lavoro competente per territorio ai sensi degli artt. 411 e 412 del c.p.c.. Una copia è conservata agli atti della Commissione di conciliazione. Le altre copie restano a disposizione delle parti interessate e delle rispettive Organizzazioni sindacali.

12) Le decisioni della Commissione non costituiscono interpretazione autentica del presente Contratto, né degli accordi territoriali. L'interpretazione autentica di tali norme resta demandata, rispettivamente, alla Commissione Paritetica Nazionale per il CCNL ed alla Commissione Paritetica territoriale per gli accordi territoriali, alle quali la Commissione di Conciliazione può rivolgersi al fine di ottenerne il pronunciamento.

13) Le Commissioni di conciliazione sono istituite con accordo sindacale tra le organizzazioni aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL. Copia dell'accordo dovrà essere inviata all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo per l'inclusione nell'archivio dei contratti.

[60] Art. 34 Collegio arbitrale

1) Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 del c.p.c. o all'art. 33 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11/8/1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo.

2) A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, un collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze di cui al primo comma. Il collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

3) L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sia presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio arbitrale, e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro i trenta giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di quindici giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

4) Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale territorialmente competente (Federalberghi o Fipe o Fiavet o Faita-Federacamping), un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale (Filcams o Fisascat o Uiltucs) a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

5) I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno

esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

6) In caso di mancato acconto sulla designazione del presidente del collegio, quest'ultimo verrà estratto a sorte tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

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

8) Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;

b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;

c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

9) Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

10) I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria di cui all'art. 33.

11) Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11/8/1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

12) Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater del c.p.c..

[61] Art. 35 Procedure di conciliazione ed arbitrato relative alle sanzioni disciplinali

1) Ferine restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria o di avvalersi delle procedure previste dall'art. 7 della legge 300 del 1970, il lavoratore al quale è stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'organizzazione sindacale dei lavoratori alla quale è iscritto e/o conferisce mandato, la costituzione, tramite la segreteria della Commissione di conciliazione, di un collegio di conciliazione e arbitrato.

2) Il collegio di conciliazione ed arbitrato è composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, estratto a sorte da un elenco di esperti istituito presso la Commissione stessa.

3) L'elenco di cui al comma precedente è formato da sei esperti indicati di comune accordo dalle locali Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dalle locali Organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti il presente contratto.

4) La segreteria della Commissione di conciliazione, ricevuta la richiesta, invita il datore di lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio.

5) Qualora il datore di lavoro non provveda a nominare il proprio rappresentante entro dieci giorni dal ricevimento dell'invito di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

6) La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

7) Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

[62] Art. 36 Procedure di conciliazione ed arbitrato relative ai licenziamenti individuali

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

2) Il termine di 60 giorni previsto dal comma 1 dell'art. 6 della legge n. 604 del 15/7/1966 per l'impugnativa del licenziamento resta sospeso fino all'esaurimento della procedura conciliativa di cui al precedente

comma.

3) Copia del verbale delle vertenze per i licenziamenti individuali dovrà essere inviata all'Ufficio Provinciale del Lavoro competente per territorio.

4) Ove il tentativo di conciliazione previsto dal presente articolo fallisca, ciascuna delle parti entro il termine di venti giorni potrà promuovere, anche attraverso l'Associazione sindacale cui è iscritto o conferisce mandato, il deferimento della controversia al Collegio arbitrale.

5) Il Collegio arbitrale, ritenendo ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla legge 15/7/1966, n. 604 e dalla legge 11/5/1990, n. 108. Nel caso in cui il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione, deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di tre giorni.

6) Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di tre giorni senza che l'azienda abbia provveduto alla riassunzione determina l'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore.

7) L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a due mensilità e mezzo né superiore a sei dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni della impresa, alla anzianità di servizio del lavoratore al comportamento ed alle condizioni delle parti.

8) La misura massima della predetta indennità è elevata a dieci mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a dieci anni e può essere maggiorata fino a quattordici mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

9) Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del trattamento di fine rapporto.

[63] Art. 37 Funzionamento delle commissioni paritetiche

1) Per quanto concerne i mezzi necessari al funzionamento delle Commissioni Paritetiche, si fa rinvio alle specifiche normative previste per ciascun comparto nella parte speciale,

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

[64] CAPO VII - Attività sindacale

- Dichiarazione a verbale -

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

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[65] Art. 38 Delegato aziendale

1) Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del Contratto e delle leggi sul lavoro.

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

[66] Art. 39 Dirigenti sindacali

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

a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente Contratto;

b) di Rappresentanze sindacali aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20/5/1970, n. 300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

c) della Rappresentanza sindacale unitaria costituita in luogo delle R.S.A., ai sensi dell'accordo

interconfederale 27/7/1994 (allegato P).

- 2) L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione Sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

- 3) Il licenziamento o il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

- 4) Il mandato di delegato aziendale di cui all'art. 38 e di dirigente sindacale di cui alla lettera b del primo comma del presente articolo conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

- 5) Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSU i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

- 6) Nelle aziende stagionali, ferma restando la durata triennale delle RSU, gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva all'elezione riassumono la carica con decorrenza dal momento in cui sussistono i presupposti numerici di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 27/7/1994 (allegato P),

[67] Art. 40 Permessi sindacali retribuiti

1) I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) del primo comma dell'art. 39 nella misura di uno per esercizio e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) ventiquattro ore per anno nelle aziende con un numero di dipendenti non inferiore a sei ma non superiore a quindici;

b) settanta ore per anno nelle aziende con oltre quindici dipendenti.

2) Per le imprese di viaggi e turismo i permessi o congedi retribuiti vanno concessi, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati nell'azienda, nella misura massima di settanta ore per anno.

3) I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di cui alla lettera c) dell'art. 39 limino diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

4) Il diritto riconosciuto al comma 3 spetta a:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

5) Qualora non sia stata costituita la R.S.U. si applicano alle R.S.A. i parametri di cui all'art. 24 del CCNL Turismo 30/5/1991.

6) I permessi di cui al comma 3 del presente articolo saranno pari a otto ore mensili nelle imprese di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle imprese di cui alla lettera a) del comma precedente, i permessi saranno di un'ora all'aiuto per ciascun dipendente.

7) Il lavoratore che intenda esercitare il diritto di cui al terzo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola ventiquattro ore prima, tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

- Chiarimento a verbale -

I permessi previsti dai commi 1 e 3 del presente articolo sono cumulabili.

[68] Art. 41 Permessi sindacali non retribuiti

1) I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 39 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno.

2) I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

3) I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee regionali ovvero chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato; la medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

[69] Art. 42 Diritto di affissione

1) E' consentito ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto di far affiggere in apposito albo comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati medesimi in luogo non accessibile alla clientela.

2) Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro.

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

[70] Art. 43 Assemblea

1) Nelle unità aziendali ove siano occupati più di quindici dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni Sindacali singolarmente o congiuntamente, presso l'unità aziendale in cui prestano la loro opera, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, secondo ordine di precedenza delle convocazioni.

2) La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

3) I lavoratori hanno anche diritto a partecipare alle assemblee durante l'orario di lavoro fino a dieci ore

all'anno normalmente retribuite.

4) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. Ad esse possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni dei sindacati.

5) Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata.

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

[71] Art. 44 Referendum

1) Il datore di lavoro deve consentire, nelle aziende con più di quindici dipendenti, lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalla RSU tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

[72] Art. 45 Norme generati

1) Per quanto non prevista espressamente dal presente Contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla legge 20/5/1970. n. 300 ed all'accordo interconfederale 27/7/1994 (allegato P)

- Dichiarazione a verbale -

Le parti costituiranno una Commissione Paritetica con l'incarico di esaminare le problematiche relative alla direttiva dell'Unione Europea concernente l'istituzione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie.

[73] Art. 46 Norma transitoria

(1) Sino alla costituzione delle R.S.U. continuano a trovare applicazione le norme del CCNL Turismo

30/5/1991 riferite alle rappresentanze sindacali aziendali.

- Chiarimento a verbale -

Le parti si danno atto che, così come stabilito dall'art. 2 dell'accordo interconfederale 27/7/1994, le elezioni delle RSU sono indette dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni stipulanti di presente CCNL.

[74] Art. 47 Contributi associativi

1) L'Azienda provvedere alla trattenuta del contributo associativo sindacale in favore delle Organizzazioni firmatarie il CCNL Turismo nella misura dell'uno per cento della paga base in atto dal 1° gennaio di ciascun anno e per quattordici mensilità ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

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

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

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[75] TITOLO III - Classificazione del personale

[76] Art. 48 Classificazione del personale

Declaratorie

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

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13/5/1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del regio decreto 1/7/1926 n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione e preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche riportate per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

QUADRO A

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

QUADRO B

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

LIVELLO PRIMO

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

LIVELLO SECONDO

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

competenza professionale.

LIVELLO TERZO

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

LIVELLO QUARTO

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

LIVELLO QUINTO

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

LIVELLO SESTO SUPER

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

LIVELLO SESTO

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

LIVELLO SETTIMO

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

[77] Art. 49 Valorizzazione della professionalità

Le parti convengono di istituire una Commissione Paritetica per approfondire, i temi connessi alla classificazione del personale, con particolare riferimento all'esame comparativo con la situazione in atto nei sistemi turistici dell'Unione, europea e dell'area del Mediterraneo ed alla necessità di adeguamento ai processi di trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto ed ai processi di sviluppo orizzontale e verticale della professionalità. I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL Turismo sei mesi prima della scadenza del presente contratto.

[78] Art. 50 Inquadramento

1) 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.

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

3) Salvo le materie espressamente modificate dal presente Contratto, la nuova classificazione unica non modifica le norme contenute nel Contatto di lavoro 16/3/1972 per le aziende alberghiere, nel Contratto nazionale di lavoro 13/3/1970 per le aziende pubblici esercizi, nel CCNL 14/6/1971 per le imprese di viaggi e turismo, nel Contratto nazionale di lavoro 26/6/1974 per gli stabilimenti balneari, nonché nei rispettivi Contratti nazionali di lavoro precedenti per i relativi periodi in vigore riguardanti i diversi trattamenti del personale con mansioni impiegate e del personale con mansioni non impiegate (allegato P al CCNL Turismo 30/5/1991).

4) I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero contratto.

5) La nuova classificazione non modifica inoltre la sfera di applicazione di leggi, regolamenti e norme amministrative che comportano differenziazioni tra mansioni impiegate e mansioni non impiegate richiamate e non richiamate nei contratti nazionali di lavoro sopra citati, quali il trattamento per richiamo

alle armi, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ed ogni altra norma in vigore o emananda.

6) Con riferimento a quanto precede, per i dipendenti da Alberghi Diurni e da Campeggi si fa riferimento, ai fini dei diversi trattamenti previsti dai precedenti Contratti e dalla legge per il personale con mansioni impiegate e per il personale con mansioni non impiegate, alla classificazione di cui all'allegato P del CCNL Turismo 30/5/1991.

7) Le parti stipulanti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica: pertanto eventuali azioni giudiziarie intese ad ottenere l'estensione dei trattamenti normativi ed economici oltre i limiti stabiliti nella presente sede di contrattazione e sopra indicati, avranno come conseguenza l'automatico e corrispettivo scioglimento delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e con esse delle aziende rappresentate dalle obbligazioni in tale presupposto assunte.

[79] Art. 51 Passaggi di qualifica

1) Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta; l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

[80] Art. 52 Mansioni promiscue

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

[81] TITOLO IV - Mercato del lavoro

[82] Premessa

Le parti stipulanti il CCNL Turismo, premesso che:

- il settore turistico è contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale degli addetti con rischio di perdite di investimenti professionali;
- la professionalità degli addetti costituisce un patrimonio comune da valorizzare, per promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva sui mercati internazionali;
- le caratteristiche strutturali delle attività turistiche implicano un mercato del lavoro non esclusivamente fondato sul rapporto a tempo indeterminato;
- la evoluzione della domanda di mercato e le fluttuazioni tipiche dell'attività turistica rendono necessaria una sempre maggiore efficienza volta a rispondere alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela;
- le recenti norme prevedono una attribuzione alle Regioni dei poteri sull'organizzazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, con possibili diversità territoriali dovute anche a fattori istituzionali;
- la libera circolazione della manodopera, nell'ambito dei Paesi della Unione Europea e con i Paesi limitrofi, sarà sempre più un dato ineliminabile nel panorama occupazionale del turismo;
- condividono l'obiettivo di valorizzare la permanenza nel settore delle professionalità esistenti e quelle in via di costituzione, operando il monitoraggio congiunto degli strumenti del mercato del lavoro, al fine di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e favorire le esigenze delle aziende nel reperimento di specifiche professionalità.

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

In questo quadro, le parti, preso atto dell'evoluzione del mercato del lavoro e della nuova disciplina dei sistemi di collocamento, considerata la opportunità di non disperdere il patrimonio professionale maturato dagli operatori del settore e di sostenere la libera circolazione dei lavoratori:

- riconoscono concordemente la necessità di utilizzare tutti gli istituti capaci di determinare l'espansione dei livelli occupazionali, nonché la creazione di nuove occasioni di impiego;
- ribadiscono il valore strategico della formazione professionale, individuando negli enti bilaterali la sede idonea per l'esame concertato delle relative problematiche e la promozione delle conseguenti iniziative;

- concordino che la rete degli enti bilaterali e dei centri di servizio possa agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

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

A tal fine, fermo restando che il ricorso ai servizi offerti dall'ente bilaterale ha carattere volontario, i singoli lavoratori e le imprese, nel rispetto delle normative che tutelano la privacy, potranno comunicare alla rete degli enti bilaterali del turismo, che sarà attrezzata di conseguenza, le informazioni relative ai nominativi, alle qualifiche professionali, alle esperienze professionali, alle competenze professionali (titoli, patenti, corsi frequentati, crediti e debiti formativi).

Le parti, conseguentemente si impegnano ad incontrarsi per definire le caratteristiche del servizio che sarà attivato dalla rete degli enti bilaterali e i relativi aspetti organizzativi.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si incontreranno per esaminare le questioni attinenti al lavoro parasubordinato, anche al fine di verificare la possibilità di disciplinare la materia con apposito accordo.

- Dichiarazione a verbale -

In caso di modifiche delle norme che disciplinano il mercato del lavoro, le parti si incontreranno per apportare i conseguenti adattamenti alle norme contrattuali.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[83] CAPO I - Apprendistato

[84] Premessa

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

L'integrale applicazione delle disposizioni del presente Contratto ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua costituisce

condizione indispensabile per l'utilizzo degli strumenti previsti dal presente capo.

[85] Art. 53 Tipologie di apprendistato

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

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

[86] Art. 54 Durata

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

Inquadramento finale	Durata (mesi)
2, 3, 4	48
5, 6S	36
6	24

2) In rapporto alle specifiche realtà territoriali e in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prendere durate diverse.

[87] Art. 55 Numero di apprendisti

1) il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

2) L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

3) Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

[88] Art. 56 Obblighi del datore di lavoro

1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio:

d) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

[89] Art. 57 Obblighi dell'apprendista

1) L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare:

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

2) L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

[90] Art. 58 Retribuzione

1) La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

- primo anno 80%

- secondo anno 85%

- terzo anno 90%

- dal quarto anno 95%

2) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

3) La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive -

la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

[91] Art. 59 Formazione

Premesso che:

- l'apprendistato nel settore Turismo rappresenta un importante strumento per l'acquisizione, delle competenze necessarie per lo svolgimento dei lavoro e un canale privilegiato per il collegamento fra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro;

- l'art. 2 della legge 14/2/2003, n. 30 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" che, nel rispetto dei criteri di cui all'art. 16, comma 5. della legge, 24/6/1997, n. 196, ha previsto il riordino dei rapporti di lavoro con contenuti formativi, così da valorizzare l'apprendimento in azienda e, in particolare, l'apprendistato quale strumento formativo che contribuisce alla produttività e qualità del lavoro anche nello prospettiva di una formazione superiore che integra formazione e lavoro;

- il D.Lgs. 10/9/2003 n. 276 ha dato attuazione alle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14/2/2003, n. 30;

- l'art. 49, comma 5, del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276 ha previsto che "la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale" nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi fra i quali: "la previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico - professionali" e "la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate";

- l'art. 23, comma 2, del D.L. 25/6/2008, n. 112 convertito, con modifiche, dalla legge 6/8/2008, n. 133 ha introdotto all'art. 49 del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, il comma 5 ter che stabilisce che "in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo";

- l'accordo di rinnovo del CCNL Turismo 27/7/2007 ha innovato la disciplina dell'apprendistato attivando l'apprendistato professionalizzante.

Le Parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, convengono di attuare quanto disposto dall'art. 49, comma 5 ter, del D.Lgs. 10/9/2003 n. 276. Le disposizioni di cui alla presente intesa saranno applicabili, per quanto compatibili e fatte salve successive intese, anche all'apprendistato per l'esercizio del diritto dovere di istruzione e formazione art. 48, D.Lgs. n. 276 del 2003 e per l'apprendistato di alta formazione (art. 50, D.Lgs. n. 276 del 2003).

1) La formazione aziendale, secondo quanto disposto dall'art. 49, comma 5 ter, secondo periodo, del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, è la formazione svolta secondo i criteri ed i requisiti stabiliti nel presente capo.

2) Il presente capo costituisce un "sistema minimo standard di regole" per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante in caso di formazione esclusivamente aziendale, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda del settore Turismo, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle proprie esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza degli enti bilaterali del turismo.

3) La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale, comprensivi di un monte ore di formazione di base e di formazione tecnico professionale.

4) L'attività formativa può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche tramite lo strumento della formazione in modalità e-learning ed in tal caso anche l'attività di accompagnamento potrà essere svolta attraverso l'impiego delle tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

5) L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.

6) L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto di quanto previsto in premessa al presente Capo attraverso la dichiarazione allegata al presente accordo, che andrà inviata all'Ente bilaterale del turismo competente per territorio (o all'EBNT per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore) in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e almeno due anni di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale;

b) profilo professionale rientrante tra quelli individuali nel presente accordo ed esplicitazione, eventuale, delle aree tematiche su cui verte la formazione, in rapporto alla specifica aziendale e/o del percorso individuale.

c) compilazione della "scheda formativa".

7) Il datore di lavoro che intenda optare per la formazione esclusivamente aziendale invierà una comunicazione all'ente bilaterale del turismo competente per territorio.

8) Qualora la formazione di base si svolga all'interno dell'azienda, il perseguimento degli obiettivi formativi relativi alle aree di contenuti "disciplina del rapporto di lavoro" e "sicurezza sul lavoro" avverrà utilizzando la strumentazione condivisa dalle parti stipulanti il presente CCNL nell'ambito del progetto "Verso il 2000" e del progetto "Giotto",

[92] Art. 60 Verifica di conformità

1) Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente Contratto possono altresì concordare di affidare al sistema degli enti bilaterali, la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente Contratto. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato che sarà appositamente costituito all'intento degli enti bilaterali del turismo competenti per territorio, in composizione paritaria tra le associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.

2) Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 1 è svolta dall'ente bilaterale nazionale del turismo, al quale è affidato anche il compito di monitoraggio.

[93] Art. 61 Impegno formativo

1) L'impegno formativo dell'apprendista è graduato in relazione al livello di inquadramento, con le seguenti modalità:

- 120 ore medie annue per i livelli secondo e terzo;

- 100 ore medie annue per i livelli quarto, quinto e sesto super;

- 30 ore medie annue per il livello sesto.

2) Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproponendo il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

3) Qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale, l'impegno formativo di cui ai commi precedenti è ridotto di un quarto, previo accertamento della sussistenza delle condizioni riportate in premessa al presente capo.

4) Per i tenitori in cui non sia operativo l'ente bilaterale o la commissione paritetica, la riduzione di cui al comma precedente è comunque applicabile in relazione agli apprendisti coinvolti in un percorso formativo corrispondente alle mansioni da svolgere (università, scuola secondaria di secondo grado, istituto professionale, attinenti al turismo).

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

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

7) La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le scadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

[94] Art. 62 Profili formativi

1) In allegato al presente Contratto sono indicati, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'art. 49, comma 5 ter, del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276. Nel caso la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'ente bilaterale competente. L'ente bilaterale del Turismo competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBNT per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva del settore.

2) Ai fini della validazione dei percorsi formativi e della relativa attestazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2 del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, l'EBNT potrà stipulare apposita convenzione con

3) Le disposizioni contenute nel presente capo si applicano a partire dall'1/1/2010 e, in quanto applicabili, si rivolgono anche agli apprendisti assunti prima della data di stipula del presente accordo.

[95] Art. 63 Intese con le Regioni e le Province autonome

1) La disciplina del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto- dovere di istruzione e formazione e del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione costituirà oggetto di intese con le regioni e le province autonome.

2) In attesa della disciplina degli istituti di cui al comma precedente, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni del presente contratto relative all'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B, 1, il contratto di apprendistato potrà essere stipulato solo per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, con una durata non superiore a quella del corrispondente corso di studi.

[96] Art. 64 Apprendistato in cicli stagionali

1) In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di quarantotto mesi consecutivi di calendario.

2) Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

3) L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

[97] Art. 65 Trattamenti normativi

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

[98] Art. 66 Assistenza sanitaria integrativa

1) L'obbligo di iscrivere tutti gli apprendisti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa decorre dall'1/7/2009.

[99] Art. 67 Clausola di salvaguardia

1) Sono fatti salvi i contenuti degli accordi integrativi che hanno disciplinato la materia in attuazione del D.Lgs. n. 276 del 2003.

[100] Art. ____ *Apprendistato professionalizzante - D.Lgs. 167/2011*

Il giorno 17/4/2012, tra la FEDERALBERGHI, la FIPE, la FIAVET, la FAITA, FEDERRETI e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTuCS si è stipulato il presente accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del D.Lgs. 14/9/2011, n. 167.

Il presente accordo decorre dal 26/4/2012.

Articolo inseriti dal Verbale di accordo 17/4/2012.

[101] *Premessa*

Le parti, esaminata l'evoluzione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In tale contesto, le parti assegnano agli Enti bilaterali un ruolo strategico per il monitoraggio delle attività formative e lo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;

b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

[102] Art. 1 Disciplina generale del contratto di apprendistato

1) Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, contiene l'indicazione della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, del livello di inquadramento dell'apprendista, della durata del periodo di apprendistato e della durata dell'eventuale periodo di prova, in conformità a quanto previsto dal CCNL Turismo.

2) La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiori a trenta giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tal caso, il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

3) Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

4) Alla scadenza del contratto di apprendistato, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso di trenta giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile, all'apprendista si applica il trattamento previsto dall'art. 188 del CCNL Turismo 20/2/2010.

5) L'integrale applicazione delle disposizioni del presente contratto, ed in particolare di quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua costituisce condizione indispensabile per l'utilizzo degli strumenti previsti dal presente Accordo.

[103] Art. 2 Apprendistato professionalizzante

1) Il presente Accordo detta un sistema minimo standard di regole per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, immediatamente applicabile da qualsiasi azienda del settore Turismo, di qualsiasi dimensione, uniformemente su tutto il territorio nazionale, con la possibilità di esplicitare la durata e il percorso formativo adattandolo alle esigenze aziendali e, laddove l'azienda ne

ravvisi l'opportunità, di usufruire dell'assistenza degli Enti bilaterali del Turismo.

[104] Art. 3 Numero di apprendisti

1) Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato.

2) L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

3) Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il settanta per cento dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o per giustificato motivo, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali che possono esercitare il diritto di precedenza. Resta comunque salva la possibilità di assumere un apprendista.

- Dichiarazione delle parti -

Le Parti si danno atto che le disposizioni di cui al comma 3 rispondono alle esigenze ed alle caratteristiche del settore turismo e, conseguentemente, auspicano che nell'ambito del processo di riforma del mercato del lavoro, eventuali modifiche della disciplina dell'apprendistato, delle quali si riservano di valutare la compatibilità, non alterino gli equilibri contrattualmente raggiunti.

[105] Art. 4 Obblighi del datore di lavoro

1) Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;

c) di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale

è assunto;

d) di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;

e) di informare per iscritto l'apprendista sui risultati del percorso formativo, con periodicità non superiore a sei mesi, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenni l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

[106] Art. 5 Obblighi dell'apprendista

1) L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

[107] Art. 6 Modalità di erogazione della formazione aziendale

1) La formazione a carattere professionalizzante o di mestiere può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche in modalità e-learning; anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

2) La formazione aziendale è costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale.

3) L'attività formativa può svolgersi anche al di fuori dell'orario di apertura al pubblico. Qualora l'attività

formativa si svolga al di fuori del turno di lavoro, le ore di formazione saranno retribuite, fermo restando che le stesse non rientrano nel computo dell'orario di lavoro.

4) Abrogato.

5) L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto di quanto previsto all'art. 59 del CCNL Turismo 20/2/2010. Tale certificazione andrà inviata all'Ente bilaterale del turismo competente per territorio (o all'EBNT per le aziende multilocalizzate), provvedendo ad effettuare la formazione nella sua interezza, assumendone la responsabilità, e attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

a) referente per la formazione (datore di lavoro o collaboratore), di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) del D.Lgs. n. 167 del 2011, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal datore di lavoro, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo; egli dovrà possedere competenze adeguate e, se lavoratore dipendente, un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze;

b) profilo professionale rientrante tra quelli individuati nel CCNL Turismo 20/2/2010 ed eventuale esplicitazione delle aree tematiche su cui verte la formazione;

c) compilazione del libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i) del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276; in assenza del libretto formativo, lo svolgimento della formazione potrà essere attestato compilando la scheda formativa allegata al presente CCNL Turismo 20/2/2010.

6) Nell'ambito dei principi stabiliti dal presente accordo, la contrattazione di secondo livello può stabilire specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

7) Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa, del territorio o del settore, tramite il Fondo For.Te..

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[108] Art. 7 Piano formativo

1) Il piano formativo individuale dovrà essere definito - anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e avvalendosi dell'assistenza degli stessi Enti - entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto ovvero, per il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, nei diversi termini individuati dai soggetti competenti.

2) Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente accordo possono affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente accordo. Il monitoraggio dell'attuazione del piano formativo è affidato all'Osservatorio sull'apprendistato che sarà appositamente costituito all'interno degli enti bilaterali del turismo competenti per territorio, in composizione paritaria tra le associazioni datoriali e dei lavoratori, firmatarie del contratto nazionale, che opererà senza ulteriori costi per le aziende e i lavoratori.

3) Per le aziende multilocalizzate la verifica di cui al comma 2 è svolta dall'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, al quale è affidato anche il compito di monitoraggio. Le aziende multilocalizzate potranno depositare presso l'EBNT i piani formativi standard previsti dall'azienda per le specifiche figure professionali che intendono assumere, nel rispetto delle modalità di svolgimento della formazione e la corrispondenza delle ore di impegno formativo minimo a quanto stabilito dal presente Accordo. La verifica di conformità relativa ai piani formativi standard aziendali dovrà avvenire entro quindici giorni dalla data di ricevimento dei piani, comprovata da ricevuta e-mail o fax. Decorso detto termine, in assenza di tale parere, le aziende procederanno alle assunzioni degli apprendisti inviando all'EBNT copia della scheda formativa allegata al CCNL Turismo.

[109] Art. 8 Profili formativi

1) In allegato al presente accordo, sono indicati, per ciascun comparto, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, definiti ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 14/9/2011, n. 167. Nel caso la singola azienda intenda avviare percorsi formativi per profili non previsti dalla parte speciale della presente intesa potrà ottenere apposita autorizzazione dell'ente bilaterale competente. L'ente bilaterale del Turismo competente per territorio invia ogni sei mesi i nuovi profili formativi all'EBNT per la loro eventuale formalizzazione nella contrattazione collettiva del settore.

2) Ai fini della validazione dei percorsi formativi e della relativa attestazione nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, l'EBNT potrà stipulare apposita convenzione con l'ISFOL.

[110] Art. 9 Retribuzione

1) La retribuzione degli apprendisti è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni:

<i>primo anno</i>	<i>80%</i>
<i>secondo anno</i>	<i>85%</i>
<i>terzo anno</i>	<i>90%</i>
<i>dal quarto anno</i>	<i>95%</i>

2) Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

3) La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

4) Le percentuali di cui al comma 1 restano valide anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista.

[111] Art. 10 Assistenza sanitaria integrativa

1) Gli apprendisti devono essere iscritti ai fondi di assistenza sanitaria integrativa di cui all'art. 163 del CCNL Turismo 20/2/2010.

[112] Art. 11 Previdenza complementare

1) Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria (Fon.Te.), secondo le disposizioni dell'art. 162 del CCNL Turismo 20/2/2010.

[113] Art. 12 Trattamenti normativi

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

[114] Art. 13 Durata del contratto di apprendistato professionalizzante

1) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 14/9/2011, n. 167, la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante è la seguente:

<i>Livello di inquadramento</i>	<i>Durata (mesi)</i>
2, 3, 4, 5, 6s	36
6	24

2) Per le figure professionali di cui all'elenco allegato al presente accordo, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in quarantotto mesi.

[115] Art. 14 Durata della formazione

1) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 14/9/2011, n. 167, la durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche è la seguente:

<i>Livello di inquadramento</i>	<i>Ore medie annue</i>
2,3	80
4, 5, 6s	60

6	40
---	----

2) Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

3) Abrogato

4) Abrogato

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

6) La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo.

7) All'atto dell'assunzione, previa adeguata documentazione, i periodi di apprendistato e le relative attività formative svolti in precedenza presso altri datori di lavoro, per lo stesso profilo professionale, saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[116] Art. 14/BIS

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

Livello di inquadramento	Durata rapporto (mesi)	Durata formazione (NOTA 2) (ore medie annue)
--------------------------	---------------------------	---

2 (NOTA 1), 3 (NOTA 1)	46	60
4 (NOTA 1)	40	60
2, 3, 4, 5, 6S	34	60
6	22	45

- Nota 1 -

Per le sole qualifiche con contenuti competenziali omologhi o sovrapponibili a quelli dei profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano (art. 1, comma 17, legge n. 92 del 2012; allegato 4, accordo 17/4/2012).

- Nota 2 -

Resta inoltre fermo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 14.

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

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

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

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

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

3) Le parti, nel riservarsi di aggiornare la disciplina della materia dopo l'attivazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al D.Lgs. 16/1/2013, n. 13, stabiliscono che, ai fini di cui al precedente comma 2:

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

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

- Chiarimento a verbale -

Le parti concordano che, in sede di stesura del nuovo testo contrattuale, il testo dell'accordo nazionale sull'apprendistato del 17/4/2012 sarà recepito all'interno del titolo IV del CCNL Turismo.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti, visto quanto disposto dall'art. 2, commi 2 e 3 del D.L. 28/6/2013, n. 76, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, legge 9/8/2013, n. 99, si riservano di valutare la necessità di modificare la disciplina contrattuale dell'apprendistato, anche al fine di tenere conto delle linee guida che potranno essere adottate in sede di Conferenza Stato Regioni.

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[117] Art. 15 Apprendistato in cicli stagionali

1) Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente accordo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. 14/9/2011, n. 167, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

2) L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

3) Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

4) *Ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 1, della legge 16/5/2014, n. 78, le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche con riferimento all'apprendistato per la qualifica o diploma professionale, ferme restando le competenze delle regioni e delle province autonome.*

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si impegnano a monitorare l'applicazione di questa norma con particolare riferimento alla sua efficacia in termini formativi e di inserimento stabile dei giovani nel mercato del lavoro.

Articolo modificato dal Verbale di accordo 16/6/2014

[118] Art. 16 Intese con le regioni e con le province autonome

1) La disciplina del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca costituirà, per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva, oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

2) In attesa della disciplina degli istituti di cui al comma precedente, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni del presente contratto relative all'apprendistato professionalizzante, fermo restando che in relazione alle qualifiche per le quali è previsto l'inquadramento finale nei livelli A, B, I, potrà essere stipulato unicamente il contratto di apprendistato di alta formazione.

[119] Art. 17 Clausola di salvaguardia

1) Salvo diversa intesa tra le parti, sono fatti salvi i contratti individuali di apprendistato stipulati prima del 25/4/2012

2) Sono fatte salve le disposizioni degli accordi integrativi che hanno disciplinato la materia in attuazione del D.Lgs. n. 276 del 2003, in quanto compatibili con le vigenti disposizioni di legge e del presente accordo.

3) In caso di variazioni della disciplina legale dell'apprendistato, le parti si incontreranno per valutare la necessità di modificare conseguentemente la disciplina del presente accordo.

- Dichiarazione delle parti -

Con riferimento alla regolamentazione della contribuzione attualmente prevista per le aziende che occupano da 1 a 9 dipendenti, come disposto dall'art. 22, comma 1, legge n. 183 del 2011, le Parti concordano di attivarsi congiuntamente presso i competenti livelli istituzionali per sancire la certezza dell'applicazione della contribuzione figurativa.

[120] Art. 18 Decorrenza

Il presente accordo decorre dal 26/4/2012.

[121] ALLEGATI

- Profili formativi
- Scheda formativa
- Autocertificazione
- Qualifiche omologhe

[122] ALLEGATO 1

[123] 1.1 Profili formativi aziende alberghiere, porti e approdi turistici

1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, con riferimento alle aziende alberghiere, ai porti e agli approdi turistici, ai complessi turistico ricettivi dell'aria aperta e ai rifugi alpini, i profili formativi sono quelli individuati dal CCNL Turismo 20/2/2010, così come delineati dal gruppo di esperti designati dal Ministero del Lavoro, dal Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca, dalle Regioni e dalle Parti Sociali, con il supporto tecnico dell'Isfol.

Settore	Area di attività	Profilo tipo	Qualifiche (elenco esemplificativo)
	Alimenti e bevande	Addetto alla produzione	cuoco, commis di cucina, pizzaiolo, ...
		Addetto al banco	barman, barista, banconiere, ...

<i>Turismo</i>		<i>Addetto alla sala</i>	<i>maitre, chef de rang, commis di sala, ...</i>
		<i>Addetto sala e piani</i>	<i>cameriera sala e piani</i>
	<i>Ricevimento e piani</i>	<i>Addetto ai piani</i>	<i>governante, cameriera ai piani, ...</i>
		<i>Addetto al ricevimento</i>	<i>portiere, segretario di ricevimento, assistente ...</i>
		<i>Addetto front e back office</i>	<i>segretario ricevimento, amministrazione e cassa</i>
	<i>Servizi generali</i>	<i>Addetto al back office</i>	<i>contabile, economo, magazziniere, ...</i>
		<i>Addetto alla manutenzione</i>	<i>operaio qualificato, operaio specializzato, giardiniere, addetto al garage, ...</i>
	<i>Promozione e commercializzazione</i>	<i>Addetto alla organizzazione</i>	<i>programmatore di viaggi, promotore commerciale, promotore turistico locale, ...</i>
		<i>Addetto al fron office</i>	<i>addetto ai servizi di prenotazione, addetto alla biglietteria, ...</i>
	<i>Intrattenimento e wellness</i>	<i>Addetto ei servizi di spiaggia e portuali</i>	<i>assistente bagnanti, inserviente di stabilimento, sommozzatore, ormeggiatore, ...</i>
		<i>Addetto ai servizi alla persona</i>	<i>addetto fangoterapia, estetista, parrucchiere, ...</i>
		<i>Addetto all'animazione</i>	<i>animatore, istruttore sportivo, accompagnatore ruppi, operatore parchi a tema...</i>

PROFILO TIPO: ADDETTO ALLA PRODUZIONE

<i>Qualifiche</i>	<i>Dietologo</i>
	<i>Cuoco</i>
	<i>Chef tecnologo</i>
	<i>Gastronomo</i>
	<i>Commis di cucina</i>
	<i>Addetto di cucina</i>
	<i>Pizzaiolo</i>
	<i>Gelatiere</i>
	<i>Pasticcere</i>
	<i>Sfoglina</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Alimenti e bevande</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere le caratteristiche del settore

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande

Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali

Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia di igiene alimentare

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'intento del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Svolgere le operazioni di preparazione delle materie prime

Saper preparare fondi e salse, antipasti, primi piatti, secondi piatti, piatti a base di paste lievitate, dolci e

gelati

Saper curare la coreografia del piatto

Conoscere e saper applicare le tecniche relative al controllo del costo - pasto

Conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel aspetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO: ADDETTO AL BANCO

<i>Qualifiche</i>	<i>Barman</i>
	<i>Banconiere di gelateria, pasticceria, tavola calda, chiosco di stazione</i>
	<i>Barman</i>
	<i>Barista</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Alimenti e bevande</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande

Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali

Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia di igiene alimentare

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Saper riconoscere le caratteristiche del cliente

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda

Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento

Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio delle principali bevande

Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la preparazione e il servizio di piatti semplici

Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out

Conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO: ADDETTO ALLA SALA

<i>Qualifiche</i>	<i>Maitre</i>
	<i>Sommelier</i>
	<i>Caffettiere, Dispensiere, Cantiniere</i>
	<i>Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore</i>
	<i>Cameriere ristorante, piani, sala, bar, tavola calda, selfservice</i>
	<i>Commis di sala, tavola calda, bar</i>
	<i>Addetto ai servizi di mensa</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente</i>

	<i>comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Alimenti e bevande</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere la merceologia degli alimenti e delle bevande

Conoscere i principali piatti e vini locali e nazionali

Conoscere e saper applicare le norme, le disposizioni e i criteri di autocontrollo in materia di igiene alimentare

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Saper riconoscere le caratteristiche del cliente

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse tipologie di servizio

Conoscere e saper presentare le caratteristiche dei piatti e delle bevande compresi nel menù

Conoscere e saper applicare le tecniche per apparecchiare e sparecchiare, secondo le diverse tipologie di servizio

Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out

Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento

Conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO: ADDETTO SALA E PIANI

	<i>Cameriera sala e piani</i>
--	-------------------------------

<i>Qualifiche</i>	<i>Addetto ai servizi di alloggio e ristorazione</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Alimenti e bevande/ Ricevimento e piani</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

Questo profilo si colloca in posizione intermedia tra l'addetto alla sala e l'addetto ai piani. Le relative competenze possono essere individuate operando una opportuna selezione dalle rispettive elencazioni.

PROFILO TIPO: ADDETTO AI PIANI

<i>Qualifiche</i>	<i>Governante</i>
	<i>Cameriera ai piani, villaggi turistici, camping</i>
	<i>Guardarobiere</i>
	<i>Addetto ai servizi di camera</i>
	<i>Stiratrice, cucitrice, rammendatrice</i>
	<i>Pulitore, Lavatore a secco, Lavandaio, Addetto tintoria</i>
	<i>Operatore servizi di pulizia</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Ricevimento e piani</i>

*Competenze di settore**Conoscere le caratteristiche del settore**Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera**Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera**Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente**Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto**Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi**Competenze di area**Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio**Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali**Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività**Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato**Conoscere e saper applicare le procedure per l'accoglienza e la sistemazione del cliente e le tecniche per il loro utilizzo**Conoscere e saper applicare le disposizioni sulla tutela della privacy**Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi**Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari**Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione**Competenze di profilo*

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per l'effettuazione della pulizia e di riassetto dei piani, delle camere e delle relative dotazioni

Conoscere e saper applicare le procedure per evitare sottrazioni, smarrimenti, usi impropri dei materiali e delle dotazioni aziendali, nonché dei beni dei clienti

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO: ADDETTO AL RICEVIMENTO

<i>Qualifiche</i>	<i>Portiere</i>
	<i>Assistente di portineria</i>
	<i>Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli</i>
	<i>Guardiano diurno e notturno</i>
	<i>Hostess</i>
	<i>Sorvegliante di ingresso</i>
	<i>Custode</i>
	<i>Centralinista</i>

	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Ricevimento e piani</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere e saper applicare le procedure per l'accoglienza e la sistemazione del cliente e le tecniche per il loro utilizzo

Conoscere e saper applicare le disposizioni sulla tutela della privacy

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera

Saper riconoscere le caratteristiche del cliente

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda

Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento

Conoscere e saper applicare le tecniche di yield management

Conoscere e saper applicare le tecniche per la formulazione del piano prenotazioni e le modalità per il suo utilizzo

Conoscere e saper applicare le tecniche e le procedure per la registrazione del cliente

Conoscere e saper applicare le procedure per la custodia dei valori e del bagaglio dei clienti

Conoscere e saper applicare le tecniche per la predisposizione della partenza del cliente

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni, materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO: ADDETTO FRONT E BACK OFFICE

	Segretario ricevimento, amministrazione, cassa,
--	---

<i>Qualifiche</i>	<i>portineria</i>
	<i>Cassiere</i>
	<i>Controllore di campeggio</i>
	<i>Economo</i>
	<i>Addetto al ricevimento, cassa, cassa bar, cassa ristorante; cassa negozi vari, segreteria, controllo clienti, movimento personale, merci</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Ricevimento e piani/Servizi generali</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

Questo profilo si colloca in posizione intermedia tra l'addetto al ricevimento e l'addetto al back office. Le relative competenze possono essere individuate operando una opportuna selezione dalle rispettive elencazioni.

PROFILO TIPO: ADDETTO BACK OFFICE

	<i>Segretario di direzione</i>
	<i>Impiegato di concetto</i>
	<i>Impiegato d'ordine</i>
	<i>Corrispondente in lingue estere</i>
	<i>Stenodattilografo</i>

<i>Qualifiche</i>	<i>Impiegato amministrativo</i>
	<i>Contabile</i>
	<i>Magazziniere</i>
	<i>Addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo</i>
	<i>Impiegato amministrativo e/o contabile</i>
	<i>Addetto a macchine elettrocontabili</i>
	<i>Archivista</i>
	<i>Programmatore CED</i>
	<i>Operatore CED</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Servizi generali</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto

Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione **COMPETENZE DI PROFILO**

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e I principali software applicativi

Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento

Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy

Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica

Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e

commentarli negli aspetti salienti

Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura

Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico

Conoscere e saper praticare le condizioni di stoccaggio dei materiali, sia per quanto riguarda le caratteristiche merceologiche, che per quanto riguarda la loro movimentazione in sicurezza

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO: ADDETTO ALLA MANUTENZIONE

<i>Qualifiche</i>	<i>Capo squadra</i>
	<i>Capo operaio</i>
	<i>Operaio qualificato</i>
	<i>Operaio specializzato</i>
	<i>Giardiniere</i>
	<i>Addetto alla manutenzione di aree verdi</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Servizi generali</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto

Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper eseguire interventi di precisione per aggiustare, mantenere e riparare macchine, impianti, dotazioni e attrezzature

Conoscere e saper utilizzare i materiali (materie prime, semi-lavorati, prodotti finiti)

Saper applicare le procedure e saper utilizzare la strumentazione per effettuare il collaudo

Conoscere e saper utilizzare i prodotti per la cura delle aree verdi

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO: ADDETTO ALLA ORGANIZZAZIONE

<i>Qualifiche</i>	<i>Programmatore di viaggi</i>
	<i>Promotore commerciale</i>
	<i>Promotore turistico locale</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Promozione e commercializzazione</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere la geografia turistica

Conoscere le norme sulla mobilità turistica

Conoscere i sistemi di mobilità

Conoscere i sistemi di ricettività

Conoscere i sistemi di ristorazione

Saper redigere itinerari e programmi di viaggio

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

- Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo*
- Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica*
- Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi*
- Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera*
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera*
- Conoscere e saper applicare le principali tecniche di comunicazione pubblicitaria*
- Conoscere e saper applicare le tecniche per la definizione del planning*
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti*
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico*
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita*
- Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing*
- Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda*
- Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria*
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale*

PROFILO TIPO: ADDETTO AL FRONT OFFICE

<i>Qualifiche</i>	<i>Addetto ai servizi di prenotazione, servizi turistici, biglietterie</i>
	<i>Addetto alla vendita banco viaggi</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Promozione e commercializzazione</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

Competenze di settore

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere la geografia turistica

Conoscere le norme sulla mobilità turistica

Conoscere i sistemi di mobilità

Conoscere i sistemi di ricettività

Conoscere i sistemi di ristorazione

Saper redigere itinerari e programmi di viaggio

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Conoscere la geografia turistica

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera

Saper effettuare prenotazioni

Saper emettere biglietti aerei e ferroviari

Saper compilare voucher e booking form

Saper riconoscere le caratteristiche del cliente

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda

Conoscere e saper utilizzare tecniche di lay-out

Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento in valuta straniera e nazionale

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO: ADDETTOA SERVIZI DI SPIAGGIA E PORTUALI

	<i>Capo assistente bagnanti</i>
	<i>Assistente ai bagnanti</i>

<i>Qualifiche</i>	<i>Inserviente di stabilimento o cabina o capanna</i>
	<i>Sommozzatore</i>
	<i>Ormeggiatore</i>
	<i>Addetto ai servizi portuali</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Intrattenimento e wellness</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Saper comprendere la psicologia del turista e la psicologia del gruppo

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Conoscere e saper applicare le tecniche di salvataggio

Conoscere e saper applicare le modalità di gestione del magazzino e del trasporto

Saper riconoscere le caratteristiche del cliente

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda

Saper preparare e presentare il conto, riscuotere l'incasso, utilizzare i diversi sistemi di pagamento

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

PROFILO TIPO: ADDETTO AI SERVIZI ALLA PERSONA

<i>Qualifiche</i>	<i>Coordinatore reparto cure sanitarie</i>
	<i>Infermiere</i>
	<i>Massoterapista</i>
	<i>Massaggiatore</i>
	<i>Fisiocinesi terapeuta</i>
	<i>Addetto fangoterapia</i>
	<i>Addetto alle inalazioni</i>
	<i>Pedicurista</i>
	<i>Manicurista</i>
	<i>Barbiere</i>
	<i>Parrucchiere</i>
	<i>Estetista</i>
	<i>Visagista</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Intrattenimento e wellness</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

PROFILO TIPO: ADDETTO ALL'ANIMAZIONE

<i>Qualifiche</i>	<i>Animatore</i>
	<i>Istruttore di nuoto</i>
	<i>Istruttore di ginnastica</i>
	<i>Sorvegliante di infanzia</i>
	<i>Addetto ai campi sportivi ed ai giochi</i>
	<i>Altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione</i>
<i>Area di attività</i>	<i>Intrattenimento e wellness</i>
<i>Settore</i>	<i>Turismo</i>

Competenze di settore

Conoscere le caratteristiche del settore

Conoscere e saper presentare il territorio in cui si opera

Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera

Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità, all'accoglienza ed alla soddisfazione del cliente

Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area

Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività

Conoscere e saper utilizzare il linguaggio tecnico appropriato

Saper comprendere la psicologia del turista e la psicologia del gruppo

Conoscere e saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione dagli incendi

Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari

Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione

Competenze di profilo

Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio

Saper adottare uno stile comunicativo adeguato al proprio ruolo;

Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica

Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi

Saper condurre una conversazione, anche di carattere specialistico, in una lingua straniera

Saper gestire e coordinare le attività ludiche del cliente

Conoscere e saper applicare alle attività dello spettacolo le tecniche relative a luci e suoni

Conoscere e saper applicare nel contesto aziendale le tecniche sportive e artistiche

Saper organizzare, gestire e coordinare le attività ludico sportive di bambini e ragazzi

Conoscere e saper utilizzare tecniche di layout

Saper riconoscere le caratteristiche del cliente

Conoscere e saper applicare le tecniche relative alle diverse fasi della vendita

Conoscere e saper applicare le politiche di marketing dell'azienda

Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali

Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni

Saper operare nel rispetto delle disposizioni di tutela igienico sanitaria

Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

Si sottolinea che il presente documento è stato elaborato solo a fini formativi e, pertanto, la delimitazione delle aree di attività, l'individuazione dei profili tipo, i raggruppamenti delle qualifiche e la declinazione delle relative competenze non producono alcun effetto sui contratti individuali e collettivi di lavoro.

[124] 1.2 Profili formativi pubblici esercizi

1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, con riferimento ai pubblici esercizi sono individuate le seguenti figure:

<i>Denominazione figura</i>	<i>Livello corrispondente</i>	<i>Durata</i>
<i>Addetto/operatore di base</i>	<i>6° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 24 mesi</i>
<i>Addetto/operatore esperto</i>	<i>6° livello super CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>
<i>Addetto/operatore qualificato</i>	<i>5° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>
<i>Addetto/operatore specializzato</i>	<i>4° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>
<i>Operatore professionale</i>	<i>3° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>
<i>Operatore Gestionale</i>	<i>2° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>

2) Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'art. 1, comma 1, punto III, CCNL Turismo 20/2/2010.

3) Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.

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

ADDETTO/OPERATORE DI BASE (cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività: La figura opera nell'area cucina o nell'area banco/bar/sala realizzando, sotto indicazione, compiti semplici rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

Livello CCNL Turismo: 6°

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.

ESEMPI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE ESPERTO (cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività : La figura opera nell'area cucina o nell'area banco/bar/sala realizzando, sotto indicazione, compiti semplici rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

Livello CCNL Turismo: 6° livello Super

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente gestendo attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.

ESEMPI: ricezione, movimentazione, stoccaggio, conservazione e rigenerazione di materie prime, semilavorati e piatti finiti, preparazione di piatti semplici derivanti dall'assemblaggio di ingredienti o semilavorati, somministrazione al cliente, approntamento degli spazi, mise en place dei tavoli e riordino, ecc.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali):

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO (cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività: La figura svolge la propria attività nell'ambito del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera e sulla base delle indicazioni ricevute o nell'ambito del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande rispettando gli standard

personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza.

Livello CCNL Turismo: 5°

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente attuando le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza.

ESEMPLI: produzione di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, mise en place dei tavoli e riordino. consigliare il cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, eseguire operazioni amministrative e le normali operazioni di registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche dotate di software dedicato; procedere alle operazioni di conteggio di denaro e/o ticket, ecc.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO (cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività : La figura si occupa della realizzazione del processo di produzione dei cibi, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, coadiuvato eventualmente da addetti di supporto, o della realizzazione del processo di preparazione e somministrazione di cibi e bevande, sulla base delle caratteristiche di offerta dell'esercizio in cui opera, garantendo inoltre il rispetto delle norme di igiene e sicurezza, relative all'ambito in cui svolge le operazioni allo stesso affidate.

Livello CCNL Turismo: 4°

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente definendo ed assegnando sulla base dello stato degli ordini/del piano di produzione e tenendo in conto la disponibilità delle risorse, le sequenze di svolgimento delle lavorazioni, coniugando esigenze di efficienza d'uso dei fattori produttivi e di efficacia di risposta alle attese dei clienti serviti, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza e gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro.

ESEMPI : produzione in autonomia di piatti derivanti dal loro semplice assemblaggio, realizzazione di differenti preparazioni gastronomiche previste dal menù, applicando le ricette definite e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, allestimento degli spazi e gli strumenti di lavoro, suggerimento al cliente sulla scelta di cibi e bevande e servire quanto richiesto, esercitando ove del caso attività di supporto al consumo, in modo da valorizzare i prodotti e l'esperienza gustativa, ecc.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

OPERATORE PROFESSIONALE (cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività : La figura partecipa direttamente al processo produttivo, sulla base delle deleghe ricevute, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

Livello CCNL Turismo: 3°

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente sulla base delle deleghe e ricevute e/o delle istruzioni in uso nel locale, secondo le sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fomite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, attua - sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza - il modello di funzionamento dell' area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative.

ESEMPI : Elaborazione del piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, Verifica della qualità delle preparazioni alimentari rispetto agli standard di offerta e disporle nei piatti di portata, in modo da valorizzarle nel rapporto con il cliente, realizzazione delle differenti preparazioni gastronomiche e controllando la qualità organolettica dei cibi prodotti, gestione delle risorse umane della propria area, orientandone i comportamenti al rispetto delle regole di lavoro e creando occasioni di qualificazione ed integrazione professionale, gestione laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro, ecc.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

OPERATORE GESTIONALE (cucina, banco, sala, bar)

Descrizione attività: La figura partecipa direttamente al processo produttivo, coordinando le risorse assegnate, se previsto, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro, rispettando gli standard personali ed ambientali di qualità, igiene e sicurezza

Livello CCNL Turismo: 2°

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente con un'attività di controllo e definizione delle attività della propria area sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite, tenendo in conto i vincoli e le risorse produttive del contesto, gestendo, laddove richiesto, anche in una lingua estera le interazioni del ciclo di lavoro

ESEMPI: Controllo dei menù, controllo e definizione - sulla base delle caratteristiche dell'offerta, delle risorse assegnate e delle norme di qualità, igiene e sicurezza - del modello di funzionamento dell'area, esprimendolo sotto forma di regole organizzative, controllo ed elaborazione sulla base degli ordini e delle previsioni di vendita, il piano di produzione, definendo sulla base del carico di lavoro l'impiego delle risorse e monitorandone l'effettivo impiego, anche in termini economici, verifica della qualità delle preparazioni alimentari, coordina e gestisce le risorse umane della propria area, ecc.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

[125] 1.3 Profili formativi stabilimenti balneari

1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente Accordo, con riferimento agli stabilimenti balneari sono individuate le seguenti figure:

<i>Denominazione figura</i>	<i>Livello corrispondente</i>	<i>Durata</i>
<i>Addetto/operatore di base</i>	<i>6° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 24 mesi</i>

<i>Addetto/operatore esperto</i>	<i>6° livello super CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>
<i>Addetto/operatore qualificato</i>	<i>5° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>
<i>Addetto/operatore specializzato</i>	<i>4° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>
<i>Operatore professionale</i>	<i>3° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>
<i>Operatore Gestionale</i>	<i>2° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>

2) *Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'art. I, comma I, punto IV CCNL Turismo 20/2/2010.*

3) *Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.*

4) *Si applicano, in quanto compatibili, i contenuti standard minimi per ciascun profilo formativo del comparto pubblici esercizi e quelli, specifici, di seguito indicati.*

OPERATORE PROFESSIONALE

(Servizi di spiaggia)

Descrizione attività: La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.

*Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio-
Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza.*

Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

Livello CCNL Turismo: 3°

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente gestendo e coordinando le situazioni di emergenza più frequenti individuando i comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse).

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO

(servizi di spiaggia)

Descrizione attività : La figura opera prevalentemente nell'assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.

Assiste i clienti e fornisce loro suggerimenti e consigli sui servizi offerti dalla struttura e dal territorio- Agisce in modo da prevenire fattori o condizioni di messa in pericolo, sul luogo di lavoro, della propria ed altrui sicurezza.

Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.

Livello CCNL Turismo: 5° Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente gestendo le situazioni di emergenza più frequenti individuando i

comportamenti a rischio più frequenti, utilizzando adeguatamente i dispositivi e le attrezzature di protezione individuale, applicando i comportamenti previsti in caso di incendio, evacuazione o incidente e le regole minime di primo soccorso e provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE DI BASE

(servizi di spiaggia)

Descrizione attività : La figura opera con interventi di gestione e supporto nelle diverse attività di assistenza ai clienti finalizzate a rendere fruibile, piacevole ed interessante il servizio.

Provvede all'allestimento, alla cura e al riordino di ambienti, strutture e attrezzature per lo sport, l'intrattenimento e il tempo libero, anche effettuando interventi di prima manutenzione.

Svolge attività di assistenza e ricevimento dei clienti.

Collabora con la struttura nel processo di predisposizione ed erogazione del servizio.

Livello CCNL Turismo:

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute, e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.

ESEMPI : assistenza e ricevimento dei clienti, cura e riordino ambienti, strutture e attrezzature, operazioni di semplice manutenzione.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

[126] 1.4 Profili formativi imprese di viaggio e turismo

1) Per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente regolamento, con riferimento alle imprese di viaggio e turismo sono individuate le seguenti figure.

<i>Denominazione figura</i>	<i>Livello corrispondente</i>	<i>Durata</i>
<i>Addetto/operatore di base</i>	<i>6° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 24 mesi</i>
<i>Addetto/operatore esperto</i>	<i>6° livello super CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>
<i>Addetto/operatore qualificato</i>	<i>5° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>
<i>Addetto/operatore specializzato</i>	<i>4° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>
<i>Operatore professionale</i>	<i>3° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>
<i>Operatore Gestionale</i>	<i>2° livello CCNL Turismo</i>	<i>fino a 36 mesi</i>

2) *Le figure possono operare all'interno delle aziende di cui all'art. 1, comma I, punto VI CCNL Turismo 20/2/2010.*

3) *Le qualifiche per ciascuna figura sono quelle di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione.*

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

ADDETTO/OPERATORE DI BASE

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

Livello CCNL Turismo: 6°

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente effettuando attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle indicazioni ricevute e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.

ESEMPI : custode, portiere, mansioni di semplice attesa

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE ESPERTO

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

Livello CCNL Turismo: 6 livello Super

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente gestendo attività semplici, nel rispetto degli standard di servizio e delle norme di igiene e sicurezza, ove del caso sulla base delle indicazioni ricevute e, laddove richiesto, operando anche in una lingua estera.

ESEMPI : smistamento pratiche, guida di mezzi di trasporto, ecc.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE QUALIFICATO

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

modalità operative conferitegli

Livello CCNL Turismo: 5°

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente attività diversificate ma nel complesso di livello semplice e di routine, e laddove richiesto, operando anche in lingue estere.

ESEMPI:

- accoglienza ed orientamento della clientela;*
- operazioni amministrative e le normali operazioni di emissione e registrazione di fatture e degli incassi, anche utilizzando macchine elettroniche ovvero software dedicati alla gestione delle attività di contabilità semplice;*
- archiviazione delle pratiche di vendita;*
- autista, portavalori, ecc.*

Contenuti del percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

ADDETTO/OPERATORE SPECIALIZZATO

Descrizione attività : La figura effettua le diverse operazioni riguardanti prenotazioni, emissione e vendita di biglietti, vouchers, ecc. anche per mezzo di terminali elettronici, ecc.

Livello CCNL Turismo: 4°

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente

comprese nell'elencazione.

Competenze potenziali

La figura standard opera nelle agenzie di viaggio, in condizioni di autonomia esecutiva, che svolgono sia intermediazione che organizzazione e, laddove richiesto, operando anche in lingue straniere.

ESEMPI:

prenotazione di posti, emissione e vendita di biglietti, voucher e documenti di viaggio;

servizi di accompagnamento e trasferimento della clientela;

gestione dei flussi amministrativi e contabili delle operazioni poste in essere dall'azienda;

assistenza pre e post vendita del cliente negli aspetti che riguardano l'erogazione del servizio e rilevazione del grado di soddisfazione;

rilevazione dei reclami dei clienti.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

OPERATORE PROFESSIONALE

Descrizione attività : La figura è impegnata nella creazione e vendita di programmi turistici, nella prenotazione ed emissione di biglietterie varie con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza lingue, nelle funzioni amministrative, ecc.

Livello CCNL Turismo: 3

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera prevalentemente nelle agenzie sia di intermediazione che di produzione con particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza e, laddove richiesto, operando in lingue straniere.

ESEMPI:

addetto ai servizi di prenotazione dei posti, emissione di biglietti con costruzione tariffaria autonoma e conoscenza delle lingue straniere;

tecnico specializzato nella creazione e programmazione di pacchetti e servizi turistici;

tecnico specializzato nell'organizzazione di convegni, congressi e viaggi di incentivazione;

tecnico specializzato nella fornitura di viaggi d'affari in base alle specifiche esigenze dei clienti;

promotore commerciale;

addetto all'attività di marketing,

impiegato amministrativo e /o contabile di acquisita esperienza, ecc.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

OPERATORE GESTIONALE

Descrizione attività: La figura è specializzata nelle funzioni gestionali delle agenzie di viaggi e turismo, coordinando le risorse assegnate, se previsto, garantendo e sviluppando la qualità dell'offerta e del modello di lavoro, analizzando la domanda ed elaborando la strategia per conseguire gli obiettivi.

Livello CCNL Turismo: 2°

Qualifiche di cui al CCNL Turismo 20/2/2010 - e altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nell'elencazione

Competenze potenziali

La figura standard opera generalmente una funzione di controllo e definizione delle attività della propria area sulla base delle caratteristiche delle tipologie di clienti, e delle indicazioni di domanda e mercato fornite e, laddove richiesto, operando in lingue straniere ed in ogni caso sulla base delle linee strategiche predisposte dal responsabile dell'impresa.

ESEMPI:

responsabilità di servizio o di reparto anche amministrativo;

capo agenzia di cat. C con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

cura dei rapporti con i fornitori dei servizi turistici.

Contenuti percorso formativo minimo

Il percorso formativo è preordinato alla acquisizione delle seguenti competenze:

a) competenze di base e trasversali (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);

b) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale (prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse)

[127] ALLEGATO 2

Scheda formativa

informazioni personali

nome e cognome _____ luogo di nascita _____ data di nascita _____
_____ indirizzo _____ città _____ provincia _____

istruzione e formazione

I_I istituto professionale

I_I scuola secondaria di 2°

I_I università

informazioni sull'azienda

denominazione sociale _____ *indirizzo* _____ *città* _____
provincia _____ *referente per la formazione* _____

informazioni sul contratto di apprendistato

I_I articolo I, comma 2, lettera a) D.Lgs. n. 167/2011 (qualifica e diploma prof.le)

I_I articolo I, comma 2, lettera b) D.Lgs. n. 167/2011 (professionalizzante o di mestiere)

I_I articolo I, comma 2, lettera c) D.Lgs. n. 167/2011 (alta formazione e ricerca)

profilo professionale _____

durata del rapporto ____ *mesi*

inquadramento livello ____

formazione ore medie annue _____

inizio rapporto _____ *fine rapporto* _____

Dichiarazione del datore di lavoro

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

data _____

(timbro e firma)

[128] ALLEGATO 3

SPETT.LE

ENTE BILATERALE TERRITORIALE DEL TURISMO _____

INDIRIZZO _____

CITTÀ _____

Oggetto: autocertificazione della capacità formativa ai sensi del CCNL Turismo.

Il/la sottoscritto/a _____, rappresentante dell'azienda _____, con sede in _____, via _____, consapevole del valore delle proprie dichiarazioni, ed in particolare che: "In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro (...) il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione." (art. 7, comma 1, D.Lgs. 14/9/2011, n. 167); ai fini dell'erogazione agli apprendisti in forza della formazione secondo quanto previsto dall'art. 5 dell'Accordo del 17/4/2012 per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del D.Lgs. 14/9/2011, n. 167;

dichiara

1) che, con riferimento alla predetta azienda, sussistono tutti i requisiti richiesti dal predetto Accordo e dal CCNL Turismo, ed in particolare:

a) è individuato un referente per la formazione, in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e almeno due anni di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale;

b) i profili professionali attivati rientrano tra quelli individuati nell'Accordo 17/4/2012;

c) verrà compilata, per ogni apprendista, una scheda formativa secondo il modello individuato dall'Accordo 17/4/2012;

2) che l'azienda applica integralmente le disposizioni del CCNL Turismo 20/2/2010, ed in particolare quelle relative ad assistenza sanitaria integrativa, previdenza complementare, enti bilaterali e formazione continua, che costituiscono condizione necessaria per l'utilizzo degli strumenti previsti dal Regolamento sull'apprendistato professionalizzante nel settore Turismo.

In fede.

luogo e data

timbro e firma

[129] ALLEGATO 4 - Elenco qualifiche con contenuti competenziali omologhi o sovrapponibili a quelli delle figure artigiane

2° livello - durata massima 48 mesi

Capo cuoco

Capo laboratorio gelateria / pasticceria

Capo barista / capo barman / primo barman

Capo banconiere di pasticceria

3° livello - durata massima 48 mesi

Cuoco unico

Primo pasticcere

Coordinatore housekeeping villaggi turistici

Primo barman, barman unico

Governante unica

Addetto alle prenotazioni (imprese di viaggi e turismo)

4° livello - durata massima 42 mesi

Gastronomo

Gelatiere

Pizzaiolo

Cuoco capo partita, Cuoco di cucina non organizzata in partita

[130] CAPO II - Lavoro a tempo parziale

[131] Art. 68 Lavoro a tempo parziale

1) Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, al fine di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo.

2) Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente Contratto.

3) Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

4) In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi dell'art. 23, comma 1 della legge n. 56 del 1987, in aggiunta a quanto stabilito dall'art. 79 del presente Contratto. Il rapporto di lavoro part-time temporaneo così articolato deve rispondere a quanto previsto dal successivo art. 69.

5) L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza con le seguenti modalità:

a) orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 108 per il personale a tempo pieno:

b) verticale: con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;

c) misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b).

5) Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nei rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di seconda livello.

[132] Art. 69 Instaurazione del rapporto

1) L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;

- in durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;

- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione

lavorativa;

- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

- tutte le altre condizioni di impiego.

2) La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale. In attesa della determinazione effettuata ai sensi del periodo precedente è consentito lo svolgimento della prestazione individuale in misura non inferiore ai seguenti limiti:

a) 15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale:

b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale, orario annuale.

3) La contrattazione integrativa può stabilire limiti massimi superiori e limiti minimi inferiori rispetto a quelli definiti dal presente articolo.

4) In relazione alle caratteristiche peculiari del settore turismo, a livello aziendale o territoriale possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.

5) Sotto fatte salve le condizioni derivanti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, con esplicita esclusione di eventuali limiti orari massimi.

[133] Art. 70 Caratteristiche del rapporto

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

a) volontarietà di entrambe le parti:

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente Contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

2) La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti

3) Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.

4) Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.

5) In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del trenta per cento.

[134] Art. 71 Esame congiunto

1) La corretta applicazione dei principi suddetti costituirà oggetto di esame a livello territoriale o aziendale, tenuto conto della specificità del settore e dei suoi comparti, con particolare riguardo al consolidamento del lavoro supplementare svolto in maniera continuativa, alla effettuazione della prestazione in turni unici ed al funzionamento dell'istituto dei permessi retribuiti.

[135] Art. 72 Condizioni di miglior favore

1) Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento alla

materia di cui al presente capo.

[136] Art. 73 Clausole flessibili e clausole elastiche

1) Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti Spulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

2) In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili ed elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi artt. 74 e 75.

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

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

5) Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

[137] Art. 74 Disciplina delle clausole flessibili

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

2) La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

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

[138] Art. 75 Disciplina delle clausole elastiche

1) Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

2) Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 31,5% (30% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

[139] Art. 76 Modalità applicative

1) Le maggiorazioni previste dai precedenti art. 74 e 75 non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro in seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

2) In alternativa alle, maggiorazioni dell'1,5% previste dai precedenti artt. 74 e 75, a fronte dell'applicazione di clausole, flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

3) L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificata motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

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

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;

- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;

- esigenze personali di cui art. 134 del presente CCNL debitamente comprovate.

5) La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del

patto, dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.

6) A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

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

[140] Art. 77 Part time weekend

1) Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, con studenti. Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e dura/a della prestazione potranno essere definite previo accordo aziendale o territoriale. La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti promuoveranno iniziative presso gli organi competenti affinché, nell'ambito della riforma generale del sistema previdenziale, vengano considerati gli specifici problemi del settore e del rapporto di lavoro a tempo parziale rispetto all'obiettivo della maturazione del diritto alla pensione.

[141] CAPO III - Lavoro a tempo determinato e aziende di stagione

Premessa

Il settore turistico è caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di clientela, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni; ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, connessa allo svolgimento di iniziative promozionali o commerciali, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale.

In tali ipotesi, per mantenere idonei livelli di servizio, è necessario adeguare l'organico attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, anche con riferimento alle aziende ad apertura annuale.

Premessa inserita dal Verbale di accordo 31/10/2018

1) Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo Indeterminato, è tuttavia consentita la assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella parte speciale del presente Contratto.

2) L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 31/10/2018

[143] Art. ____ Contratto a-causale

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

- percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (ASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc);

- disoccupati con più di 45 anni;

- appartenenti alle liste di cui alla legge n. 68 del 1999.

2) La tipologia di contratto a termine di cui al comma precedente potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro, fermo restando che la somma della durata complessiva dei diversi rapporti non potrà eccedere i 18 mesi.

3) Maggiore durata potrà essere stabilita dalla contrattazione collettiva di secondo livello che potrà anche attivare percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori.

4) La disciplina di cui al presente articolo non si applica alle aziende di stagione di cui agli articoli ____.

Articolo eliminato dal Verbale di accordo 31/10/2018

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[144] Art. 79 Limiti quantitativi

1) Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dal comma 1 dell'art. 23 del D.Lgs. 15/6/2015, n. 81, confermano nelle misure di seguito indicate Il numero di lavoratori che può essere Impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

<i>Base di computo</i>	<i>N. di lavoratori</i>
0-4	4
5-9	6
10-25	7
36-50	12
oltre 50	20%

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

3) Le parti confermano altresì che i limiti quantitativi di cui al presente articolo non si applicano ai contratti a termine stipulati dalle aziende di stagione di cui agli articoli... del presente CCNL (artt. 82 ***, comma 1, 205 e 254 del CCNL Turismo 20/2/2010) nonché ai contratti a termine stipulati a fronte delle Ipotesi indicate agli artt. ____ dei presente CCNL (artt. 80 *, 81 **, 82 ***, 83 * e 84 ** del CCNL Turismo 20/2/2010).

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

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 31/10/2018

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 16/6/2014

[145] Art. 80 Nuove attività

1) I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 31/10/2018

[146] Art. 81 Sostituzione e affiancamento

1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, Ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;

- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;

- lavoratori impegnati in attività formative;

- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

2) L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

3) In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione obbligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

4) La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 31/10/2018

[147] Art. 82 Stagionalità

1) Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

2) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al DPR 7/10/1963, n. 1525, come modificato dal DPR 11/7/1995, n. 378.

- Dichiarazione a verbale -

1) Le parti, nel darsi atto che con il presente CCNL sono state individuate soluzioni negoziali che tengono conto delle particolari esigenze delle aziende di stagione, ritengono opportuno sviluppare una maggiore specializzazione dei relativi strumenti ed istituti contrattuali attraverso l'istituzione di una Commissione paritetica per la stagionalità,

2) Le parti, inoltre, condividendo l'analisi delle caratteristiche strutturali dell'impiego nelle aziende di stagione, concordano di elaborare soluzioni condivise sulle principali problematiche del lavoro stagionale in materia fiscale, previdenziale, da sottoporre congiuntamente alle competenti autorità.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 31/10/2018

[148] Art. 83 Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le intensificazioni dell'attività lavorativa In determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;

- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;

- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;

- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

*2) Nell'ambito delle Informazioni rese al sensi dell'art. ____ (art. 85*** del CCNLTurisino 20/2/2010), sarà conferita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.*

- Dichiarazione a verbale -

Le parti convengono che la stagionalità come definita dall'art. ____ del presente contratto soddisfa i requisiti legali richiesti dal D.Lgs. 15/6/2015, n. 81 ai fini dell'applicazione di specifiche normative.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 31/10/2018

Articolo modificato dal Verbale di accordo 16/6/2014

[149] Art. 84 Cause di forza maggiore

1) Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze connesse a cause di

forza maggiore e/o ad eventi o calamità naturali.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 31/10/2018

[150] Art. 85 Monitoraggio

1) In coerenza con lo spirito del presente accordo e con I compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'Incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'Impresa che ricorra ai contratti a tempo determinato comunica quadrimestralmente alle rappresentanze sindacati (RSA/ RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo il numero e le ragioni dei contratti a tempo determinato stipulati nel quadrimestre precedente, la durata degli stessi, Il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

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

3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 31/10/2018

[151] Art. 86 Diritto di precedenza

*1) I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle Ipotesi di cui agli articoli... e... del presente CCNL (art. 82 *** e 83 * del CCNL Turismo 20/2/2010) hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.*

2) Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti In tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

3) *La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alle conseguenti esigenze e comunque non oltre I trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salva comprovato impedimento.*

4) *Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.*

5) *In relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli artt. ___ e ___ del presente CCNL (artt. 82 *** e 83 * del CCNL Turismo 20/2/2010).*

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 31/10/2018

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 16/6/2014

[152] Art. 87 Disciplina della successione dei contratti

1) *La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 15/6/2015, n. 81 non trova applicazione:*

*- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli artt. ___ e ___ del presente CCNL (artt. 82 *** e 83 * del CCNL Turismo 20/2/2010), per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'art. ___ del presente CCNL (art. 86 * del CCNL Turismo 20/2/2010);*

- nei casi in cui il datore di lavoro conferisca al lavoratore la facoltà di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione, pur non essendo tale facoltà prevista da disposizioni di legge o contrattuali.

2) *La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 15/6/2015, n. 81 non trova applicazione:*

a) nel casi di cui al precedente comma 1;

b) nell'ipotesi In cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;

c) ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (ASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68 del 1999;

d) in ogni altro caso Individuato dalla contrattazione di secondo livello.

3) Ferme restando le ulteriori disposizioni di legge o contrattuali in materia, In applicazione di quanto previsto dall'art. 21, comma 2, del D.Lgs. n. 81 del 2015, le parti convengono che al contratti a termine stipulati successivamente al 1/3/2017, si applicano gli Intervalli di 8 o 15 giorni rispettivamente per I rapporti a termine con durata fino a sei mesi o superiore a sei mesi.

- Dichiarazione a verbale -

Le Parti si danno atto che le previsioni di cui alla lettera c) del comma 3 del presente articolo sono volte ad offrire ai soggetti svantaggiati ivi citati maggiori opportunità di Inserimento nel mercato del lavoro.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 31/10/2018

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 16/6/2014

Articolo modificato dal Verbale di accordo 7/2/2017

[153] Art. 88 Informazioni

1) Le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili possono essere fornite anche sotto forma di annuncio pubblico In un luogo adeguata dell'impresa o dello stabilimento o presso l'ente bilaterale territoriale competente.

2) In relazione a quanto sopra, le Imprese considereranno prioritariamente eventuali richieste presentate dai lavoratori a tempo determinato In forza.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 31/10/2018

[154] Art. 89 Formazione

1) Le parti concordano di affidare alla rete degli enti bilaterali del turismo il compito di sviluppare iniziative utili ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Articolo sostituito dal Verbale di accordo 31/10/2018

[155] CAPO IV - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

[156] Art. 90 Casi di ricorso

1) Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 e seguenti del D.Lgs. 10/9/2003, n. 276, è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale, nelle ipotesi di seguito indicate:

a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non ordinari di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

b) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

c) sostituzione di lavoratori assenti;

d) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

e) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due

mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

2) In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui alle lettere a), b), d), e) del comma 1, sarà contenuto entro l'otto per cento dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati.

3) La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di etti al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

4) La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente contratto.

[157] Art. 91 Comunicazioni

1) In coerenza con lo spirito del presente Contratto e con i compiti attribuiti al sistema degli enti bilaterali in tema di ausilio all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, l'impresa che ricorra alla somministrazione di lavoro a tempo determinato comunica alle rappresentanze sindacali (RSA/RSU) ovvero, in mancanza, alle organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo:

a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato prima della stipula del contratto di somministrazione ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) entro il 20 febbraio di ogni anno, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi nell'anno precedente, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

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

3) Al fine di evitare l'aggravio degli oneri burocratici posti a carico delle aziende, con particolare riferimento alle caratteristiche delle piccole e medie imprese, l'ente bilaterale territoriale potrà attivare un servizio di domiciliazione presso la propria sede delle comunicazioni di cui al presente articolo, predisponendo a tal fine idonea modulistica.

[158] Art. 92 Formazione

1) L'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo potrà progettare iniziative mirate al soddisfacimento delle esigenze di formazione dei lavoratori somministrati e richiedere i relativi finanziamenti.

[159] CAPO V - Lavoro extra e di surroga

[160] Art. 93 Lavoro extra e di surroga

1) Sono speciali servizi, in occasione dei quali è consentita l'assunzione diretta di manodopera per una durata non superiore a tre giorni:

- banquetting;

- meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari;

- attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari;

- prestazioni rese in occasione del fine settimana;

-prestazioni rese in occasione delle festività;

- ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

2) I nominativi e le qualifiche dei lavoratori extra saranno comunicati all'Ente bilaterale con cadenza quadrimestrale, nel rispetto delle normative che regolano la riservatezza dei dati personali e la tutela della privacy.

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

[161] CAPO VI - Lavoratori studenti

[162] Art. 94 Lavoratori studenti

1) Considerata la necessità di favorire momenti di alternanza tra scuola e lavoro anche utilizzando i periodi di intervallo dei corsi scolastici, la contrattazione integrativa può prevedere la stipula di contratti a tempo determinato con lavoratori studenti, regolandone la eventuale computabilità nonché il compenso tenendo conto del ridotto contributo professionale apportato dai lavoratori che non abbiano ancora completato l'iter formativo.

[163] CAPO VII - Contratto di inserimento

[164] Art. 95 Contratto di inserimento

1) In caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, qualora in ragione dell'età non trovino applicazione le disposizioni concernenti il contratto di apprendistato, si applica per un periodo di dodici mesi il trattamento retributivo previsto per il livello inferiore a quello di inquadramento.

2) È allegato al presente contratto l'Accordo interconfederale 11/2/2004 per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento (allegato R).

[165] CAPO VIII - Lavoro ripartito

[166] Art. 96 Lavoro ripartito

1) Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

2) Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di

lavoro.

3) Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

4) I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

5) Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidamente obbligati.

6) Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'ente bilaterale territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'ente stesso.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminarne gli effetti in occasione del rinnovo del CCNL.

[167] CAPO IX - Appalto di servizi

[168] Art. 97 Appalto di servizi

1) L'azienda, quando intenda conferire in appalto a terzi la gestione di un servizio in precedenza gestito direttamente, convocherà le RSA o la RSU, che potranno farsi assistere dalle rispettive organizzazioni sindacali aderenti alle parti stipulanti il presente accordo, al fine di informarle, in merito ai seguenti punti:

- attività che vengono conferite in appalto;

- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;

- assunzione del rischio di impresa da parte dell'appaltatore e dei conseguenti obblighi inseriti nel contratto di appalto derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;

- esercizio da parte dell'appaltatore del potere organizzativo e del potere direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

2) Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

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

3) Entro tale termine, su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attirato un confronto finalizzato a verificare la possibilità di raggiungere intese in merito alla disponibilità di formule organizzative diverse dall'appalto di servizi, alla salvaguardia dei livelli occupazionali, al mantenimento dell'unicità contrattuale nonché al trattamento da applicare ai dipendenti che già prestavano servizio presso l'azienda appaltante, con particolare riferimento agli eventuali servizi offerti ai lavoratori della stessa.

4) Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1. Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

5) Esperite le procedure di cui ai commi precedenti, in relazione agli appalti di servizi di pulizia e riassetto delle camere *ed altri servizi*, l'appaltante utilizzerà solo appaltatori che si impegnino a corrispondere, ai lavoratori che già prestavano servizio con contratto a tempo indeterminato alle dipendenze dell'azienda appaltante a che abbiano risolto con modalità condivise il rapporto di lavoro, un trattamento economico e, normativo complessivamente non inferiore a quanto previsto dal vigente CCNL Turismo, comprensivo dell'assistenza sanitaria integrativa e di eventuali ulteriori servizi offerti dall'appaltante ai propri dipendenti (es. vitto) a parità di livello e di mansioni svolte, fermo restando che, ai sensi dell'art. 2103 del c.c., l'appaltatore non potrà trasferire il lavoratore, da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

6) Quanto previsto al comma precedente si applica ai suddetti lavoratori anche in caso di successivi cambi d'appalto sempreché dal libro unico del precedente appaltatore ne risulti la stabile adibizione all'esecuzione del servizio di cui trattasi per i sei mesi precedenti il cambio di appalto,

7) Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 non si applicano ai villaggi turistici e ai complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

8) L'azienda potrà rivolgersi alla commissione paritetica di cui all'art. 29 o 31 per richiedere di attestare la sussistenza di un appalto genuino.

9) Ai fini del raggiungimento degli accordi individuali di cui al comma 5, il datore di lavoro e il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'art. 33 del presente Contratto, con l'assistenza dell'organizzazione alla quale ciascuna delle parti aderisce o conferisce mandato.

10) Sono fatte salve le disposizioni degli accordi territoriali che regolano la materia disciplinata dal presente articolo.

- Dichiarazione a verbale -

Al fine di ridurre l'incertezza interpretativa delle norme sull'appalto, nonché di prevenzione del contenzioso in materia, le parti concordano di istituire una commissione paritetica che esamini, anche avvalendosi del supporto operativo dell'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, le disposizioni di cui all'art. 29, comma 2, del D.Lgs. n. 276 del 2003, come modificato dall'art. 4, comma 31, lettera a) e b), della legge 28/6/2012, n. 92 e successive modifiche ed integrazioni.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[169] CAPO X - Telelavoro

[170] Art. 98 Telelavoro

1) In relazione alla disciplina del telelavoro nel settore Turismo, le parti concordano nel fare riferimento all'accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16/7/2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES del 9/6/2004, allegato al presente contratto.

[171] CAPO XI - Lavoratori stranieri

[172] Art. 99 Promozione dell'integrazione

1) Le parti, preso atto del crescente rilievo assunto nel settore dall'occupazione dei cittadini stranieri,
Stampa del 02/09/2022

concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

2) Le parti si impegnano altresì a promuovere l'accesso dei lavoratori stranieri a tutte le forme di impiego previste dal presente contratto, compatibilmente con le condizioni di soggiorno in Italia del cittadino straniero,

2) Per il raggiungimento dei fini di cui ai precedenti commi, le parti si impegnano altresì a promuovere azioni concordate nei confronti della pubblica amministrazione e degli enti.

[173] Art. 100 Lavoro stagionale

1) L'esercizio, da parte, del lavoratore straniera, del diritto di precedenza di cui all'art. 86 del presente contratto costituisce, titolo di priorità per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, ai sensi dell'art. 24, comma 4, del D.Lgs. 25/7/1998, n. 286.

[174] Art. 101 Convenzioni

1) Le parti possono stipulare apposite convenzioni con le commissioni regionali tripartite, di cui all'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 23/12/1997, n. 469, dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti di lavoro stagionale.

2) Le convenzioni possono individuare il trattamento economico e normativo, comunque non inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani e le misure per assicurare idonee condizioni di lavoro della manodopera, nonché eventuali incentivi diretti o indiretti per favorire l'attivazione dei flussi e dei deflussi e le misure complementari relative, all'accoglienza.

3) I risultati delle iniziative di cui ai commi precedenti saranno notificati all'osservatorio nazionale sul mercato del lavoro istituito presso l'ente bilaterale nazionale del settore turismo, per il tramite del competente ente bilaterale territoriale.

[175] Art. 102 Competenze linguistiche

1) Le parti si impegnano a promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali sarà richiesto il

cofinanziamento del fondo di formazione continua per il settore terziario.

[176] Art. 103 Rinnovo del permesso di soggiorno

1) Gli Enti Bilaterali territoriali del settore Turismo possono svolgere attività di assistenza ai lavoratori stranieri ai fini del disbrigo delle pratiche utili al rinnovo del permesso di soggiorno.

2) Le parti convengono che i contratti di lavoro di cui all'art. 93 del presente contratto (lavoro extra e di surroga) possono costituire uno strumento utile a concorrere alla realizzazione dei requisiti che la legge richiede per il rinnovo del permesso di soggiorno.

[177] Art. 104 Traduzione del testo contrattuale

1) Le parti affidano all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo il compito di predisporre la traduzione in lingua straniera (inglese, francese, tedesco, spagnolo, arabo, rumeno) di una sintesi dei principali diritti e doveri dei lavoratori, che sarà predisposta dalle parti stesse.

[178] CAPO XII - Quote di riserva

[179] Art. 105 Quote di riserva

1) Ai sensi del terzo comma dell'art. 4 bis del D.Lgs. 21/4/2000. n. 181 e successive modifiche ed integrazioni, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli A, B, 1, 2, 3;

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica compresa nei livelli 4, 5, 6, 6s e 7 a condizione che abbiano già prestato servizio presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinenti alle mansioni da svolgere;

- le assunzioni effettuate in occasione dei cambi di gestione, limitatamente ai lavoratori già occupati alle dipendenze della gestione precedente.

[180] TITOLO V - Rapporto di lavoro

[181] CAPO I - Instaurazione del rapporto

[182] Art. 106 Assunzione

1) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 del D.Lgs. 26/5/1997, n. 152 e successive modifiche ed integrazioni, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in forma scritta al lavoratore il luogo di lavoro, la data di inizio del rapporto di lavoro, la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, la durata del periodo di prova se previsto, l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi.

2) Il lavoratore è tenuto a consegnare all'azienda i documenti dalla stessa richiesti, quali ad esempio un documento di identità e il codice fiscale, il libretto di idoneità sanitaria, le certificazioni dei titoli di studio posseduti, delle competenze acquisite, delle esperienze professionali maturate.

3) Il lavoratore è tenuto altresì a comunicare in forma scritta al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificare immediatamente ogni eventuale successivo cambiamento.

[183] CAPO II - Periodo di prova

[184] Art. 107 Periodo di prova

1) La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

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

3) Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

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

5) Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'art. 10 della legge 15/7/1966, n. 604.

6) Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

7) Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

[185] CAPO III - Orario di lavoro

[186] Art. 108 Orario normale settimanale

1) La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito nella parte speciale del presente contratto per le imprese di viaggi e turismo, gli stabilimenti balneari e i complessi turistico ricettivi dell'aria aperta.

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

3) Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'art. 1 del regio D.L. 15/3/1923, n. 692 in relazione all'art. 3 del regio decreto 10/9/1923, n. 1955 e cioè ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.

[187] Art. 109 Durata massima dell'orario di lavoro

1) Il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del D.Lgs. 8/4/2003. n. 66, è stabilito in sei mesi.

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

[188] Art. 110 Riposo giornaliero

1) Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'art. 17 del decreto 3/4/2003, n. 66, in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanai, 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 quadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.

[189] Art. 111 Riduzione dell'orario

1) Ferma restando la durata dell'orario settimanale normale prevista dall'art. 108, viene concordata una riduzione dell'orario annuale per Alberghi, Pubblici Esercizi, Campeggi, Alberghi diurni ed Agenzie di Viaggi pari a 104 ore.

2) Per gli Stabilimenti Balneari la riduzione dell'orario annuale sarà, invece pari a 108 ore.

- 3) Tali riduzioni sono comprensive delle 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54 del 1977 (e con esclusione quindi della festività dell'Epifania reintrodotta con D.P.R. 28/12/1985, n. 792) e delle 24 ore di cui al secondo comma dell'art. 52 del CCNL 8/7/1982.
- 4) 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 finiti individualmente in periodi di nuove attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.
- 5) Salvo quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lettera m) e comma 5, lettera i), in presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a trentadue ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori ad un'ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.
- 6) Gli eventuali trattamenti in atto non previsti dal CCNL 10/4/1979 in materia di riduzione, permessi e ferie, si intendono assorbiti fino a concorrenza dai permessi di cui al terzo comma, eccezion fatta per le eventuali riduzioni o permessi concessi a fronte di posizioni di lavoro gravose o nocive.
- 7) I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.
- 8) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore ai quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 225 e 277.
- 9) I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.
- 10) Il pagamento dei permessi non goduti entro l'anno di maturazione al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio avverrà secondo quanto previsto nella parte speciale del presente Contratto.

[190] Art. 112 Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliera

1) La ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

[191] Art. 113 Distribuzione dell'orario settimanale

1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

2) Di ogni azienda dovranno essere affisse in luogo visibile una o più tabelle, con l'indicazione dei turni dei servizi e relativi orari e delle qualifiche del personale.

[192] Art. 114 Flessibilità

1) In relazione alle peculiarità del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dal precedente art. 108 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore,

2) Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto dall'art. 108 non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso art. 108 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

3) Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'art. 108 non potrà superare le quattro consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potrà superare le otto ore giornaliere, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge. Per le agenzie di viaggio, il limite è di sei settimane consecutive.

4) Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

5) Qualora, invece, i sistemi di distribuzione dell'orario prevedono l'estensione dei periodi di cui ai precedenti commi 3 e 4, rispettivamente, a dodici e ventiquattro settimane, per i lavoratori cui si applichi tale sistema il monte ore annuo di permessi di cui all'art. 111 è elevato a 116 ore.

6) Qualora a livello aziendale o interazionale 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 RSU o delegato aziendale nel corso del quale la direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della direzione aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

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

.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[193] Art. ____ *Orario medio in regime di flessibilità*

1) *Le organizzazioni stipulanti si danno atto che l'andamento altalenante ed irregolare della domanda turistica comporta difficoltà per l'organizzazione del servizio ed induce il frazionamento della durata dei rapporti di lavoro.*

2) *Le parti conseguentemente concordano, anche al fine di incentivare la continuità ed il prolungamento dei rapporti di lavoro, di adottare in via sperimentale nell'arco della vigenza del presente contratto, la seguente disciplina dell'orario medio, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 2 del D.Lgs. 8/4/2003, n. 66.*

3) *A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un minor apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata inferiore alle quaranta ore settimanali, senza riduzioni della normale retribuzione mensile. Le mancate prestazioni sono compensate da prestazioni di durata equivalente svolte nell'arco delle 13 settimane successive o, qualora tale condizione non si realizzi, sono detratte dal monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 111 del presente CCNL.*

4) *A fronte della eventuale necessità di avvalersi di un maggior apporto di prestazioni lavorative, è possibile procedere allo svolgimento di prestazioni di durata superiore alle quaranta ore settimanali, senza corresponsione del trattamento economico previsto per il lavoro straordinario. Tali prestazioni sono compensate da riposi di durata equivalente fruiti nell'arco delle 8 settimane successive o, qualora tale condizione non si realizzi, il monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 111 del presente CCNL sarà incrementato in misura pari alla durata delle prestazioni non compensate, mentre la maggiorazione per il lavoro straordinario verrà liquidata.*

5) Al fine di perseguire l'obiettivo di prolungare la durata dei rapporti di lavoro fino ed oltre le 13 settimane, per i lavoratori stagionali nonché per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato (con esclusione dei contratti stipulati per ragioni sostitutive e dei contratti a termine di durata superiore a 12 mesi), le compensazioni di cui ai commi precedenti potranno avvenire lungo tutto l'arco del rapporto di lavoro. Il contratto individuale potrà consentire che la data esatta di scadenza sia determinata tenendo conto di eventuali riposi compensativi di cui al comma 4 del presente articolo e di eventuali permessi di cui all'art. 111 non goduti. In tal caso, in luogo del trattamento di cui all'art. 122 e al comma 4 del presente articolo, si terrà conto della maggiore durata del rapporto ai soli fini del calcolo dei ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, con esclusione del trattamento di fine rapporto e di ogni altro istituto di legge e contrattuale.

6) Resta fermo, in ogni caso, il diritto al riposo giornaliero ed al riposo settimanale, con le modalità stabilite dalla legge e dal presente CCNL nonché la possibilità che le rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA/RSU o delegato aziendale) richiedano un incontro per l'esame congiunto delle eventuali problematiche applicative.

7) Il numero massimo di settimane di cui ai precedenti commi 3 e 4 può essere elevato sino a:

a) 26 settimane, con riduzione dell'orario di lavoro pari a 30 minuti per ogni settimana effettivamente utilizzata in aggiunta alle 13 settimane, da riconoscersi ai lavoratori interessati dall'effettiva applicazione del meccanismo, ad incremento del monte ore di permessi di cui all'art. 111 del presente CCNL; in tal caso, sarà resa una previa informativa alle rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA o RSU o delegato aziendale), le quali potranno richiedere lo svolgimento di un incontro, con l'assistenza delle rispettive organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, finalizzato al raggiungimento di intese;

b) 52 settimane, previo accordo, da definirsi in sede aziendale, interaziendale o territoriale, con l'assistenza delle organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle parti stipulanti il presente CCNL, prevedendo l'elevazione del monte ore annuo di permessi di cui all'art. 111 sino a 128 ore annue.

Nelle ipotesi diverse da quelle previste dal presente comma, il numero di permessi di cui all'art. 111 che può essere utilizzato ai sensi del comma 3 del presente articolo, non potrà essere superiore a:

- 72 ore annue a compensazione delle prestazioni rese sino al 31/12/2015;

- 64 ore annue a compensazione delle prestazioni rese a decorrere dall'1/1/2016.

8) Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

9) Le disposizioni del presente articolo si applicano alle aziende di cui all'art. 1, comma 1, punti I (aziende alberghiere), II (complessi turistico ricettivi dell'aria aperta), VII (porti ed approdi turistici), VIII (rifugi alpini) del presente CCNL.

10) Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto di lavoro a tempo parziale, fermo restando l'applicabilità delle clausole elastiche e flessibili di cui agli artt. 73 e seguenti del CCNL Turismo 20/2/2010.

11) La contrattazione integrativa può stabilire previsioni diverse.

12) Il comma 8 dell'art. 114 nonché gli artt. 115 e 123 del CCNL Turismo 20/2/2010 sono abrogati, fatti salvi gli accordi di secondo livello raggiunti in materia.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti opereranno una valutazione congiunta dell'applicazione delle disposizioni di cui presente articolo in occasione del rinnovo del CCNL.

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[194] Art. 115 Diverse regolamentazioni dell'orario annuo complessivo

Articolo abrogato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[195] Art. 116 Orario di lavoro dei minori

1) L'orario di lavoro degli adolescenti (minori di età compresa fin i quindici anni compiuti ed i diciotto anni compiuti) non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

2) I minori di cui al comma precedente hanno diritto ad una interruzione di almeno mezz'ora dell'orario giornaliero di lavoro qualora questo superi la durata di quattro ore e mezza.

3) L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti negli Alberghi, nei Pubblici Esercizi e nei Campeggi, nonché l'interruzione meridiana di riposo negli Stabilimenti Balneari non sono cumulabili con le interruzioni previste per i minori dal presente articolo: l'interruzione

- < minore di quella assorbe durata maggior >

4) L'ora e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte nella tabella dei turni di cui all'art. 113.

[196] Art. 117 Riposo dei minori

1) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 22 della legge 17/10/1967 n. 977, come modificato dall'art. 13 del D.Lgs. n. 345 del 1999, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, il periodo minimo di riposo può essere ridotto, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata.

2) Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

[197] Art. 118 Recuperi

1) E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto nel mese successivo.

[198] Art. 119 Intervallo per la consumazione dei pasti

1) E' demandato ai contratti integrativi territoriali o aziendali dei settori alberghi, pubblici esercizi e campeggi stabilire la durata del tempo per la consumazione dei pasti tra un minimo di mezz'ora ed un

massimo di un'ora al giorno.

[199] Art. 120 Lavoro notturno

1) Il lavoro notturno è regolato dalla normativa prevista per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

[200] Art. 121 Lavoratori notturni

1) A decorrere dall'1/7/2001, esclusivamente ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 26/11/1999, n. 532 e successive modifiche ed integrazioni, il periodo notturno, è quello specificato per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto agli artt. 218, 269, 301, 380.

2) L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le otto ore medie giornaliere. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 5 del regio decreto 10/9/1923. n. 1955.

3) I contratti integrativi possono individuare un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

4) Le condizioni di cui al comma precedente si intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettimanali di cui agli artt. 114 e 115 del presente contratto.

5) Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli artt. 1 e 3 della legge 22/2/1934. n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 2, 3 e 4.

6) Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata con le modalità di cui al D.Lgs. n. 532 del 1999, il lavoratore è assegnato ad altre mansioni o ad altri ruoli diurni, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali,

7) Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro ed il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui all'art. 33 del presente Contratto.

8) I contratti integrativi possono definire specifiche modalità di applicazione delle disposizioni di cui al

comma precedente ed individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile.

9) Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le aziende provvederanno agli adempimenti di cui agli artt. 8 e 10 del D.Lgs. n. 532 del 1999.

[201] Art. 122 Lavoro straordinario

1) Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo: si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli artt. 108 e 114 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio,

2) Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.

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

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

5) Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente, che abbia compiuto lavoro straordinario, è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

6) La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo. Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo anche a richiesta delle Organizzazioni Sindacali territoriali e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

7) Sono esentate dalla tenuta del registro di cui al secondo comma le aziende presso le quali la registrazione delle ore di lavoro svolto è effettuata con mezzi meccanici.

8) Il lavoro straordinario è compensato nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

[202] Art. 123 Riposi compensativi

Articolo abrogato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[203] CAPO IV - Riposo settimanale

[204] Art. 124 Riposo settimanale

1) Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di ventiquattro ore.

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

[205] Art. 125 Modalità di godimento del riposo settimanale

1) Fermo restando quanto previsto dal presente CCNL in materia di consultazione e confronto sulle modalità di godimento del riposo settimanale e sulla distribuzione degli orari e dei turni, salvo diversa previsione della contrattazione integrativa, qualora il riposo settimanale sia finito ad intervalli più lunghi di una settimana, la durata complessiva di esso ogni quattordici giorni deve corrispondere a non meno di ventiquattro ore consecutive per ogni sei giornate, effettivamente lavorate, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

2) Le parti convengono che le modalità di godimento del riposo settimanale di cui al comma precedente rispondono ad esigenze oggettive tipiche del settore turismo in quanto volte a favorire:

- l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;

- la conciliazione della vita professionale dei lavoratori con la vita privata e le esigenze familiari.

[206] Art. 126 Lavoro domenicale

1) A partire dall'1/1/1991, ai lavoratori che, ai sensi della legge 22/2/1934, n. 370, godano del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta una indennità in cifra fissa pari al dieci per cento della quota oraria della paga base per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica.

2) Relativamente al periodo precedente all'entrata in vigore del trattamento di cui al primo comma del presente articolo, le parti si danno nuovamente reciproco atto di avere tenuto conto di dette prestazioni lavorative domenicali nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente definiti dalla contrattazione collettiva.

3) Sino al 31/12/1990 si conferma la disciplina di cui all'art. 44 del CCNL 16/2/1987, di seguito riportato.

"In relazione a quanto stabilito dalla legge 22/2/1934, n. 370 circa la legittimità del godimento del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica per le attività per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a ragioni di pubblica utilità o ad esigenze tecniche quali, appunto, quelle del settore turistico, le parti si danno atto che delle prestazioni lavorative effettuate di domenica se ne è tenuto adeguatamente conto nella determinazione dei trattamenti economici e normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva. Le parti, pertanto, riconfermano, sulla base della disciplina contrattuale, la esclusione del riconoscimento ai lavoratori del settore turismo di una ulteriore specifica maggiorazione per il lavoro domenicale".

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[207] CAPO V - Festività

[208] Art. 127 Festività

1) Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali

Anniversario della Liberazione 25 aprile

Festa del Lavoro 1 maggio

Festa della Repubblica 2 giugno

Festività infrasettimanali

Capodanno 1 gennaio

Epifania 6 gennaio

Lunedì di Pasqua mobile

Assunzione 15 agosto

Ognissanti 1 novembre

Immacolata Concezione 8 dicembre

S. Natale 25 dicembre

S. Stefano 26 dicembre

Patrono della Città

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

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

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

5) Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro,

6) Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

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

8) Per il trattamento economico per le festività del personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si rinvia alla parte sociale del presente Contratto.

[209] Art. 128 IV novembre

1) Il trattamento del giorno della Unità Nazionale 4 Novembre, dichiarato non più festivo agli effetti civili della legge 5/3/1977, n. 54, è quello previsto dai commi seguenti.

2) Al lavoratore chiamato a prestare servizio nella predetta giornata spetta oltre al trattamento economico mensile, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate senza alcuna maggiorazione ovvero, in alternativa, il godimento del corrispondente riposo compensativo, che verrà subordinato, stante la precedente normativa del settore, alle esigenze aziendali. In questo ultimo caso la relativa comunicazione sarà data al lavoratore con congruo anticipo.

3) Nessuna detrazione sarà effettuata sulla normale retribuzione mensile qualora il lavoratore non venga chiamato a prestare servizio nella suddetta giornata.

4) Al lavoratore assente nella stessa giornata per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

5) Al lavoratore assente nella suddetta giornata per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, tenuto conto delle disposizioni degli Istituti assicuratori in materia di festività soppresse, dovrà essere corrisposta secondo le norme e con i criteri in proposito previsti dal presente Contratto Nazionale di Lavoro, la integrazione delle indennità corrisposte dagli Istituti medesimi fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione giornaliera.

6) Per il personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio si fa rinvio alla parte speciale del presente Contratto.

[210] CAPO VI - Ferie

[211] Art. 129 Determinazione del periodo di ferie

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

2) Pertanto dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'art. 127, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'art. 128, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si danno reciprocamente atto che la nuova disciplina della misura e del computo delle ferie di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo della precedente disciplina in materia. I lavoratori dall'1/7/1978 godevano di un periodo di ferie superiore in base alle norme dei precedenti Contratti Nazionali di lavoro conservano le condizioni di miglior favore.

[212] Art. 130 Modalità di fruizione

1) Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato.

2) Il periodo di ferie non è di norma frazionabile.

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

4) L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali.

5) Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto, salvo quanto diversamente previsto nella parte speciale del presente Contratto.

- 6) Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.
- 7) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 225 e 277.
- 8) Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'art. 123.
- 9) Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.
- 10) Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.
- 11) Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.
- 12) L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.
- 13) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.
- 14) Per i casi di prolungamento delle ferie o sospensione dell'attività aziendale previsti per le aziende alberghiere e per i campeggi, si rinvia alla disciplina contenuta nella parte speciale del presente Contratto rispettivamente agli artt. 221 e 272.

[213] Art. 131 Ricongiungimento familiare

- 1) Al fine di favorire il ricongiungimento familiare dei lavoratori che prestano servizio in località diverse da

quella di residenza, le aziende considereranno con la massima attenzione, tenuto conto delle esigenze tecnico-organizzative e dei picchi di attività, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo, oltre che delle ferie, anche degli altri istituti disponibili, ivi compresi i permessi retribuiti e la flessibilità dell'orario di lavoro.

[214] Art. 132 Rinvio alla contrattazione integrativa

1) E' affidata alla contrattazione integrativa la disciplina delle ulteriori deroghe che la contrattazione collettiva ha la facoltà di regolamentare ai sensi della legislazione vigente.

[215] CAPO VII - Permessi e congedi

[216] Art. 133 Congedo per matrimonio

1) Il personale, che non sia in periodo di prova, ha diritto ad un congedo straordinario retribuito di quindici giorni di calendario per contrarre matrimonio.

2) La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno dieci giorni di anticipo.

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

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

5) Il lavoratore potrà chiedere la proroga del congedo per altri cinque giorni senza retribuzione.

[217] Art. 134 Congedo per motivi familiari

1) In caso di comprovata disgrazia a familiari legali da stretto vincolo di parentela o di affinità: coniuge, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi e cognati, nonché nei casi di gravi calamità il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con

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

2) Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8/3/2002, n. 53 e del regolamento di attuazione di cui al decreto interministeriale 21/7/2000 n. 278, nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso retribuito e complessivamente per un massimo di tre giorni dei cinque sopracitati, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro.

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

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

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

[218] Art. 135 Permessi per elezioni

1) Ai sensi dell'art. 11 della legge 21/3/1990, n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

[219] Art. 136 Permessi per lavoratori studenti (diritto allo studio)

1) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore turistico le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31/12/1962 n. 1859.

- 2) I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di centocinquanta ore prò capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dall'1/10/1978 - moltiplicando le centocinquanta ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.
- 3) I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.
- 4) In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
- 5) Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
- 6) A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
- 7) Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo e quarto comma del presente articolo, la direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e fermo restando quanto previsto al precedente terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
- 8) I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.
- 9) Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di cinquanta dipendenti.
- 10) E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano la acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività turistica.

11) Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente Contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

12) A decorrere dal 27/7/2007, i permessi di cui al presente articolo possono essere richiesti anche per frequentare corsi di studio finalizzati al conseguimento di un diploma di qualifica professionale riferito al settore turismo.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti condividono l'obiettivo di adeguare ulteriormente il contenuto del presente articolo, in collegamento con la progressiva elevazione dell'obbligo scolastico sino all'età di diciotto anni, sino a riferirlo anche all'acquisizione del diploma di scuola secondaria superiore.

[220] CAPO VIII - Norme di comportamento

[221] Art. 137 Doveri del lavoratore

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

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

b) svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente Contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;

c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda;

d) non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'Azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 8 del regio decreto legge 13/11/1924 n. 1825;

e) usare modi cortesi con il pubblico;

i) non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;

g) attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protrate nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto;

h) rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente Contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

- Dichiarazione a verbale -

Le aziende, assumendo quale valore fondamentale del lavoro la promozione e lo sviluppo delle capacità professionali, dei rapporti interpersonali e, più in generale, sociali, opereranno per impedire comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali. Al riguardo le parti stipulanti convengono di effettuare nel corso della vigenza del presente CCNL una specifica verifica congiunta al fine di valutare le ricadute nella normativa contrattuale di eventuali provvedimenti legislativi in materia.

[222] Art. 138 Sanzioni disciplinari

1) Le inadempienze del personale potranno essere sanzionate in rapporto alla relativa gravità con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque.

2) Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

3) La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni,

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

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

6) L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. In tale comunicazione dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorso l'anzidetto periodo senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.

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

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

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

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

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

e) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esiste e sia indicato con apposito cartello o fumi nei locali riservati alla clientela;

f) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta atti che portino pregiudizio alla

disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

8) Il rimprovero verbale e il rimprovero scritto sono applicati per le mancanze di minor rilievo: la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo. Maggiore o minore rilievo non è dato dall'ordine di elencazione delle mancanze.

9) Normalmente il rimprovero scritto è applicato nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in assenza di recidiva.

10) L'importo delle multe sarà devoluto ad un centro di ricerca sociale da stabilirsi.

11) Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

12) Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7, comma 4, della legge 20/5/1970, n. 300.

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

[223] Art. 139 Assenze non giustificate

1) Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le ventiquattro ore, per gli eventuali accertamenti.

2) Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione potrà essere applicata, nel caso di assenza fino a tre giorni, una multa non eccedente l'importo del cinque per cento della retribuzione non corrisposta e nel caso di assenza fino a cinque giorni una multa non eccedente l'importo del dieci per cento della retribuzione non corrisposta.

[224] Art. 140 Divieto di accettazione delle mance

1) Le mance sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 133.

[225] Art. 141 Consegne e rotture

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

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

3) In caso di rottura e smaltimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli Accordi Integrativi territoriali.

4) Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

5) Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.

6) In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

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

8) In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

[226] Art. 142 Corredo e abiti di servizio

1) Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, diverse da quelle tradizionali di cui all'art. 98 del CCNL 14/7/1976, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

2) Le divise speciali dovranno essere indossate solo durante il servizio,

3i) Il datore di lavoro dovrà provvedere alla fornitura di idonei indumenti per quei lavoratoti le cui mansioni comportino l'uso prolungato di sostanze impattanti, liquide o corrosive, quali gli addetti alle pulizie di sala, bar, cucina, office, e relative dotazioni, magazzino e quali gli addetti alla lavanderia.

4) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

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

[227] CAPO IX - Norme specifiche per l'area quadri

[228] Art. 143 Disposizioni generali

1) Per quanto non espressamente disposto nel presente capo, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

2) Le parti concordano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica Quadro e con la presente disciplina per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13/5/1985. n. 190.

[229] Art. 144 Assistenza sanitaria integrativa

1) I Quadri del Settore Turismo devono essere iscritti alla Cassa di Assistenza Sanitaria istituita per i Quadri del Settore Terziario (Qu.A.S.).

2) A decorrere dall'1/1/2005, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 302,00 a carico dell'azienda e in euro 42,00 a carico del Quadro. A decorrere dall'1/1/2008, la relativa quota contributiva annua è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda e in euro 50,00 a carico del dipendente,

3) La quota costitutiva una tantum è fissata in euro 302,00 a carico dell'azienda. A decorrere dall'1/1/2009, la quota costitutiva una tantum è fissata in euro 340,00 a carico dell'azienda.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si impegnano a valutare la possibilità di adeguare la misura del contributo dovuto dai datori di lavoro e dai lavoratori alla Cassa di assistenza Sanitaria per i quadri ai sensi del comma 2 dell'art. 144, previa definizione di apposita convenzione.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[230] Art. 145 Indennità di funzione

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

Categoria	Da gennaio 1997	Da gennaio 2008	Da gennaio 2009
A	46,48	60,00	75,00
B	41,32	55,00	70,00

[231] Art. 146 Fondazione ed aggiornamento

1) I Quadri del settore Turismo saranno iscritti all'Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri - Quadrifor.

2) Il contributo annuo a favore di Quadrifor è pari a euro 75,00, di cui euro 50,00 a carico dell'azienda ed euro 25,00 a carico del Quadro.

3) La decorrenza della contribuzione di cui al comma precedente sarà stabilita dalle parti, previa definizione di apposita convenzione e relativa armonizzazione statutaria.

[232] Art. 147 Responsabilità civile

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

[233] TITOLO VI - Trattamento economico

[234] CAPO I - Elementi della retribuzione

[235] Art. 148 Elementi della retribuzione

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

a) paga base nazionale conglobata di cui all'art. 152 comprensiva dell'indennità di caro pane prevista dalla legge;

b) eventuali trattamenti salariali integrativi comunque denominati previsti per ciascun comparto nelle parti generale e speciale del presente Contratto;

c) *Abrogata*

d) eventuali scatti di anzianità nelle misure e con le modalità previste sia nella parte generale che in quella relativa a ciascun comparto del presente Contratto:

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

3) *Abrogato*

4) *Abrogato*

[236] Art. 149 Competenza della contrattazione collettiva

1) La materia retributiva, con la istituzione della retribuzione base nazionale rientra nella competenza delle Organizzazioni nazionali stipulanti, salvo quanto espressamente demandato alle Associazioni territoriali ed alla contrattazione integrativa aziendale.

[237] Art. 150 Determinazione della retribuzione giornaliera

1) La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per ventisei.

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

[238] Art. 151 Determinazione della retribuzione oraria

1) La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per:

- 192 il personale con orario normale di quarantacinque ore settimanali;
- 190 per il personale con orario normale di quarantaquattro ore settimanali;
- 172 per il personale con orario normale di quaranta ore settimanali.

[239] CAPO II - Paga base nazionale

[240] Art. 152 Paga base nazionale

1) Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 31/8/2016, con le gradualità e le decorrenze di

seguito indicate:

<i>Livelli</i>	<i>Febbraio 2014</i>	<i>Ottobre 2014</i>	<i>Aprile 2015</i>	<i>Ottobre 2015</i>	<i>Aprile 2016</i>
<i>A</i>	<i>2.109,82</i>	<i>2.134,91</i>	<i>2.159,99</i>	<i>2.185,08</i>	<i>2.210,16</i>
<i>B</i>	<i>1.953,30</i>	<i>1.976,53</i>	<i>1.999,75</i>	<i>2.022,98</i>	<i>2.046,20</i>
<i>1°</i>	<i>1.819,89</i>	<i>1.841,53</i>	<i>1.863,16</i>	<i>1.884,80</i>	<i>1.906,44</i>
<i>2°</i>	<i>1.663,37</i>	<i>1.683,14</i>	<i>1.702,92</i>	<i>1.722,70</i>	<i>1.742,47</i>
<i>3°</i>	<i>1.568,76</i>	<i>1.587,41</i>	<i>1.606,07</i>	<i>1.624,72</i>	<i>1.643,37</i>
<i>4°</i>	<i>1.480,29</i>	<i>1.497,89</i>	<i>1.515,49</i>	<i>1.533,09</i>	<i>1.550,69</i>
<i>5°</i>	<i>1.388,26</i>	<i>1.404,76</i>	<i>1.421,27</i>	<i>1.437,77</i>	<i>1.454,28</i>
<i>6°S</i>	<i>1.334,88</i>	<i>1.350,75</i>	<i>1.366,62</i>	<i>1.382,49</i>	<i>1.398,37</i>
<i>6°</i>	<i>1.315,97</i>	<i>1.331,61</i>	<i>1.347,26</i>	<i>1.362,91</i>	<i>1.378,55</i>
<i>7°</i>	<i>1.233,16</i>	<i>1.247,82</i>	<i>1.262,49</i>	<i>1.277,15</i>	<i>1.291,81</i>

2) Per il personale degli alberghi a una e due stelle e dei campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, i valori di paga base nazionale conglobata mensile sono i seguenti:

<i>Livelli</i>	<i>Febbraio 2014</i>	<i>Ottobre 2014</i>	<i>Aprile 2015</i>	<i>Ottobre 2015</i>	<i>Aprile 2016</i>
<i>A</i>	<i>2.097,23</i>	<i>2.122,16</i>	<i>2.147,10</i>	<i>2.172,03</i>	<i>2.196,97</i>
<i>B</i>	<i>1.941,86</i>	<i>1.964,95</i>	<i>1.988,03</i>	<i>2.011,12</i>	<i>2.034,21</i>

1°	1.808,44	1.829,94	1.851,44	1.872,95	1.894,45
2°	1.653,64	1.673,30	1.692,96	1.712,62	1.732,29
3°	1.560,17	1.578,72	1.597,27	1.615,82	1.634,37
4°	1.472,84	1.490,35	1.507,86	1.525,38	1.542,89
5°	1.381,37	1.397,80	1.414,22	1.430,65	1.447,07
6°S	1.328,58	1.344,37	1.360,17	1.375,96	1.391,76
6°	1.309,66	1.325,23	1.340,80	1.356,38	1.371,95
7°	1.227,43	1.242,03	1.256,62	1.271,21	1.285,81

Le riduzioni di cui al presente comma non si applicano alle qualifiche di cuoco, cameriere e barista inquadrati al quinto livello, nonché ai dipendenti degli ostelli ed ai dipendenti dei bed and breakfast e degli affittacamere.

4) Per gli apprendisti si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 58 del presente contratto.

5) La paga base nazionale sopra riportata è comprensiva anche degli elementi retributivi elencati:

- all'art. 65 del CCNL 14/7/1976 per i dipendenti da Alberghi e Pubblici Esercizi;

- indennità di contingenza maturata fino al 31/1/1977;

- elemento distinto o autonomo dalla retribuzione di cui agli artt. 81 e 87 del CCNL 10/4/1979;

- EDR di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 148 del CCNL Turismo 20/2/2010;

- indennità di contingenza di cui agli artt. 153 e 154 e all'allegato C del CCNL Turismo 20/2/2010.

Premesso che, ai sensi del CCNL Turismo 18/1/2014, "Le parti stipulanti convengono sulla necessità di contrastare fenomeni di dumping contrattuale. Pertanto convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente contratto ad una qualsiasi altra organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente contratto",

hanno convenuto di modificare come segue il contenuto dell'accordo per il rinnovo del CCNL Turismo del 18/1/2014:

a) per i rapporti di lavoro instaurati a decorrere dal 14/11/2016, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile che si raggiunge entro il 31/1/2018, con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

	<i>Novembre 2016</i>	<i>Agosto 2017</i>	<i>Gennaio 2018</i>
<i>A</i>	<i>2.159,15</i>	<i>2.199,06</i>	<i>2.210,16</i>
<i>B</i>	<i>1.999,42</i>	<i>2.036,37</i>	<i>2.046,20</i>
<i>1</i>	<i>1.863,27</i>	<i>1.897,70</i>	<i>1.906,44</i>
<i>2</i>	<i>1.703,52</i>	<i>1.734,99</i>	<i>1.742,47</i>
<i>3</i>	<i>1.606,97</i>	<i>1.636,64</i>	<i>1.643,37</i>
<i>4</i>	<i>1.516,59</i>	<i>1.544,59</i>	<i>1.550,69</i>
<i>5</i>	<i>1.422,77</i>	<i>1.449,03</i>	<i>1.454,28</i>

6S	1.368,29	1.393,54	1.398,37
6	1.342,89	1.367,55	1.378,55
7	1.264,50	1.287,82	1.291,81

Per il personale degli alberghi a una e due stelle e dei campeggi con un numero di presenze - licenza non superiore a milleduecento, i valori di paga base nazionale conglobata mensile sono i seguenti.

	Novembre 2016	Agosto 2017	Gennaio 2018
A	2.146,79	2.186,12	2.196,97
B	1.988,18	2.024,60	2.034,21
1	1.852,04	1.885,93	1.894,45
2	1.693,98	1.725,00	1.732,29
3	1.598,54	1.627,81	1.634,37
4	1.509,29	1.536,94	1.542,89
5	1.416,02	1.441,95	1.447,07
6S	1.362,10	1.387,05	1.391,76
6	1.336,66	1.361,32	1.371,95
7	1.258,88	1.281,94	1.285,81

b) per i rapporti di lavoro extra e di surroga instaurati a decorrere dal 14/11/2016, la tabella retributiva di

cui al comma 3 dell'art. 155 del CCNL Turismo 20/2/2010, è modificata come segue:

	<i>Novembre 2016</i>	<i>Agosto 2017</i>	<i>Gennaio 2018</i>
<i>4</i>	<i>13,88</i>	<i>14,14</i>	<i>14,25</i>
<i>5</i>	<i>13,23</i>	<i>13,48</i>	<i>13,58</i>
<i>6S</i>	<i>12,65</i>	<i>12,89</i>	<i>12,99</i>
<i>6</i>	<i>12,50</i>	<i>12,73</i>	<i>12,83</i>
<i>7</i>	<i>11,70</i>	<i>11,92</i>	<i>12,01</i>

Articolo sostituito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 30/11/2016

[241] Art. 153 Una tantum

1) Al personale in forza alla data del 27/7/2007 sarà riconosciuto, per il servizio prestato nell'ambito del rapporto di lavoro in essere alla predetta data nel corso del periodo 1/1/2006 - 30/6/2007 (carenza contrattuale), il seguente importo una tantum:

Livelli	Agosto 2007	Febbraio 2008
A, B	213	253
1, 2, 3	181	215
4,5	160	190

6S, 6, 7	128	152
----------	-----	-----

2) Per gli apprendisti e per il personale retribuito con la percentuale di servizio, l'ammontare dell'una tantum è determinato in euro 234, di cui 110 da erogarsi con il foglio paga del mese di agosto 2007 e 124 da erogarsi con il foglio paga del mese di febbraio 2008.

3) Ai lavoratori che non abbiano prestato servizio per l'intero periodo di carenza contrattuale, gli importi di cui sopra verranno erogati pro quota, in ragione di un diciottesimo per ogni mese intero di servizio prestato. A tal fine non verranno considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni verranno computate come mese intero.

4) Analogamente si procederà per i casi in cui non sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo, a norma di legge e di contratto (ivi compresa la malattia), con esclusione dei casi di maternità ed infortunio.

5) Per il personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

6) Gli importi una tantum di cui sopra non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto di legge e contrattuale né del trattamento di fine rapporto.

7) Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai dipendenti delle, aziende di ristorazione collettiva.

- Chiarimento a verbale -

In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal terzo comma del presente articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.

[242] CAPO III - Contingenza

[243] Art. 154 Indennità di contingenza

Abrogato

Articolo abrogato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[244] Art. 155 Retribuzione dei lavoratori extra e di surroga

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

2) Per i pubblici esercizi detto compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito tra i camerieri stabili e quelli di rinforzo: se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro; se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita tra il personale stabile e quello di surroga.

3) In mancanza della disciplina di cui al comma 1, fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore, il compenso orario omnicomprensivo lordo rapportato ad un servizio minimo di quattro ore è fissato nella seguente misura:

<i>Livelli</i>	<i>Febbraio 2014</i>	<i>Ottobre 2014</i>	<i>Aprile 2015</i>	<i>Ottobre 2015</i>	<i>Aprile 2016</i>
4°	13,60	13,76	13,93	14,09	14,25
5°	12,96	13,12	13,27	13,43	13,58
6°S	12,40	12,54	12,69	12,84	12,99
6°	12,25	12,39	12,54	12,68	12,83
7°	11,47	11,60	11,74	11,88	12,01

I nuovi valori retribuiti elencati nella tabella che precede si applicano solo ai rapporti di lavoro in essere o stipulati successivamente al 20/2/2010.

Il compenso orario qui definito è comprensivo degli effetti derivanti da tutti gli istituti economici diretti ed
Stampa del 02/09/2022

indiretti, determinati per contratto nazionale e/o aziendale e/o territoriale, ivi compresi i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto,

4) Il personale extra assunto negli stabilimenti balneari per prestazioni temporanee, per rinforzi o sostituzioni, ha diritto alla retribuzione maggiorata del 20 per cento.

Articolo modificato dall'ipotesi di accordo 18/1/2014

[245] CAPO IV - Corresponsione della retribuzione

[246] Art. 156 Corresponsione della retribuzione

1) La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.

2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.

3) Ai sensi della legge 5/1/1953 n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.

[247] CAPO V - Assorbimenti

[248] Art. 157 Assorbimenti

1) Le variazioni salariali derivanti dai nuovi valori di paga base nazionale di cui all'art. 152 non possono essere assorbite da quote salariali comunque denominate derivanti dalla contrattazione collettiva salvo che non sia stato diversamente ed espressamente previsto.

2) Per quanto riguarda le imprese di viaggi e turismo si fa riferimento inoltre a quanto previsto dall'art. 400.

[249] CAPO VI - Scatti di anzianità

[250] Art. 158 Scatti di anzianità

1) A tutto il personale verranno riconosciuti sei scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società), salvo quanto diversamente stabilito per il settore della ristorazione collettiva dal capo XII del titolo XII.

2) L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto di anzianità è:

- quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale assunto a partire dall'1/6/1986;

- quella maturata dall'1/6/1986 per il personale di età compresa tra il diciottesimo ed il ventunesimo anno, in servizio alla data del 1/6/1986;

- quella maturata successivamente al compimento del diciottesimo anno di età per il personale di età inferiore al diciottesimo anno, in servizio alla stessa data del 1/6/1986;

- quella maturata dal compimento del ventunesimo anno di età per il personale di età superiore al ventunesimo anno, in servizio alla data del 1/6/1986.

3) Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

4) Salvo quanto diversamente previsto per ciascun comparto nella parte speciale, a partire dall'1/5/1990 gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure:

Livelli	Importi - Euro
---------	----------------

A	40,80
B	39,25
1	37,70
2	36,15
3	34,86
4	33,05
5	32,54
6s	31,25
6	30,99
7	30,47

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

6) Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

7) Le modalità di coordinamento della normativa di cui sopra con quelle diversificate previste dal presente CCNL sono definite per ciascun comparto nella parte speciale del presente contratto.

[251] Art. 159 Anzianità utile ai fini della maturazione

1) Relativamente a quanto stabilito dall'art. 158 sulla anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto per il personale di età superiore a ventuno anni in servizio alla data di entrata in vigore del presente

Contratto, resta confermato, in conformità di quanto stabilito rispettivamente dagli artt. 258, 299 e 301 del CCNL 8/7/1982, il riconoscimento del primo scatto a partire:

- dai 1/1/1970 per il personale dipendente dai pubblici esercizi di età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni dalla data suddetta;

- dall'1/5/1974 per il personale dipendente dagli stabilimenti balneari con età superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30/4/1974;

- dall'1/6/1978 per il personale dipendente dagli alberghi diurni con età pari o superiore a ventuno anni e con anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale pari o superiore a tre anni alla data del 30/6/1978.

[252] CAPO VII - Mensilità supplementari

[253] Art. 160 Tredicesima mensilità

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

2) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 225 e 277.

3) Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia nella relativa parte speciale.

4) Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente

il venti per cento della gratifica (art. 30. D.P.R. 21/5/1953, n. 568).

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[254] Art. 161 Quattordicesima mensilità

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

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

3) I lavoratori avranno diritto a percepire per intero la gratifica di ferie nella misura sopra indicata solo nel caso che abbiano prestato servizio nella stessa azienda per i dodici mesi precedenti il 1° luglio.

4) In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dei dodici mesi precedenti il 1° luglio, ai fini della determinazione dei ratei di quattordicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata. Per il comparto alberghi e campeggi, si applicano le disposizioni di cui agli artt. 225 e 277,

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

6) Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per il caso previsto dal quarto comma del precedente articolo.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[255] CAPO VIII - Previdenza complementare

1) Il presente CCNL istituisce la forma pensionistica complementare per i lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo.

2) Le parti stipulanti il CCNL Turismo convengono che il Fondo pensione complementare a capitalizzazione individuale costituito in forma di associazione il 9/4/1998, di seguito denominato in breve Fon.Te., rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo.

3) L'associazione al fondo dei lavoratori avverrà mediante adesione volontaria, secondo forme e modalità da definire, e potrà riguardare tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale nonché i lavoratori assunti a tempo determinato con contratto di durata superiore a tre mesi, cui si applichi il CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

4) Le aziende e i lavoratori associati al fondo sono tenuti a contribuire secondo le misure, i termini e le modalità di seguito elencati e che potranno essere modificati solo ad opera delle parti stipulanti il presente accordo:

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del lavoratore;

- 0,55% (di cui lo 0,05% costituisce la quota associativa) - della retribuzione utile per il computo del TFR a carico del datore di lavoro;

- 3,45% della retribuzione utile per il calcolo del TFR, prelevato dal TFR maturando dal momento dell'iscrizione al fondo;

- una quota una tantum, non utile ai fini pensionistici, da versarsi all'atto dell'iscrizione, pari a euro 15,50 di cui euro 11,88 a carico dell'azienda e euro 3,62 a carico del lavoratore.

5) Per i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28/4/1993, è prevista l'integrale destinazione del TFR maturando dal momento dell'adesione al fondo.

6) Al momento dell'adesione al fondo il lavoratore può richiedere di aumentare la propria quota di contribuzione sino al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR

7) Le parti concordano di provvedere entro il 30/9/1999 alla definizione delle modifiche delle norme che regolano il funzionamento del fondo di cui al protocollo allegato all'accordo del 22/1/1999 al fine di dare conseguente applicazione alle disposizioni di cui al presente articolo.

8) Gli enti bilaterali del settore turismo ed i centri di servizio potranno svolgere una funzione di sensibilizzazione tra i lavoratori, anche attraverso la raccolta delle adesioni, e potranno facilitare il rapporto tra associati e il fondo attraverso l'erogazione di informazioni riguardanti le posizioni individuali degli stessi,

9) Restano fatte salve le eventuali analoghe iniziative adottate in materia sulla base della legislazione di Regioni a statuto speciale.

[257] CAPO IX - Assistenza sanitaria integrativa

Gli artt. 163, 164 e 165 del CCNL Turismo 20/2/2010, sono sostituiti dal seguente:

[258] Art. ____ *Assistenza Sanitaria Integrativa*

1) Le Parti, ritenendo strategico ampliare la gamma degli istituti di welfare contrattuale e condividendo l'obiettivo di garantire a tutti i lavoratori dipendenti prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale, hanno istituito il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo (in breve, Fast) al quale devono essere iscritti i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato, inclusi gli apprendisti, per i quali trovano applicazione le disposizioni di cui ai Titoli X (aziende alberghiere) e XI (complessi turistico- ricettivi all'aria aperta) del CCNL Turismo.

2) A decorrere dall'1/7/2014, all'atto della prima iscrizione è dovuta al fondo una quota pari a 15,00 euro per ciascun iscritto a carico del datore di lavoro.

3) A decorrere dall'1/7/2014, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 11,00 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10,00 euro a carico del datore di lavoro e 1,00 euro a carico del lavoratore. A decorrere dall'1/7/2015, per il finanziamento del fondo è dovuto un contributo pari a 12,00 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10,00 euro a carico del datore di lavoro e 2,00 euro a carico del lavoratore.

4) *Gli importi di cui ai commi precedenti sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.*

5) *I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo stesso. L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo posto a carico del dipendente.*

6) *E' consentita l'iscrizione di lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata iniziale superiore a tre mesi, a condizione che il lavoratore ne faccia richiesta all'azienda per iscritto all'atto dell'assunzione, assumendo a proprio carico l'intero onere relativo ai periodi dell'anno non lavorati ed autorizzando la trattenuta del relativo importo dalle competenze di fine rapporto.*

7) *Il regolamento del fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che per qualsiasi causa perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione.*

8) *Le Parti si danno atto che nella determinazione della parte normativa / economica del CCNL Turismo si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa e dei relativi contributi, che fanno parte integrante del trattamento economico. Conseguentemente, i lavoratori individuati dal presente articolo hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie. Tale diritto è irrinunciabile.*

9) *L'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi di cui al presente articolo è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno eventualmente subito. La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni sanitarie.*

10) *Le disposizioni del presente articolo non si applicano ai quadri, per i quali continua a trovare applicazione la specifica normativa di cui all'art. 144 del presente Contratto.*

- Dichiarazione congiunta -

Le parti congiuntamente impegnano i fondi di assistenza FAST ed EST a verificare il corretto inquadramento delle aziende e a procedere al trasferimento delle posizioni contributive relative ai lavoratori che risultino iscritti ad un fondo diverso da quello previsto ai sensi dell'art. 1 del presente articolo.

- Disposizione transitoria -

Sino al 30/6/2014 continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'art. 163, commi 3, 4 e 6 e

Articoli sostituiti dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[259] TITOLO VII - Sospensione del rapporto di lavoro

[260] CAPO I - Malattia

[261] Art. 166 Definizione

1) Agli effetti di quanto previsto nel presente capo, si intende per "malattia" ogni alterazione dello stato di salute, qualunque sia la causa da cui dipende, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, o che comunque comporti la necessità di assistenza medica o la somministrazione di sussidi terapeutici, salvo i casi che rientrano nella normativa contrattuale e di legge sugli infortuni di cui al successivo art. 170.

[262] Art. 167 Adempimenti

1) Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

2) In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della presidenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'art. 50, comma 5-bis, del D.L. 30/9/2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24/11/2003, n. 326, introdotto dall'art. 1, comma 810, della legge 27/12/2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro.

3) In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

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

5) Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore di lavoro resta esonerato dell'obbligo della conservazione del posto di cui al successivo art. 173 ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, restando a suo carico l'indennità di mancato preavviso.

6) In mancanza di comunicazioni da parte del lavoratore circa eventuali mutamenti di indirizzo, durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, l'azienda presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

7) Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30/4/1962, n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a cinque giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

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

[263] Art. 168 Visite di controllo

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

2) Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore dieci alle ore dodici e dalle ore diciassette alle ore diciannove di tutti i giorni, comprese le domeniche ed i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo richieste dal datore di lavoro.

3) Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

4) Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e

gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dell'art. 63, D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

[264] Art. 169 Prestazioni

1) Durante il periodo di malattia al lavoratore competono oltre alle prestazioni sanitarie assicurate dal Servizio Sanitario Nazionale quelle economiche previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto.

2) Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità, dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel corso dei trecentosessantacinque giorni precedenti tale data, che il lavoratore è tenuto a consegnare al nuovo datore di lavoro.

[265] CAPO II - Infortunio

[266] Art. 170 Infortunio

1) Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'Inail il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel testo unico approvato con D.P.R. 30/6/1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.

2) Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro: quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

3) Salvo quanto previsto per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. 30/6/1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

[267] Art. 171 Divieto di cumulo

1) Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

[268] Art. 172 Anticipazione indennità Inali

1) In caso di infortunio sul lavoro, alle normali scadenze dei periodi di paga, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta e ne chiederà il rimborso all'Istituto assicuratore.

2) Per il recupero della somma erogata, all'atto della denuncia di infortunio l'azienda dichiarerà di avvalersi delle disposizioni dell'art. 70 del D.P.R. a 30/6/1965, n. 1124.

3) Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

4) Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

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

[269] CAPO III - Conservazione del posto

[270] Art. 173 Conservazione del posto

1) In caso di malattia accertata o di infortunio il personale che non sia in periodo di prova o di preavviso ha diritto alla conservazione del posto per il periodo di centottanta giorni per anno, intendendosi per tale il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre.

2) Ove il lavoratore si ammali o si infortuni più volte nel corso dell'anno i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo di conservazione del posto di cui al precedente comma.

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

4) Qualora allo scadere del periodo per il quale è obbligata la conservazione del posto, il personale non possa riprendere servizio per il protrarsi della malattia, il rapporto di lavoro si intenderà risolto con diritto all'intero trattamento di fine rapporto ed a quanto altro dovuto, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso.

[271] Art. 174 Aspettativa generica

1) Nei confronti dei lavoratori ammalati e infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di 180 giorni dall'art. 173 del presente Contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a centoventi giorni, alle seguenti condizioni:

a) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche, fatto salvo quanto disposto al successivo art. 175 (malattie oncologiche);

b) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici o di degenza ospedaliera;

c) che la richiesta del periodo eccedente i 180 giorni sia fatta dal lavoratore come "aspettativa generica" senza retribuzione e senza diritto a maturazione di alcun istituto contrattuale;

d) che il lavoratore non abbia già finito dell'aspettativa in precedenza.

2) I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno far pervenire all'azienda richiesta a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, prima della scadenza del centottantesimo giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa dichiarazione di accettazione delle suddette condizioni.

3) Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 173; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

[272] Art. 175 Malattie oncologiche

1) Con riferimento ai malati con gravi patologie, oncologiche accertate da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, il periodo di aspettativa generica di cui all'art. 174 sarà prorogato anche se eccedente il 120 giorni.

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

[273] Art. 176 Rinvio ad altre disposizioni

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

2) Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

3) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge per le province redente.

[274] Art. 177 Lavoratori affetti da tubercolosi

1) I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti salutarî o casi di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle Regioni, delle Province o dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissioni dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

2) Ai sensi dell'art. 9 della legge 14/12/1970, n. 1088 le imprese aventi un numero di dipendenti superiore a quindici unità hanno l'obbligo di conservare il posto ai lavoratori affetti da tubercolosi fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta guarigione o stabilizzazione.

3) Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia: in caso di contestazione in merito all'inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del consorzio provinciale antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate.

4) Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di centottanta giorni.

[275] CAPO IV - Maternità e paternità

[276] Art. 178 Tutela della maternità

1) Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

2) La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato).

3) Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro novanta giorni dal licenziamento di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

4) Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo il cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 196 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste dall'art. 187.

5) Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25/11/1976, n. 1026 la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di

tempo intercorrente tra la data di cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

6) In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

7) I periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b) e c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 22 del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 34 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

8) Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'ottanta per cento ed al trenta per cento della normale retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74 della legge 23/12/1978, n. 833 secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 e 2 della legge 29/2/1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29/2/1980, n. 33.

9) Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della legge 29/2/1980, n. 33.

10) Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano gli artt. 26, 27, 36 e 37 del D.Lgs. n. 151 del 2001.

11) Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, salvo quanto previsto all'art. 160 del presente Contratto.

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

[277] Art. 179 Integrazione

1) Durante l'astensione obbligatoria, la lavoratrice ha diritto, per un periodo di cinque mesi, ad un'integrazione dell'indennità a carico dell'INPS, da corrispondersi dal datore di lavoro, a proprio carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del cento per cento della retribuzione giornaliera netta cui

avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

2) Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano ai periodi di astensione obbligatoria che abbiano inizio dopo il 1/8/2003.

[278] Art. 180 Congedo parentale

1) Il diritto di assentarsi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria della lavoratrice madre, per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino ed il relativo trattamento economico, previsti rispettivamente dagli artt. 7 e 15 della legge 30/12/1971, n. 1204 e successive modificazioni, nonché il diritto di assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni sono riconosciuti anche al padre lavoratore, anche se adottivo o affidatario, ai sensi della legge 4/5/1983, n. 134, in alternativa alla madre lavoratrice ovvero quando i figli siano affidati al solo padre.

2) A tal fine, il padre lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione da cui risulti la rinuncia dell'altro genitore ad avvalersi dei diritti di cui sopra, nonché nel caso di malattia del bambino di età inferiore a tre anni, il relativo certificato medico.

3) Nel caso di assenza per un periodo di sei mesi entro il primo anno di età del bambino, il padre lavoratore, entro dieci giorni dalla dichiarazione di cui al comma precedente deve altresì presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione del datore di lavoro dell'altro genitore da cui risulti l'avvenuta rinuncia.

4) I periodi di assenza di cui ai precedenti comma sono computati agli effetti indicati dagli art. 26, 27, 36 e 37 del D.Lgs. n. 151 del 2001,

[279] Art. 181 Permessi per allattamento

1) Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

2) Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto della lavoratrice madre ad uscire dall'azienda: sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'azienda quando la lavoratrice voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituiti dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

3) Per detti riposi, con effetto dall'1/1/1980, è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

4) L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge 9/12/1977, n. 903.

5) I riposi di cui al presente articolo sono indipendenti dalle normali interruzioni previste agli artt. 116 e 119 del presente Contratto e da quelle previste dagli artt. 18 e 19 della legge 26/4/1934, n. 653 e successive modificazioni sulla tutela del lavoro della donna.

6) La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante la malattia del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

7) I periodi di assenza di cui al precedente comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, della legge 30/12/1971, n. 1204.

[280] Art. 182 Obblighi della lavoratrice

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

2) Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro il quindicesimo giorno successivo al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal regio decreto legge 15/10/1936, n. 2128.

[281] Art. 183 Part time post partum

1) Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del cinque per cento della forza occupata nell'unità produttiva, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta avanzata dal genitore che desidera trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 5 dell'art. 68.

2) Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso

tra 16 e 33 non potrà finire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

3) La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

[282] CAPO V - Chiamata alle armi

[283] Art. 184 Servizio militare di leva

1) A norma dell'art. 1929, primo comma, del D.Lgs. 15/3/2010, n. 66 le chiamate per lo svolgimento del servizio obbligatorio di leva sono sospese a decorrere dall'1/1/2005.

2) Il servizio di leva è ripristinato nei casi contemplati dall'art. 1929, secondo comma, del D.Lgs. n. 66 del 2010. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo della ferma e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

3) Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio. In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto.

4) Il periodo trascorso in servizio militare va computato nell'anzianità di servizio ai soli effetti dell'indennità di anzianità, in vigore alla data del 31/5/1982, e del preavviso.

5) A decorrere dall'1/6/1982, il periodo trascorso in servizio militare è considerato utile per il trattamento di fine rapporto, ai soli fini dell'applicazione del tasso di rivalutazione di cui all'art. 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29/5/1982, n. 297.

6) Non saranno, invece, computati a nessun effetto, nell'anzianità, i periodi di ferma volontaria eccedenti la durata normale del servizio di leva.

7) Nel caso di cessazione dell'attività dell'azienda, il periodo trascorso in servizio militare sarà computato nell'anzianità del lavoratore fino alla cessazione della stessa.

8) Le norme di cui al presente articolo si applicano ai sensi dell'art. art. 33 della legge 26/2/1987, n. 49.

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

[284] Art. 185 Richiamo alle armi

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

2) Tale periodo va computato nella anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di anzianità in vigore fino alla data del 31/5/1982, nonché degli scatti di anzianità e del preavviso.

3) Durante il periodo di richiamo alle armi tutto il personale avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10/6/1940, n. 653 (Cfr. Sentenza Corte Costituzionale 4/5/1984, n. 136).

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

5) Gli assegni di cui sopra saranno liquidati al personale dei pubblici esercizi retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 148.

6) Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese, ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi; nel caso che, senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

[285] TITOLO VIII Risoluzione del rapporto di lavoro

[286] CAPO I - Recesso

[287] Art. 186 Recesso

1) Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604 del 1966 e n. 300 del 1970, così come modificate dalla legge n. 108 del 1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo art. 187.

[288] CAPO II - Preavviso

[289] Art. 187 Preavviso

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

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

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

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

Livelli	Preavviso
A e B	cinque mesi

1	tre mesi
2 e 3	45 giorni
4 e 5	30 giorni
6S, 6 e 7	20 giorni

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti

Livelli	Preavviso
A e B	sei mesi
1	quattro mesi
2 e 3	due mesi
4 e 5	45 giorni
6S, 6 e 7	20 giorni

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

[290] Art. 188 Indennità sostitutiva del preavviso

1) Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione salvo quanto diversamente previsto per i pubblici esercizi all'art. 321.

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

3) Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente in sue mani in dipendenza del rapporto di lavoro e di proprietà dello stesso dipendente.

4) Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso.

[291] CAPO III - Dimissioni

[292] Art. 189 Dimissioni

1) Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'articolo 187 ferine restando in difetto le norme di cui all'art. 188.

2) Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo rispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

3) Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 196.

[293] Art. 190 Giusta causa

1) Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

2) Non avrà diritto ad alcun preavviso o corrispondente indennità quel datore di lavoro che si fosse reso colpevole di ingiurie od atti lesivi per l'onore e per la dignità del dipendente: e se per tali fatti il dipendente ritenesse opportuno risolvere il rapporto, avrà diritto alle indennità stabilite dagli artt. 188 e 196 salvo ogni maggior diritto per il risarcimento di danni morali e materiali.

[294] Art. 191 Matrimonio

- 1) In conformità dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 198 del 2006, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa sono nulle se non risultano confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

- 2) La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto sempre che abbia compiuto il periodo di prova al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 196 con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

- 3) Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 187 e confermate, a pena di nullità, alla Direzione provinciale del lavoro entro il termine di un mese.

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

[295] CAPO IV - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

[296] Art. 192 Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo

1) Ai sensi e con i limiti previsti dalle leggi 15/7/1966 n. 604, 20/5/1970. n. 300, 31/5/1990 n. 108 e successive modifiche ed integrazioni, il licenziamento individuale non può effettuarsi che per:

a) "giusta causa" senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato o prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (art. 2119 del Codice Civile).

b) "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti alla attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

2) Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, al lavoratore, che può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che lo

hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro sette giorni dalla richiesta.

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

4) Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo, i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia, fatte salve le deroghe di legge emanate ed emanande.

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

a) recidiva reiterata nelle mancanze di cui alle lettere a) e b) del settimo comma dell'art. 138;

b) assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni;

c) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti (centrali termiche ed impianti di condizionamento d'aria);

e) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso seguito da vie di fatto, gravi offese alla dignità, all'onore o gravi fatti di pregiudizio agli interessi del proprietario, della sua famiglia, dei superiori, della clientela e dei colleghi di lavoro, previo accertamento delle responsabilità sul fatto avvenuto;

g) grave abuso delle norme relative al trattamento di malattia;

h) asportazione di materiale dall'interno dell'azienda o danneggiamento volontario di detto materiale;

i) rifiuto di eseguire i compiti ricadenti nell'ambito delle mansioni afferenti alla qualifica d'inquadramento, ferma restando la norma dell'art. 13 della legge 20/5/1970, n. 300, dopo l'applicazione delle sanzioni di cui

alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell'art. 138;

l) accertata insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;

m) reiterato stato di ubriachezza.

[297] Art. 193 Licenziamento simulato

1) Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

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

[298] Art. 194 Licenziamento discriminatorio

1) Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della legge 15/7/1966 n. 604, e dell'art. 15 della legge 20/5/1970 n. 300, come modificato dall'art. 13 della legge 9/12/1977, n. 903 è nullo indipendentemente dalla motivazione addotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 della legge 20/5/1970, n. 300, come modificato dalla legge n. 108 del 1990.

[299] Art. 195 Matrimonio

1) Ai sensi dell'art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 198 del 2006, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

2) Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 151 del 2001, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione della attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

3) Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia al precedente art. 191.

[300] CAPO V - Trattamento di fine rapporto

[301] Art. 196 Trattamento di fine rapporto

1) In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

2) Per i periodi di servizio prestati a partire dall'1/6/1982 il trattamento di cui al comma precedente verrà calcolato in base a quanto stabilito dalla legge 29/5/1982 n. 297.

3) Per i periodi di servizio prestati sino al 31/5/1982 il trattamento suddetto verrà calcolato, salvo quant'altro stabilito dalla stessa legge a 297 del 1982, nelle misure e con le modalità previste per ciascun comparto nella parte speciale del presente Contratto, fermo restando che per le frazioni di anno il trattamento verrà computato per dodicesimi e le finzioni di mese pari o superiori ai quindici giorni di calendario saranno considerate come mese intero, mentre quelle inferiori non vengono prese in considerazione.

4) Ai fini di cui al comma precedente, il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia, in caso di promozione a categoria impiegatizia, conserva le proprie anzianità maturate nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

5) Per quant'altro non espressamente previsto in materia di trattamento di fine rapporto si applicano le norme della legge 29/5/1982 n. 297.

Norma temporanea

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

- i ratei mensili di quattordicesima mensilità relativi al periodo 1/3/2017 - 30/6/2019;

- le somme di cui all'art. 111, comma 7, in pagamento nel periodo 9/2/2017 - 30/6/2019, di competenza degli anni 2016, 2017 e 2018.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente:

- si applicano ai rapporti di lavoro instaurati prima del 14/11/2016, ai quali si applicano i livelli retributivi previsti dall'accordo del 18/1/2014;

- possono essere applicate anche ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 14/11/2016, qualora agli stessi vengano applicati i livelli retributivi previsti dall'accordo del 18/1/2014.

Articolo modificato dal Verbale di accordo 7/2/2017

[302] Art. 197 Mortalità di corresponsione del trattamento di fine rapporto

- 1) Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio.

- 2) Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre trenta giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

- 3) In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti.

- 4) Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

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

6) In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

[303] CAPO VI - Restituzione documenti di lavoro

[304] Art. 198 Restituzione dei documenti di lavoro

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

2) A richiesta del lavoratore, l'azienda consegnerà anche un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore è stato alle sue dipendenze e delle mansioni dallo stesso svolte.

[305] TITOLO IX - Vigenza contrattuale

[306] Art. 199 Decorrenza e durata

1) Il presente contratto, fatte salve le specifiche decorrenze espressamente previste per i singoli istituti, decorre dall'1/5/2013 e, in via eccezionale avrà durata di 40 mesi anziché 36 e, pertanto, sarà valido sino al 31/8/2016.

2) Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno quando non ne sia stata data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno sei mesi prima della scadenza.

3) Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si riservano di riconsiderare il contenuto dei commi 4 e 5 dell'art. 199 del CCNL Turismo 20/2/2010 alla luce di eventuali accordi interconfederali sulla materia.

La data di scadenza del CCNL Turismo 18/1/2014 è fissata al 31/12/2018.

Articolo sostituito dall'ipotesi di accordo 18/1/2014

Articolo modificato dal Verbale di accordo 9/2/2017

[307] Stesura del CCNL

Le parti si incontreranno entro il 30/4/2014 per procedere alla stesura del nuovo testo unico del CCNL.

Le parti concordano di allegare al CCNL Turismo il testo del protocollo contro lo sfruttamento sessuale dei minori e la dichiarazione congiunta sul lavoro non dichiarato sottoscritta da HOTREC, EFFAT il 3/12/2010.

Articolo inserito dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[308] Art. 200 Procedure per il rinnovo del CCNL

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

2) La parte destinataria della piattaforma convocherà il primo incontro entro venti giorni dal ricevimento della stessa.

3) Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

- Dichiarazione a verbale -

Le Parti concordano sull'impostazione di una semplificazione normativa del CCNL quale strumento di diffusione e generalizzazione della disciplina contrattuale. Le stesse, pertanto, nell'ottica di un processo di progressiva semplificazione delle norme contrattuali e al fine di rendere più semplice e più facilmente leggibile il contratto collettivo nazionale, anche con l'obiettivo di consentire una gestione corretta e trasparente dei suoi contenuti istituiscono una Commissione Nazionale tecnica che entro il 30/6/2010

proporrà alle Parti stipulanti il presente CCNL le opportune modifiche da apportare al testo contrattuale.

[309] PARTE SPECIALE

[310] TITOLO X - Aziende alberghiere

[311] CAPO I - Classificazione del personale

[312] Art. 201 Classificazione del personale

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

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13/5/1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

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

- direttore,

Quadro B

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

- vice direttore;

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

- room division manager, intendendosi per tale colui che, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, gestisce, con funzioni di supervisione, il settore comprendente i servizi di ricevimento, portineria, piani, guardaroba e lavanderia, verificando e determinando indirizzi organizzativi atti a coordinare i vari servizi fornendo inoltre proiezione di dati che possono essere usati per la compilazione di situazioni relative all'attività gestionale:

- capo settore commerciale - capo settore marketing, intendendosi per tale il lavoratore cui è affidata, in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, la responsabilità della direzione esecutiva, dell'organizzazione e pianificazione delle varie attività di programmazione, promozione e vendita, delle quali analizza criticamente i risultati, formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive:

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

- capo settore acquisti - economato, intendendosi per tale colui che, in particolari e complesse strutture organizzative con elevato livello di servizio articolate in vari settori, abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione, pianificando, in collaborazione con gli altri capi dei settori interessati, la politica di tutti gli acquisti;

- capo settore tecnico, intendendosi per tale colui che in strutture organizzative particolarmente complesse con elevato livello di servizio, abbia piena autonomia tecnica ed amministrativa di gestione, coordini ed organizzi l'attività dei responsabili degli impianti tecnici, attuando in piena autonomia soluzioni e proposte fornitegli;

- capo centro edp. intendendosi per tale colui che in autonomia esecutiva ha la responsabilità delle direttive e

dei programmi aziendali di un centro di elaborazione dati, organizza e pianifica risorse umane e tecniche in funzione dei progetti intendendo per tali una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;

- capo settore sedi congressuali alberghiere e manifestazioni, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse, abbia la responsabilità della direzione, organizzazione e pianificazione delle varie attività - programmazione, promozione, vendita - che si svolgono in una sede congressuale alberghiera, analizzando criticamente i risultati e formulando sintesi di situazioni preventive e consuntive.

LIVELLO PRIMO

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

- responsabile di ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;

- responsabile dei servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;

- responsabile vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda:

- responsabile tecnico di area;

- analista sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;

- responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;

- responsabile tecnico area alberghiera villaggi turistici, intendendosi per tale colui che coordina e gestisce il servizio di ricevimento, portineria e camere (housekeeping);

- capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;

- *responsabile della comunicazione istituzionale intendendosi per tale colui che - in seno a consorzi, raggruppamenti, reti, associazioni di imprese e organismi similari - coordina e gestisce le attività di promozione dell'immagine e della comunicazione anche istituzionale*

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

LIVELLO SECONDO

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

- capo ricevimento;

- primo portiere;

- primo maitre d'hotel;

- capo cuoco;

- prima governante;

- responsabile impianti tecnici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche tecniche agli impianti, coordini l'attività del personale addetto,

nonché nei villaggi turistici svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;

- capo barman, intendendosi per tale il responsabile delle attività di più bar operanti contemporaneamente e/o autonomamente;

- coordinatore del centro prenotazioni;

- capo servizio amministrativo;

- capo servizio personale;

- capo c.e.d.;

- analista - programmatore c.e.d.;

- assistente del direttore, intendendosi per tale il lavoratore che svolga con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori;

- funzionario di vendita;

- cassiere centrale, intendendosi per tale quel lavoratore che in aziende con strutture organizzative complesse, svolga con autonoma iniziativa nell'ambito delle disposizioni ricevute, funzioni di controllo, collegamento e coordinamento di più casse funzionanti autonomamente;

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

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

LIVELLO TERZO

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

- impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;

- controllo amministrativo;

- corrispondente in lingue estere:

- segretario di ricevimento cassa o amministrazione (il primo segretario di cui al CCNL 14/7/1976, che svolga funzioni di capo ricevimento, verrà inquadrato al secondo livello come capo ricevimento, restando, viceversa, al terzo livello con le qualifiche di segretario ricevimento e cassa o amministrazione, il primo segretario che non svolga le funzioni di capo ricevimento; la figura di cassiere di cui al CCNL 14/7/1976 confluisce in quella di segretario ricevimento e cassa o amministrazione);

- portiere unico;

- segretario con funzioni di portineria, intendendosi per tale quel lavoratore che nelle aziende nelle quali le attività di portineria e ricevimento siano state unificate, svolga i compiti affidatigli con autonomia operativa con prevalenza delle mansioni di segreteria, ricevimento e cassa rispetto a quelle di portineria;

- coordinatore ricevimento villaggi turistici, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità del coordinamento tecnico funzionale del servizio di ricevimento;

- prima guardarobiere consegnataria, intendendosi per tale colei che abbia l'incarico di predisporre sulla base di stime tecniche dettate da esigenze di lavoro le disponibilità di biancheria occorrenti per il servizio, ne abbia la consegna e coordini l'attività delle altre guardarobiere;

- di etologo diplomato;

- infermiere diplomato professionale;

- fisiocinesiterapista diplomato;

- coordinatore reparto cure sanitarie;

- cuoco unico;

- sotto capo cuoco;

- governante unica;

- coordinatore housekeeping villaggi turistici;

- capo operaio;

- primo barman (nei casi in cui il primo barman svolga funzioni di capo dei servizi di bar va inquadrato al secondo livello):

- maitre (nella nuova qualifica di maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maitre in subordine a un capo servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dal gerente);

- primo sommelier, intendendosi per tale il lavoratore che abbia anche, responsabilità di coordinamento tecnico funzionale di più chef ai vini (sommelier);

- capo centralinista, intendendosi per tale il lavoratore che in complesse strutture organizzative sia responsabile del controllo, verifica e coordinamento dell'attività dei centralinisti e svolga altresì mansioni complesse che comportano una specifica ed adeguata conoscenza professionale delle comunicazioni e delle

tariffazioni nazionali ed internazionali, con adeguata conoscenza delle lingue estere;

- barman unico;

- economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori;

- portiere di notte;

- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità d'intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse;

- programmatore c.e.d.;

- *impiegato addetto alla comunicazione istituzionale senza capo*

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

LIVELLO QUARTO

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

- segretario, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni, nel rispetto delle procedure stabilite, svolga operazioni di rilevazione ed elaborazione ed attività di corrispondenza:

- stenodattilografa con funzioni di segreteria;

- addetto a macchine elettrocontabili;

- guardarobiera unica consegnataria;

- portiere (ex secondo portiere ed ex turnante);

- cuoco capo partita;

- chef de rang, sala, piani, vini (sommelier), trinciatore;

- seconda governante;

- barman, barvvoman;

- capo lavandaio, dispensiere, cantiniere e caffettiere;

- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quei lavoratore che avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;

- capo garage:

- capo giardiniere;

- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;

- addetto fangoterapia;

- massoterapista;

- infermiere;

- estetista;

- istruttore di nuoto con brevetto;

- istruttore di ginnastica correttiva;

- operatore c.e.d., intendendosi per tale colui che pur operando a livello di procedura non è in grado di agire in completa autonomia tecnica ma svolge funzioni raccogliendo informazioni e dati necessari onde valutare ed operare nella struttura procedurale informatica nonché intervenire su programmi preesistenti secondo istruzioni logiche;

- conducente di automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a 3.500 Kg;

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

LIVELLO QUINTO

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

- centralinista;

- telescrivente;

- magazziniere comune con funzioni operaie;

- assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio);

- addetto amministrazione personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;

- cassiere bar ristorante;

- dattilografo;

- conduttore con lingue;

- autista;

- giardiniere;

- pulitore, lavatore a secco;

- lavandaio unico;

- capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica;

- caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici;

- facchino di notte e/o guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti;

- guardia giurata;

- cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di

pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione;

- conducente automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a 3.500 Kg, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri; motoveicoli con peso a vuoto superiore a 400 Kg;

- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;

- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi:

- cuoco, cameriere, barista, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende Alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menu fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori;

- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;

- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività simili, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;

- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici o meccanografico;

- addetto alle operazioni di trasporto del fango;

- addetto alle inalazioni;

- assistente di portineria, intendendosi per tale colui che con conoscenza di lingue straniere, su precise e

dettagliate disposizioni, esegue compiti esecutivi di supporto e sostituzione temporanea;

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

LIVELLO SESTO SUPER

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

- commis di cucina, sala e piani, bar, diplomato o che abbia comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro, nella esecuzione delle relative mansioni;

- addetto ai servizi di camera negli esercizi a struttura complessa dove le operazioni tradizionali di riassetto e pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni, siano attribuite ad un unico operatore;

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

LIVELLO SESTO

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

- addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro;

- addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato.;

- addetto portineria;

- lavandaio;

- conduttore;

- garagista;

- rammendatrice, cucitrice, stiratrice;

- facchino ai piani, ai "saloni, ai bagagli;

- cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni;

- cameriera villaggi turistici;

- addetto mensa personale;

- vetturiere;

- aiuto reparto cure sanitarie;

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

LIVELLO SETTIMO

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

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni;

- vestiarista;

- addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici;

- commissioniere;

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

Nota a verbale -

Fermo restando che il rapporto di lavoro nel settore termale è disciplinato dal CCNL 29/6/1979, laddove a livello territoriale siano stati stipulati accordi per effetto dei quali ai lavoratori addetti al servizio delle cure termali all'interno di strutture alberghiere sia stata concordata l'applicazione del CCNL del Turismo 10/4/1979, si conviene che il loro inquadramento verrà coordinato, a livello territoriale, d'intesa con le organizzazioni nazionali, con la classificazione del presente contratto.

Articolo integrato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[313] CAPO II - CLASSIFICA ESERCIZI ALBERGHIERI

[314] Art. 202 Classifica degli esercizi Alberghieri

1) Per la classifica degli esercizi alberghieri, ai fini della applicazione del presente Contratto, si fa riferimento a quella determinata ai sensi delle vigenti disposizioni di legge,

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

Alberghi: cinque stelle (ex 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.

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

[315] CAPO III - STAGIAIRES

[316] Art. 203 Stagiaires

1) Per il periodo di esercitazione, nell'intervallo dei corsi scolastici, gli allievi delle Scuole Alberghiere, accolti nelle aziende alberghiere non fanno parte del personale e non sono quindi sottoposti a nessuna delle norme del presente Contratto, purché non prestino servizio effettivo in sostituzione dei dipendenti normali.

[317] CAPO IV - Contratti a termine e aziende di stagione

[318] Art. 204 Contratti a termine

1) La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'art. 70 del CCNL Turismo 22/1/1999.

[319] Art. 205 Aziende di stagione

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

[320] Art. 206 Rapporti di lavoro

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

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

[321] Art. 207 Trattamento

- 1) Il trattamento dei lavoratori stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.
- 2) Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende.
- 3) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
- 4) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata in sei giornate.
- 5) Agli effetti della conservazione del posto di cui all'art. 134 (disgrazie familiari) si stabilisce che essa è obbligatoria per un periodo non superiore a sei giorni.
- 60) La disposizione dell'art. 133 (licenza matrimoniale) non si applica alle aziende a carattere stagionale.

[322] Art. 208 Periodo di prova

- 1) Il periodo di prova è stabilito nella misura di *quattordici* giorni lavorativi per tutto il personale.
- 2) Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[323] Art. 209 Maggiorazioni

1) Fermi restando i valori della paga base nazionale, i contratti integrativi territoriali determinano le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni di tale durata riversa sui lavoratori.

2) I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del presente articolo.

3) Analogo trattamento di cui ai commi precedenti competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

[324] Art. 210 Preavviso

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

[325] Art. 211 Indennizzi

1) Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa e fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite.

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

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

[326] Art. 212 Spese di viaggio

1) Il personale delle aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

2) il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

[327] Art. 213 Forza maggiore

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

[328] CAPO V - Orario di lavoro

[329] Art. 214 Distribuzione orario settimanale

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

[330] Art. 215 Ripartizione orario di lavoro giornaliero

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

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

[331] Art. 216 Maggiorazione per lavoro notturno

1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento, fatte salve le condizioni di miglior favore.

2) A decorrere dall'1/6/1990 al personale con qualifica notturna la maggiorazione di cui sopra compete nella misura del 12 per cento in quanto della specificità delle loro prestazioni si è già tenuto conto ai fini

dell'inquadramento e dei relativi livelli retributivi.

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

[332] Art. 217 Distribuzione dell'orario notturno

1) I contratti integrativi possono prevedere specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause durante il periodo notturno.

[333] Art. 218 Lavoratori notturni

1) Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 121, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:30 e le ore 6:30 del mattino.

2) A decorrere dall'1/7/2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'art. 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'art. 216 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:30 alle ore 6:30 del mattino, salvo diverse previsioni della contrattazione integrativa.

[334] Art. 219 Maggiorazione per lavoro straordinario

1) Il lavoro straordinario diurno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del trenta per cento.

2) Il lavoro straordinario notturno è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del sessanta per cento.

3) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

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

5) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del

personale adibito a servizi notturni.

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

[335] CAPO VI - Festività

[336] Art. 220 Maggiorazione per festività

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

[337] CAPO VII - FERIE

[338] Art. 221 Ferie

1) Il periodo di ferie di cui all'art. 129 potrà essere prolungato previi accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazione alla Commissione Paritetica territorialmente competente.

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

3) La disciplina di cui al secondo comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

[339] CAPO VIII - Elementi economici

[340] Art. 222 Paga base aziende Alberghiere minori

Abrogato

Articolo abrogato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[341] Art. 223 Trattamenti salariali integrativi

1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'art. 148 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi e le quote salariali aggiuntive aziendali di cui all'art. 39 del CCNL del 16/3/1972.

[342] Art. 224 Perequazione

1) Poiché dalla nuova classificazione di cui all'art. 201 possono determinarsi effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam aziendali" o comunque definite nel settore degli alberghi, se stabilite in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

[343] Art. 225 Calcolo dei ratei

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

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

[344] Art. 226 Scatti di anzianità - Norme transitorie

1) La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto delle norme transitorie di cui all'art. 184 del CCNL Turismo 30/5/1991.

[345] Art. 227 Premio di anzianità

1) Il premio di anzianità di cui all'art. 153 del CCNL 8/7/1982 con decorrenza dalla data del 31/5/1986 viene
Stampa del 02/09/2022

soppresso.

2) Vengono fatti salvi i diritti acquisiti dai lavoratori in servizio al 31/5/1936 per i quali l'istituto continua a produrre i suoi effetti (allegato G)."

[346] CAPO IX - Malattia

[347] Art. 228 Trattamento di malattia

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

a) ad un'indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipato dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29/2/1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29/2/1980, n. 33

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo e del cento per cento per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

2) L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

3) Per gli episodi morbososi a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

4) L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

5) il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il

primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di lavoro.

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

7) In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per i medici e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

8) Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero - le spese per la retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

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

[348] CAPO X - Infortunio

[349] Art. 229 Personale impiegatizio

1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro per l'invalidità permanente e 5.164,57 euro per la morte.

[350] CAPO XI - Trattamento di fine rapporto

[351] Art. 230 Trattamento di fine rapporto

1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31/5/1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di

cui agli artt. 189 e 190 del CCNL Turismo 30/5/1991.

[352] CAPO XII - Norme per gli ostelli

[353] Art. 231 Norme per gli ostelli

Abrogato

Articolo abrogato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[354] CAPO XII - Norme per le residenze turistico alberghiere

[355] Art. 232 Norme per le residenze turistico alberghiere

1) Ai fini dell'applicazione delle riduzioni retributive previste per le aziende minori ai sensi dell'art. 134, comma 2 e dell'art. 205 del CCNL Turismo 22/1/1999, le residenze turistico alberghiere sono inquadrate a norma della legislazione regionale applicabile.

[356] CAPO XIV - NORME PER I CENTRI BENESSERE

[357] Art. 233 Norme per i centri benessere

1) Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica per l'esame delle problematiche concernenti i Centri benessere, al fine di favorire l'adozione di strumenti che agevolino lo sviluppo delle attività di beauty farm, fitness, wellness, health trough water e similari in seno alle aziende alberghiere.

[358] CAPO XV - Norme per i porti e gli approdi turistici

[359] Art. 234 Classificazione del personale

Ferme restando le declaratorie previste, per ciascun livello, all'art. 48 del presente Contratto, la classificazione del personale per i porti e gli approdi turistici è la seguente.

QUADRO A

Direttore del porto.

QUADRO B

- Vice Direttore del porto.

LIVELLO PRIMO

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

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

LIVELLO SECONDO

- Capo ufficio tecnico o amministrativo;

- Responsabile tecnico dei sistemi di sorveglianza;

- Responsabile tecnico dei mezzi nautici;

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

LIVELLO TERZO

- Impiegato di concetto: sommozzatore-ormeggiatore (qualora le mansioni di sommozzatore siano svolte con carattere di saltuarietà, lo stesso sarà inquadrato al quarto livello); operaio specializzato provetto;
- Addetto alla torre di controllo;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

- Ormeggiatore con cumulo di mansioni (qualora all'ormeggiatore vengano attribuite con carattere di continuità anche le mansioni di addetto alla torre di controllo, lo stesso sarà inquadrato al terzo livello); operaio specializzato con cumulo di mansioni; impiegato d'ordine;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

- Operaio qualificato addetto ai servizi portuali, ivi compresi quelli di ausilio all'ormeggio in banchina;
- Giardiniere;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

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

LIVELLO SESTO

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

LIVELLO SETTIMO

- Inserviente generico;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si danno atto che la definizione della classificazione del personale non pregiudica le facoltà di cui all'art. 52 del presente Contratto.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste per i lavoratori dalla contrattazione integrativa aziendale o territoriale vigente.

Eventuali controversie concernenti la classificazione del personale saranno esaminate con le procedure di cui all'art. 50 del presente Contratto.

- Chiarimento a verbale -

In relazione alle esigenze aziendali il lavoratore può essere temporaneamente assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione professionale e del sito inquadramento. La retribuzione deve essere quella corrispondente alle nuove mansioni, se sono di categoria superiore.

In particolare, data la peculiarità e ciclicità dell'attività svolta, per i dipendenti dei porti ed approdi turistici viene prevista la possibilità di cumulare le mansioni di ormeggiatore durante il periodo estivo e quelle di manutentore durante la stagione invernale.

[360] Art. 235 Locali aziendali

1) In relazione a quanto previsto dalla lettera f) del comma I dell'art. 137 del presente contratto, per l

lavoratori dipendenti di porti ed approdi turistici, devono intendersi quali locali dell'impresa tutti gli spazi ricadenti all'interno dell'area in concessione, ivi comprese le imbarcazioni ormeggiate all'interno del porto o dell'approdo.

[361] Art. 236 Divieto di concorrenza

1) E' fatto divieto al lavoratore di recarsi a bordo delle imbarcazioni ormeggiate all'interno del porto o dell'approdo allo scopo di eseguire dei servizi e delle opere, di qualsiasi natura, in concorrenza con le attività economicamente rilevanti svolte, dal datore di lavoro o da terzi autorizzati, all'interno del porto e/o dell'approdo.

[362] Art. 237 Formazione

1) Le parti assegnano alla formazione professionale una funzione strategica orientata a favorire una maggiore e migliore qualificazione tecnico professionale dei lavoratori e, per tal via, il raggiungimento degli obiettivi aziendali di efficienza e di qualità del servizio offerto alla clientela.

2) Per sviluppare tale funzione, le organizzazioni stipulanti promuoveranno l'organizzazione di iniziative tese a valorizzare le risorse umane mediante l'addestramento individuale e/o la partecipazione ai corsi di formazione (lingue; nuove tecnologie; informatica; sicurezza sul lavoro; ecc.) anche avvalendosi dei servizi offerti dalla rete degli enti bilaterali del turismo.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si impegnano ad attivare una sede di confronto per l'esame delle materie che influenzano le condizioni di sviluppo del settore. Da tale confronto potrà scaturire l'adozione di orientamenti condivisi da sottoporre all'esame delle istituzioni, nonché la proposta di attivare tavoli di concertazione, ai vari livelli.

[363] Art. 238 Scatti di anzianità

1) Entro il 30/9/1995 le parti si incontreranno per disciplinare il raccordo tra la disciplina degli scatti di anzianità di cui all'art. 158 e le prassi aziendali in atto.

2) Tale raccordo sarà definito in base ai seguenti criteri:

a) salvaguardia degli importi maturati alla data del 1/8/1995;

b) corresponsione degli scatti di anzianità in base alla disciplina di cui all'art. 158, fermo restando l'assorbimento, sino a concorrenza, degli importi di cui alla precedente lettera a);

c) riconoscimento di un'anzianità convenzionale massima di tre anni nei confronti di coloro che, alla data del 1/8/1995, non percepiscono importi comunque denominati, a titolo di scatti di anzianità.

[364] Art. 239 Trattamento di fine rapporto

1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31/5/1982, il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui alle normative aziendali applicate nei corrispondenti periodi.

[365] Art. 240 Premio di anzianità

1) il premio di anzianità di cui all'art. 153 del CCNL 8/7/1982 (allegato G) non trova applicazione nei confronti dei dipendenti dei porti e degli approdi turistici, salvo che in precedenza non venisse applicato il presente Contratto.

[366] Art. 241 Premio di risultato

1) Le parti convengono di incontrarsi per aggiornare la disciplina del premio di risultato di cui all'art. 11 del presente Contratto, inserendo disposizioni specifiche per i porti turistici.

[367] Art. 242 Disposizioni di accordo

1) Per quanto non espressamente stabilito dal presente capo, si applicano le disposizioni di cui alla parte speciale aziende alberghiere.

2) Le parti si danno reciprocamente atto che la definizione della disciplina di cui al presente capo ha costituito il comune presupposto per la applicazione del CCNL Turismo ai porti ed agli approdi turistici,

3) Il presente capo, costituendo trattamento complessivo di miglior favore, sostituisce ed assorbe ad ogni

effetto, fatto salvo quanto qui espressamente previsto, le norme di tutti i contratti nazionali in precedenza applicati.

4) L'applicazione del presente Contratto ai porti ed agli approdi turistici decorre dall'1/8/1995.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti, preso atto delle problematiche indotte dall'applicazione ai porti turistici del decreto del Ministero della Marina Mercantile 2/2/1982, si impegnano ad incontrarsi per esaminare la materia e formulare una proposta di soluzione volta a salvaguardare le professionalità esistenti, tenendo conto delle effettive esigenze di sicurezza sul lavoro.

[368] CAPO XVI - Funzionamento delle commissioni paritetiche

[369] Art. 243 Funzionamento

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

[370] Art. 244 Commissione nazionale

1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'art. 243 del presente CCNL, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza a favore delle Organizzazioni nazionali stipulanti e delle rispettive Associazioni Provinciali, di cui all'Accordo Nazionale stipulato tra le parti contraenti in data 7/11/1972, che forma parte integrante del presente Contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli.

2) Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4/6/1973, n. 311 e successive integrazioni.

[371] Art. 245 Convenzione

1) In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente, viene estesa alle aziende alberghiere comprese

nella sfera di applicazione del presente Contratto la convenzione del 1/8/1963 modificata con l'Accordo 3/3/1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio - stipulata tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO. - opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

[372] Art. 246 Modalità di calcolo

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

[373] Art. 247 Aliquota

1) L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20 per cento di cui lo 0,10 per cento a carico dei lavoratori e lo 0,10 per cento a carico del datore di lavoro.

2) Tenuto conto di quanto disposto al successivo art. 249, le aziende sono comunque tenute a versare un contributo pari a quello cumulativamente versato dai rispettivi dipendenti.

[374] Art. 248 Commissioni locali

1) Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto dall'art. 243 del presente CCNL con riferimento al finanziamento delle spese per le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contingenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro per gli alberghi a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni Provinciali delle parti stipulanti degli albergatori e dei lavoratori di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui all'art. 247 a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole province interessate).

2) Tali nuovi accordi dovranno quindi essere inviati alle Organizzazioni Nazionali stipulanti entro tre mesi dalla data di stipulazione, in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi Centrali dell'Istituto esattore.

[375] Art. 249 Modalità di riscossione

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

2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico di lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla paga base nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà trasmessa alla Commissione locale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale degli albergatori.

3) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.

4) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita, inderogabile accettazione in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

[376] Art. 250 Attuazione

1) La FAIAT e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del presente Contratto, si rivolgeranno all'INPS per il formale adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente capo.

[377] Art. 251 Vertenze di lavoro

1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VE.L.CO. - Albergatori" mentre la Commissione Nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni del Comitato Nazionale CO.VE.L.CO. del settore alberghiero.

[378] TITOLO XI - Complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta

[379] CAPO I - Classificazione del personale

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

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13/5/1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D. 1/7/1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

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

- direttore.

Quadro B

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

- direttore di campeggio o villaggio turistico nel quale la natura e la struttura del servizio nonché la semplicità dei modelli organizzativi adottati escluda la figura di direttore di categoria A;

- vice direttore di A;

- vice direttore commerciale, tecnico, turistico amministrativo.

LIVELLO PRIMO

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

- capo settore commerciale responsabile del complesso di operazioni attinenti alla ristorazione e vendita di alimenti e merci varie, intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica e amministrativa di gestione;

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

LIVELLO SECONDO

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

- responsabile di settore commerciale o di servizio (ristorazione, vendita di alimenti e merci varie) senza autonomia amministrativa di gestione;

- responsabile impianti tecnici;

- capo servizio amministrativo;

- capo cuoco;

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

LIVELLO TERZO

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

- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;

- capo operaio coordinatore del lavoro degli operai inquadrati a livello inferiore:

- magazziniere consegnatario senza responsabilità amministrativa di conduzione;

- segretario ricevimento e cassa o amministrazione:

- cuoco unico che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura, la finitura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia operativa specifica ed adeguate capacità professionali;

- impiegato di concetto;

- capo ufficio contabile - impiegato di concetto;

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

LIVELLO QUARTO

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

cioè:

- capo squadra elettricisti, capo squadra idraulici, capo squadra falegnami, capo squadra dipintori, capo squadra muratori, coordinatori dei lavoro degli operai inquadrati ai livelli inferiori;

- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;

- infermiere;

- stenodattilografa con funzioni di segreteria;

- commesso vendita al pubblico intendendosi per tale il lavoratore addetto ai complesso delle operazioni connesse alla vendita;

- cameriere, chef de rang che presti la propria attività in aziende nelle quali la natura la struttura e la complessità del servizio di ristorazione richieda autonomia esecutiva e conoscenze specialistiche;

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

LIVELLO QUINTO

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

- centralinista;

- magazziniere comune;

- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla cassa bar, alla cassa ristorante, alla cassa negozi vari etc. alla segreteria, al controllo clienti e movimento personale,

con mansioni d'ordine;

- controllore di campeggio senza autonomia decisionale;

- sorvegliante di infanzia non diplomato;

- dattilografo;

- conducente automezzi e natanti;

- aiuto commesso;

- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita ed alla ristorazione - impiegato d'ordine;

- cameriere di bar;

- barista;

- banconiere di tavola calda;

- cuoco, cameriere che prestino la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorante, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo, sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande;

- pizzaiolo;

- addetto ai campi sportivi ed ai giochi ad eccezione del personale addetto esclusivamente alle pulizie:

- addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni;

- assistente ai bagnanti (bagnino) (previo accordo tra le parti può essere adibito anche ai servizi di spiaggia);

- operaio qualificato intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature;

- addetto a mansioni di ordine;

- capo squadra del personale di fatica e/o pulizie;

- addetto/a ai servizi di alloggio e ristorazione intendendosi per tale colui/colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di riassetto e pulizia degli alloggi e ambienti comuni operi anche nel servizio di ristorazione;

- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale citi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;

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

LIVELLO SESTO SUPER

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

- commis di cucina;

- commis di ristorante;

- commis di bar;

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

LIVELLO SESTO

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

- operaio comune e/o generico;

- guardiano notturno e diurno;

- sorvegliante di ingresso;

- accompagnatore su campo;

- commis di cucina, ristorante, bar, banco bar, self service, tavola calda;

- stiratrice;

- lavandaio;

- addetto ai servizi di spiaggia;

- custode;

- cameriera/e villaggi turistici, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto dei locali destinati all'alloggio;

- cameriera/e camping, intendendosi per tale colei/colui che provvede alle tradizionali mansioni di pulizia e

riassetto dei locali e degli ambienti comuni;

- aiuto ricezionista;

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

LIVELLO SETTIMO

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

- personale di fatica e/o pulizia anche dei servizi igienici;

- fattorino;

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

[381] CAPO II - Contratti a termine e aziende di stagione

[382] Art. 251 Contratti a termine

1) La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL Turismo 22/1/1999.

[383] Art. 254 Aziende di stagione

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

[384] Art. 255 Rapporti di lavoro

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

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

[385] Art. 256 Trattamenti

1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

2) Il trattamento degli stagionali viene uniformato a quello dei lavoratori stabili; l'indicazione vale come indirizzo generale. Si riconosce tuttavia l'opportunità che, specie in materia di nastro lavorativo, particolari regolamentazioni possano essere definite a livello territoriale.

3) Dette regolamentazioni saranno concordate in sede di contratti integrativi, tenuto conto delle particolari caratteristiche ed esigenze delle aziende stagionali.

4) La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

[386] Art. 257 Periodo di prova

1) Il periodo di prova è stabilito nella misura di *quattordici* giorni lavorativi per tutto il personale.

2) Non sono sottoposti ad alcun periodo di prova i dipendenti che già in precedenza abbiano prestato servizio presso la stessa azienda e con la stessa qualifica.

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[387] Art. 258 Licenza matrimoniale

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

[388] Art. 259 Conservazione del posto

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

[389] Art. 260 Maggiorazioni

1) Fermi restando i valori della paga-base nazionale, i contratti integrativi territoriali determineranno le quote di maggiorazione della retribuzione per i lavoratori stagionali, tenendo conto della durata della stagione convenuta a quel livello e delle conseguenti meno favorevoli implicazioni che tale durata riversa sui lavoratori.

2) I contratti integrativi dovranno altresì prevedere delle percentuali di maggiorazione con riferimento ai rapporti di lavoro di durata inferiore a quella della stagione determinata ai sensi del precedente articolo.

3) Analogo trattamento di cui ai commi 1 e 2 competerà al personale assunto nei periodi di stagione, da aziende ad apertura annuale site in località specificamente climatiche o balneari.

[390] Art. 261 Preavviso

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

[391] Art. 262 Indennizzi

1) Nel contratto a tempo determinato o di stagione, ove il dipendente venga licenziato senza giustificato motivo o per effetto di chiusura dell'azienda per colpa o fatto dell'imprenditore, durante il periodo di stagione, avrà diritto ad un indennizzo pari all'ammontare della retribuzione che gli sarebbe spettata dal giorno del licenziamento al termine del periodo di ingaggio, meno le somme già percepite,

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

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

[392] Art. 263 Spese di viaggio

1) Il personale delle aziende stagionali avrà diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).

2) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale in caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova nonché nella ipotesi di licenziamento - nel contratto a tempo determinato - prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'imprenditore.

[393] Art. 264 Forza maggiore

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

[394] CAPO III - Orario di lavoro

[395] Art. 265 Distribuzione orario settimanale

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

2) La norma di cui al secondo comma dell'art. 114 può essere derogata previa intesa in sede aziendale.

[396] Art. 266 Ripartizione orario di lavoro giornaliero

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

2) Salve le condizioni di migliore favore comunque conseguite, il nastro orario è di quattordici ore per il personale di sala, ricevimento e portineria, e di dodici ore per il restante personale.

[397] Art. 267 Maggiorazioni per lavoro notturno

1) Le ore di lavoro svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento.

2) Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

[398] Art. 268 Distribuzione dell'orario notturno

1) I contratti integrativi possono prevedere specifiche modalità di distribuzione dell'orario di lavoro e delle pause durante il periodo notturno.

[399] Art. 269 Lavoratori notturni

1) Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 121, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

2) A decorrere dall'1/7/2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'art. 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'art. 267 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

[400] Art. 270 Maggiorazioni per lavoro straordinario

1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

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

4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

[401] CAPO IV - Festività

[402] Art. 271 Maggiorazione per festività

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

[403] CAPO V - Ferie

[404] Art. 272 Ferie

1) Il periodo di ferie di cui all'art. 129 potrà essere prolungato previi accordi tra le parti con l'obbligo di comunicazioni alla Commissione Paritetica territorialmente competente.

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

3) La disciplina di cui al secondo comma può essere applicata anche in caso di sospensione dell'attività aziendale di durata non superiore ad un mese a causa di riparazioni.

4) Il calcolo della nazione di mese per la valutazione del rateo di ferie non godute viene rapportato a ventiseiesimi.

[405] CAPO VI - Elementi economici

[406] Art. 273 Paga base aziende minori

Abrogato

Articolo abrogato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[407] Art. 274 Trattamenti salariali integrativi

1) Costituiscono trattamenti integrativi di cui al comma 1, lettera b) dell'art. 148 le eventuali quote salariali aggiuntive determinate nei contratti integrativi al CCNL per il settore Alberghi, in quanto espressamente stipulate con riferimento al settore Campeggi o comunque già corrisposte a tale titolo dalle aziende.

[408] Art. 275 Perequazione

1) Poiché dalla nuova classificazione di cui all'art. 252 possono determinare effetti sulle quote aggiuntive provinciali e/o sulle quote "ad qualificam" aziendali o comunque definite nel settore dei campeggi, se stabilire in misura variabile per i diversi livelli retributivi, le parti convengono che per le sopraddette quote aggiuntive non verrà operata alcuna perequazione.

[409] Art. 276 Scatti di anzianità - Norma transitoria

1) La misura degli scatti di anzianità spettante al singolo dipendente deve tener conto della norma transitoria di cui all'art. 229 del CCNL Turismo 30/5/1991.

[410] Art. 277 Calcolo dei ratei

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

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

[411] CAPO VII - Malattia

[412] Art. 278 Trattamento di malattia

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

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29/2/1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29/2/1980, n. 33;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del settantacinque per cento per i giorni dal quarto al ventesimo, e del cento per cento, per i giorni dal ventunesimo in poi, della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

2) L'integrazione è dovuta per centottanta giorni all'anno solare, fatta eccezione per i dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale per i quali l'integrazione non verrà corrisposta oltre il termine di cessazione del rapporto.

3) Per gli episodi morbosì a cavaliere di due anni le giornate di integrazione vanno attribuite ai rispettivi anni solari.

4) L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

5) Il periodo di carenza stabilito dall'Istituto Nazionale Previdenza Sociale è a carico del lavoratore per il primo giorno ed a carico del datore di lavoro per i successivi due giorni. Nel caso però che la malattia sia riconosciuta per il periodo eccedente i detti tre giorni l'intero periodo di carenza sarà a carico del datore di

lavoro.

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

7) In caso di anticipazione da parte del datore di lavoro delle spese per medicinali e medicine a favore dei propri dipendenti questi ultimi saranno tenuti ai relativi rimborsi.

8) Quando il ricovero in ospedale avvenga per comodità dell'azienda - per malattie per le quali il Servizio Sanitario Pubblico non prevede il ricovero - le spese per retta ospedaliera saranno a carico del datore di lavoro.

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

[413] CAPO VIII - Infortunio

[414] Art. 279 Personale impiegatizio

1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746.85 euro in caso di invalidità permanente e 5.164.57 euro in caso di morte.

[415] CAPO IX - Trattamento di fine rapporto

[416] Art. 280 Trattamento di fine rapporto

1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31/5/1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 234 e 235 del CCNL Turismo 30/5/1991.

[417] CAPO X - Funzionamento delle commissioni paritetiche

[418] Art. 281 Funzionamento

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

[419] Art. 282 Commissione nazionale

1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'art. 281 del presente CCNL, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre Attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza a favore delle Organizzazioni nazionali stipulanti e delle rispettive Associazioni Provinciali, di cui all'Accordo Nazionale stipulato fra le parti contraenti in data 7/11/1972, che forma parte integrante del presente Contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli.

2) Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4/6/1973, n. 311.

[420] Art. 283 Convenzione

1) In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente, viene estesa ai campeggi compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto, la Convenzione del 1/8/1963 modificata con Accordo 3/3/1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio - stipulato tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del Commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO. - opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

[421] Art. 284 Modalità di calcolo

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

[422] Art. 285 Aliquota

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

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

[423] Art. 286 Commissioni locali

1) Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto all'art. 281 del presente CCNL con riferimento al finanziamento delle spese per le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro per il settore campeggi a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni periferiche delle parti stipulanti di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite l'INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui all'art. 285 a carico dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole province interessate).

2) Tali nuovi accordi dovranno quindi essere inviati alle Organizzazioni Nazionali firmatarie entro tre mesi dalla data di stipulazione in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi Centrali dell'Istituto esattore.

[424] Art. 287 Modalità di riscossione

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

2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla busta paga, nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione locale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale FAITA-FEDERCAMPING.

3) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente,

4) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita, inderogabile accettazione, in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

[425] Art. 288 Attuazione

1) La FAITA-FEDERCAMPING e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del presente Contratto, si rivolgeranno all'INPS per il formale adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente Capo.

[426] Art. 289 Vertenze di lavoro

1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VE.L.CO. - campeggi" mentre la commissione nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni di Comitato Nazionale CO.VE.L.CO. del settore campeggi.

[427] TITOLO XII - Pubblici esercizi

[428] CAPO I - Classificazione del personale

[429] Art. 290 Classificazione del personale

1) La classificazione del personale per il comparto dei Pubblici Esercizi è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13/5/1985, n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34

del R.D. 1/7/1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per le corrispondenze delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

Quadro A

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

- capo area di catena di esercizi;

- direttore;

- gerente;

- capo servizi amministrativi catering.

Quadro B

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

- vice Direttore;

- responsabile area mense;

- capo del personale;

- economo responsabile del settore acquisti intendendosi per tale colui che abbia autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

- responsabile punto vendita (esercizi minori) intendendosi per tale colui al quale sia affidata la direzione esecutiva di un esercizio minore;

- capo zona manutenzione.

LIVELLO PRIMO

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

- superintendente catering;

- capo servizio catering;

- ispettore amministrativo catena d'esercizi;

- assistente senior di direzione intendendosi per tale colui che abbia già maturato significativa esperienza di gestione esecutiva in almeno tre distinti settori commerciali (ristorante, market, bar-snack, servizi, ecc.) di un pubblico esercizio;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione:

LIVELLO SECONDO

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

competenza professionale e cioè:

- direttore servizio mensa o capo impianto mensa;

- capo laboratorio gelateria (ex capo gelatiere):

- capo laboratorio pasticceria intendendosi per tale colui al quale vengono attribuite la soprintendenza e la disciplina sul personale, la vigilanza sull'impiego delle materie prime, degli utensili e dei macchinari e che abbia alle sue dipendenze almeno tre operai, escludendo dal computo gli apprendisti;

- responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);

- primo maitre o capo servizio sala;

- ispettore mensa;

- responsabile impianti tecnici;

- capo cuoco p.e. e ristorazione collettiva;

- capo contabile;

- operatore o procuratore doganale catering;

- capo ufficio catering;

- supervisore catering;

- primo barman p.e.;

- capo barista, intendendosi per tale il responsabile dei servizi di banco-bar;

- capo banconiere ili pasticceria, intendendosi per tale l'addetto alla vendita il quale sovrintenda ai servizi del relativo negozio o reparto annesso a pubblico esercizio, in quanto il proprietario non attenda continuamente alla vendita, e che abbia alle sue dipendenze dipendenti qualificati delle categorie inferiori;

- magazziniere consegnatario o economo, intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità tecnico amministrativa del magazzino coordinando l'attività di altri magazzinieri comuni;

- cassiere centrale catering;

- capo c.e.d.;

- analista - programmatore c.e.d.;

- assistente di direzione, intendendosi per tale colui che sovrintenda alla gestione esecutiva di un settore commerciale di un pubblico esercizio;

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

LIVELLO TERZO

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

- controllo amministrativo;

- barman unico;

- sotto capo cuoco;

- cuoco unico;

- primo pasticciere;

- capo operaio;

- capo mensa surgelati e/o precotti;

- capo reparto catering;

- assistente o vice o aiuto supervisore catering;

- operaio specializzato provetto, intendendosi per tale il lavoratore in possesso di conoscenze tecnico - specialistiche tali da consentirgli di interpretare schemi e/o disegni, di individuare e valutare i guasti, scegliere la successione e le modalità di intervento, i mezzi di esecuzione, nonché di operare interventi di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di impianti ed attrezzature complesse:

- maitre (nella nuova qualifica di maitre confluiscono quei lavoratori che svolgono mansioni di secondo maitre in subordine ad un capo-servizio e quelli che in posizione unica, direttamente interessati alla fase lavorativa, operano in sala secondo istruzioni specifiche ricevute da personale di inquadramento superiore o direttamente dai gerenti);

- dietologo;

- sommelier, intendendosi per tale colui che abbia precisa e completa conoscenza di tutte le tipologie di vini nazionali ed esteri;

- programmatore c.e.d.;

- responsabile del servizio ristorazione commerciale a catena (caratterizzata da pluralità di locali con identità di logo e standardizzazione di prodotto e di processi operativi) intendendosi per tale colui che in subordine alla direzione del punto vendita, direttamente interessato alla fase lavorativa, opera secondo istruzioni specifiche, in condizioni di autonomia operativa e di coordinamento tecnico funzionale di altri lavoratori;

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

LIVELLO QUARTO

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

- segretario, intendendosi per tale quel lavoratore che sulla base di precise e dettagliate istruzioni nel rispetto delle procedure stabilite, svolge operazioni di rilevazione, elaborazione e attività di corrispondenza;

- cuoco capo partita;

- cuoco di cucina non organizzata in partite, intendendosi per tale colui che indipendentemente dalla circostanza che operi in una o più partite assicura il servizio di cucina;

- gastronomo;

- cameriere ai vini, antipasti, trinciatore;

- barman;

- chef de rang di ristorante;

- cameriere di ristorante;

- secondo pasticcere;

- capo gruppo mensa;

- gelatiere;

- pizzaiolo;

- stenodattilografa con funzioni di segretaria;

- altri impiegati d'ordine;

- centralinista lingue estere, intendendosi per tale quel lavoratore che, avendo buona e specifica conoscenza delle lingue estere, sia in grado di eseguire prestazioni specializzate oltre che per le comunicazioni interne anche per quelle internazionali, determinandone anche le tariffe;

- conducenti automezzi pesanti, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi di peso complessivo a pieno carico superiore a tremilacinquecento chilogrammi;

- operaio specializzato, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;

- operaio specializzato addetto alla riparazione di macelli ne distributrici di cibi e bevande, intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine per la distribuzione di cibi e bevande;

- operatore c.e.d. - consollista;

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

LIVELLO QUINTO

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

- tablottista e marchiere;

- cassiere bar, ristorante, self-service, tavola calda, pasticceria, gelateria;

- cassiera mensa aziendale con funzioni di esazione;

- telescrivente;

- magazziniere comune;

- centralinista;

- cellista surgelati a precotti;

- terzo pasticcere;

- dattilografo;

- altri impiegati d'ordine;

- dispensiere;

- cantiniere;

- banconiere di gelateria, pasticceria, intendendosi per tale colui che esplica prevalentemente operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso a pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita;

- banconiere di tavola calda, chiosco di stazione;

- operaio qualificato, intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature:

- carrelista di stazione e/o addetto alla vendita di generi vari alle banchine;

- sfoglina, intendendosi per tale colei che appronta pasta fresca, tortellini, ravioli, etc.;

- addetto al prelievo e al versamento di denaro dalle macchinette distributrici di cibo e bevande;

- addetto al caricamento delle macchinette distributrici di cibi e bevande nonché alla piccola riparazione e manutenzione;

- controllo merci;

- cameriere bar, tavola calda, self-service;

- demi chef de rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi;

- barista;

- guardarobiera non consegnataria;

- allestitore catering;

- autista di pista catering;

- secondo cuoco mensa aziendale, intendendosi per tale colui che, in subordine ad un cuoco e/o in sua assenza, procede all'approntamento dei pasti sulla base del lavoro già predisposto;

- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;

- guardia giurata;

- conducente di automezzi leggeri, intendendosi per tale quel lavoratore che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge, venga adibito alla conduzione di automezzi o autoveicoli per uso speciale o trasporti specifici, di peso complessivo a pieno carico fino a tremilacinquecento chilogrammi, autoveicoli per trasporto promiscuo e autovetture trainanti rimorchi leggeri, motoveicoli con peso a vuoto superiore a quattrocento chilogrammi;

- operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature;

- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;

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

LIVELLO SESTO SUPER

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

- commis di cucina, sala e bar diplomato o che abbia, comunque, acquisito pluriennale esperienza o pratica

di lavoro nella esecuzione delle relative mansioni;

- addetto servizi mensa intendendosi per tale il lavoratore con mansioni promiscue e fungibili, che partecipa alla preparazione dei cibi con aiuto significativo alla cucina, alla loro distribuzione e provvede alle operazioni di pulizia, riordino e riassetto dei locali, impianti, dotazioni e attrezzature della mensa, che abbia compiuto un anno di anzianità nel settore;

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

LIVELLO SESTO

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

- confezionatrice di buffet stazione e pasticceria;

- secondo banconiere pasticceria, intendendosi per tale colui le cui prestazioni promiscue, svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, riordino del banco;

- commis di cucina, sala, tavola calda, self service (compresi ex aiuti in genere p.e.);

- commis di bar (ex aiuto barista), intendendosi per tale colui che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, eccezione fatta per quelle attività che siano attinenti all'uso delle macchine da caffè ed alle operazioni di miscela delle bevande alcoliche o superalcoliche;

- stiratrice;

- lavandaia;

- guardiano notturno;

- addetto ai servizi di mensa con meno di un anno di anzianità nel settore;

- caffettiere non barista;

- caricatore catering;

- aiutante pista catering;

- preparatore catering;

- addetto alle consegne con o senza mezzi di locomozione con ritiro di buoni;

- guardarobiera clienti (vestiarista);

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

LIVELLO SETTIMO

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

- personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni (compresi gli interni di cucina bar e ristoranti);

- lavatore catering;

- conducente di motocicli;

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

2) Le parti entro il 30/9/2003 si incontreranno in apposita commissione paritetica allo scopo di verificare il corretto inquadramento delle seguenti qualifiche:

- dietista

- operatore pluriservizio

- addetto di cucina di ristorazione a catena.

3) Per quanto riguarda le ultime due qualifiche, le parti verificheranno se analoghe qualifiche degli altri comparti del settore turismo siano rapportabili o meno alle funzioni espletate.

4) La commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31/3/2004.

- Dichiarazione a verbale -

In riferimento a quanto previsto nel Protocollo aggiuntivo per le Sale Bingo del 20/11/2001, allegato al presente Contratto, vista la classificazione ivi prevista ed in considerazione, dell'evoluzione delle professionalità del settore, le parti condividono la necessità di attivare una Commissione paritetica entro il 30/9/2007. La Commissione, comunque, concluderà i propri lavori entro e non oltre il 31/3/2008.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti convengono di istituire una commissione paritetica per approfondire i temi connessi alla classificazione e alle relative mansioni del personale delle sale bingo alla luce della delicata evoluzione del settore e del relativo stato di salute.

Per intanto ai fini del regolamento apprendistato professionalizzante del settore Turismo, si farà riferimento alle mansioni ed alla classificazione in essere.

[430] Art. 291 Disposizioni applicative

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

2) In ogni esercizio il numero dei commis di bar (ex aiuto baristi) non potrà superare le proporzioni appresso indicate:

- pubblico esercizio avente da due a cinque baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni due baristi;
- pubblico esercizio avente 6 o più baristi: un commis di bar (ex aiuto barista) ogni tre baristi.

Ai fini di cui sopra, nel computo del numero dei baristi va considerato anche il capo-barista sempre che svolga la sua attività al banco.

[431] CAPO II - Contratti a termine e aziende di stagione

[432] Art. 292 Disciplina

1) La disciplina del presente Capo è correlata a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL Turismo 22/1/1999.

2) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale.

3) E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

4) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

[433] Art. 293 Maggiorazione contratti a termine in aziende di stagione

1) Ferme restando le condizioni di miglior favore in atto per effetto degli Accordi Integrativi provinciali, il personale dei Pubblici Esercizi avrà diritto alla retribuzione maggiorata dei:

- 20 per cento per ingaggio fino ad un mese;

- 15 per cento per ingaggio fino a due mesi;

- 8 per cento per ingaggio oltre i due mesi fino alla fine della stagione.

[434] Art. 294 Cessazione anticipata dell'attività nelle aziende di stagione

1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

2) In caso di epidemia o di altre cause simili, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

[435] Art. 295 Risoluzione anticipata del contratto a termine

1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale e medesima retribuzione.

2) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura, che per i Pubblici Esercizi non potrà superare il 50 per cento della maggiorazione di cui all'art. 293, sarà determinata dai contratti integrativi territoriali.

3) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

[436] Art. 296 Trattamento

1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e quattordicesima

mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

[437] Art. 297 Personale retribuito a percentuale

1) Gli indennizzi che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'art. 321.

[438] CAPO III - Orario di lavoro

[439] Art. 298 Distribuzione dell'orario settimanale

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

2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

[440] Art. 299 Ripartizione dell'orario di lavoro giornaliero

1) L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

[441] Art. 300 Maggiorazione per lavoro notturno

1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

[442] Art. 301 Lavoratori notturni

1) Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 121, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

2) A decorrere dall'1/7/2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'art. 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'art. 300 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

[443] Art. 302 Maggiorazione per lavoro straordinario

1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.

2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

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

4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

5) Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'art. 321.

[444] Art. 303 Maggiorazione per festività

1) Al personale retribuito in misura fissa che presta la propria opera nelle festività di cui all'art. 127 è dovuta oltre alla normale retribuzione quella per le ore di servizio effettivamente prestate con la maggiorazione del 20 per cento.

2) Il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, in caso di mancata prestazione di lavoro per effetto delle festività di cui all'art. 127 ed in caso di assenza nelle medesime giornate di festività per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio e riposo settimanale, percepirà dal datore di lavoro una

giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 321.

3) Qualora il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio presti la propria opera nelle festività suddette percepirà un compenso pari ad una giornata di retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 321 oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato integrata dalla maggiorazione del 20 per cento calcolata sulla retribuzione di cui all'art. 321 raggugliata ad ore di lavoro.

4) Al personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio il riattamento per le giornate di cui all'art. 128 della parte generale verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 321.

[445] Art. 304 Ferie

1) Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 121.

2) Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della retribuzione calcolata ai sensi dall'art. 321.

[446] Art. 305 Permessi e congedi

1) Al personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio il trattamento per i permessi individuali di cui agli artt. 133, 134 e 135 del presente Contratto verrà liquidato sulla base della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 321.

[447] CAPO IV - Trattamenti salariali integrativi

[448] Art. 306 Terzi elementi

1) Costituisce trattamento salariale integrativo di cui al comma 1, lettera b), dell'art. 148 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o l'eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'art. 55 del CCNL 19/10/1973 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'art. 79 del CCNL 10/4/1979.

[449] CAPO V - Paga base Pubblici Esercizi di terza e quarta categoria

[450] Art. 307 Retribuzione esercizi di III e IV categoria

1) Per i Pubblici Esercizi di terza e quarta categoria le paghe base indicate all'art. 152 del presente Contratto verranno ridotte dei seguenti importi arrotondati:

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

[451] CAPO VI - Trattamento economico dei percentualisti

[452] Art. 308 Indennità di contingenza

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

[453] Art. 309 Percentuale di servizio

1) La percentuale di servizio dovrà essere corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti negli articoli che seguono, mediante punteggi di ripartizione da determinarsi con i Contratti integrativi territoriali.

[454] Art. 310 Percentuale di servizio ristoranti e similari

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

a) negli esercizi extra dal 12 al 15 per cento;

b) negli esercizi di prima classe dall'11 al 13 per cento;

c) negli esercizi di seconda e terza classe dall'11 al 12 per cento;

d) negli esercizi di quarta classe (osterie con cucina) il 10 per cento.

[455] Art. 311 Percentuale di servizio bar caffè e similari

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

a) negli esercizi extra dal 18 al 22 per cento;

b) negli esercizi di prima e seconda classe dal 16 al 20 per cento;

c) negli esercizi di terza classe dal 14 al 17 per cento;

d) negli esercizi di quarta classe il 10 per cento.

2) Nelle bottiglierie e fiaschetterie la percentuale sarà del 12 per cento, nelle birrerie del 17 per cento.

3) Nei locali adibiti a biliardi - qualunque sia la loro categoria - la percentuale di servizio sarà del 15 per cento.

[456] Art. 312 Percentuale di servizio banchetti e servizi affini

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

2) E' consentita l'assegnazione di una parte della predetta percentuale al personale interno nella misura stabilita dei Contratti integrativi territoriali.

[457] Art. 313 Sistemi di calcolo percentuale

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

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

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

2) In questo ultimo caso la percentuale di servizio va liquidata applicando sull'incasso lordo delle consumazioni la misura della percentuale opportunamente ridotta secondo la seguente Tabella Amell che garantisce ugualmente la corresponsione della percentuale netta stabilita contrattualmente:

% sul netto nel sistema		% sul lordo nel
----------------------------	--	-----------------

sistema addizionale		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%

3) Quando la percentuale di servizio viene riscossa dal datore di lavoro, essa dovrà essere corrisposta al personale non più tardi della fine di ogni mese con una tolleranza massima di quattro giorni, a meno che tra il personale ed il datore di lavoro non si convenga che la corresponsione sia effettuata settimanalmente o seralmente.

[458] Art. 314 Disposizioni varie

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

2) La percentuale di servizio dovrà essere anticipata dal datore di lavoro per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolventi.

3) Per i servizi a domicilio, nei contratti integrativi territoriali, potrà stabilirsi invece un compenso fisso per i prestatori di opera che vi prendano parte, ove tale sistema sia in uso, secondo quanto contemplato dall'art. 155.

4) E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

[459] Art. 315 Percentuale per familiari datore di lavoro

1) Negli esercizi nei quali il servizio ai tavoli viene effettuato anche da familiari del datore di lavoro, i quali vi siano addetti come veri e propri prestatori d'opera soggetti alle stesse regole di lavoro dell'altro personale, la percentuale di servizio competerà anche ad essi nella misura dovuta al percentualista dipendente.

[460] Art. 316 Percentuali di servizio accordi provinciali

1) Debbono intendersi congelate le misure delle percentuali di servizio stabilite dagli Accordi Integrativi Provinciali in atto al 31/10/1973.

[461] Art. 317 Trattamento economico maitres e capi camerieri percentualisti

1) Ai maitres o capi camerieri oltre alla percentuale di servizio sarà corrisposta una integrazione fissa mensile da stabilirsi nei contratti integrativi territoriali.

2) La partecipazione dei maitres o capi camerieri alla percentuale resta quella concordata in sede territoriale sia dove esiste l'uso della percentuale globale, sia dove esiste l'uso della percentuale individuale in modo che essi non vengano a percepire meno del 5 per cento nè più del 20 per cento oltre quello che spetta ad ogni cameriere.

3) I maitres o capi camerieri non potranno essere assunti in numero maggiore di uno ogni quattro camerieri per gli esercizi extra e di uno ogni sei camerieri per gli esercizi di prima classe.

4) Nei locali extra e di prima classe ove siano occupati rispettivamente meno di quattro camerieri o meno di sei camerieri è ammesso un maitre o capo cameriere.

5) In sede territoriale le Organizzazioni interessate potranno stabilire la presenza di capi camerieri anche in esercizi di seconda classe.

[462] Art. 318 Facoltà di opzione per il personale percentualista tavoleggiante

1) Il personale tavoleggiante ha facoltà di optare per la retribuzione fissa in luogo della percentuale di servizio.

2) Col passaggio a paga fissa il personale suddetto ha diritto alla paga base nazionale prevista dalla tabella di cui all'art. 152, all'indennità di contingenza e a tutti gli altri trattamenti economici e normativi previsti dal presente Contratto e dai Contratti Integrativi Territoriali e/o aziendali per il personale retribuito a paga fissa dello stesso livello retributivo.

3) L'opzione per la retribuzione fissa viene esercitata aziendalmente mediante decisione della maggioranza del personale tavoleggiante, da rendere nota al datore di lavoro a mezzo di lettera raccomandata sottoscritta dai

lavoratori interessati, entro la prima metà del mese.

4) il passaggio a paga fissa avverrà a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello della comunicazione al datore di lavoro.

5) L'opzione di cui al presente articolo viene esercitata in via definitiva ed il passaggio a paga fissa è irrevocabile.

[463] Art. 319 Sistemi di retribuzione - Disposizioni varie

1) I sistemi di retribuzione diversi da quelli dal presente Contratto stabiliti con Accordi Integrativi Provinciali in vigore 30/4/1973 in base agli artt. 71 e seguenti del CCNL 13/3/1970 sono da considerarsi congelati, ferma restando la facoltà delle Associazioni Territoriali di abrogarli per stabilire il passaggio a

paga fissa del personale tavoleggiante, nel qual caso al personale interno sarà garantita la conservazione dei livelli retributivi mediamente percepiti in precedenza.

[464] Art. 320 Mensilità supplementari

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

[465] Art. 321 Liquidazione trattamenti normativi ai percentualisti

1) La liquidazione dei trattamenti normativi previsti dal presente Contratto per il personale retribuito in tutto od in parte con la percentuale di servizio avverrà in base alla retribuzione in atto provincialmente o aziendalemente relativa al livello di appartenenza (paga base nazionale, indennità di contingenza, eventuali terzi elementi, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali, eventuali scatti di anzianità).

2) Per il personale retribuito in tutto o in parte con la percentuale di servizio, l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 188 verrà calcolata in base all'art. 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 297 del 1982, mentre, il trattamento di fine rapporto verrà calcolato in base ai criteri di cui alla suddetta legge n. 297 del 1982 per i periodi di servizio prestato dall'1/6/1982, e in base all'art. 2121 codice civile nel testo modificato dalla legge n. 91 del 1977 per i periodi di lavoro antecedenti sulla base della percentuale media percepita nel triennio o nel minor periodo precedente il 31/5/1982.

3) Ove ciò non sia in alcun modo possibile, tenuto conto delle particolari caratteristiche di tale sistema di retribuzione, dette indennità verranno calcolate sulla retribuzione di cui all'art. 321 e con gli stessi criteri e modalità previsti per il personale retribuito in misura fissa dagli artt. 196 e 325 e per quanto attiene in particolare il trattamento di fine rapporto.

[466] CAPO VII - Malattia ed infortunio

[467] Art. 322 Malattia

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

a) all'indennità di malattia da corrispondersi dall'INPS nella misura dell'80 per cento, comprensiva della indennità posta a carico dello stesso Istituto dall'art. 74 della legge 23/12/1978 n. 833 e della relativa

integrazione di cui al decreto ministeriale 1/2/1957 e al decreto ministeriale 6/8/1962, per la quale i datori di lavoro sono tenuti a versare al predetto Istituto la prevista aliquota aggiuntiva dello 0,77%. Ai sensi dell'art. 1 della legge 29/2/1930 n. 33 l'indennità suddetta è anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della stessa legge 29/2/1980 n. 33;

b) alla normale retribuzione da corrispondersi da parte dei datori di lavoro per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) qualora la durata della malattia superi i cinque giorni. Al personale retribuito con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 321.

2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui al punto a) del comma precedente non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relativi ai periodi di malattia.

[468] Art. 323 Infortunio

1) In caso di infortunio il datore di lavoro corrisponderà una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno di cui si verifica l'infortunio.

2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedano indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabiliti per il caso di malattia dagli artt. 167 e 322, considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

[469] CAPO VIII - Pulizia dei locali

[470] Art. 324 Pulizia dei locali e del posto di lavoro

1) Negli esercizi di particolare importanza il personale provvederà normalmente alla pulizia e preparazione del reparto al quale è adibito, esclusa la grossa pulizia (pavimenti e gabinetti).

2) Per gli esercizi minori tale pulizia dovrà essere effettuata dal personale di banco e tavoleggiante, esclusa la pulizia dei pavimenti e gabinetti, quando fra i dipendenti vi sia personale di fatica.

[471] CAPO IX - Trattamento di fine rapporto

[472] Art. 325 Trattamento di fine rapporto

1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31/5/1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'articolo 289 del CCNL Turismo 30/5/1991.

[473] CAPO X - NORME PER I LOCALI NOTTURNI

[474] Art. 326 Locali notturni

1) Sono considerati locali notturni tutti gli esercizi nei quali vi siano trattenimenti di varietà e danze, il cui orario di chiusura si protrae sino alle prime ore del mattino senza limitazione.

[475] Art. 327 Percentuale di servizio

1) Nei locali notturni la percentuale sarà del 16 per cento per le consumazioni di ristorante e del 18 per cento per le altre consumazioni, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

2) Per il personale tavoleggiante, le percentuali di servizio di cui sopra sono comprensive della maggiorazione per il lavoro notturno di cui agli artt. 300 e 301.

3) Nei Contratti integrativi territoriali verranno stabilite le modalità per determinare il suddetto importo netto del conto delle consumazioni.

4) E' data inoltre facoltà alle Organizzazioni Sindacali territoriali di ragguagliare la percentuale del 18 per cento sopra indicata con diverse misure della percentuale stessa che operino sull'intero importo lordo del conto garantendo lo stesso gettito.

[476] Art. 323 Ulteriori disposizioni

1) Nei locali notturni sono ammessi i limitati o capi camerieri osservando le stesse norme stabilite dall'art. 317 del presente Contratto.

2) Tutto il personale addetto a tali servizi sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

3) Per quanto non fosse previsto nei precedenti articoli al personale dipendente si applicano le norme del presente Contratto fatte salve le condizioni di miglior favore già fissate dagli Accordi Integrativi provinciali.

[477] CAPO XI - Norme per ristoranti e buffets di stazione

[478] Art. 329 Ristoranti e buffets di stazione

1) Il presente Contratto si applica anche ai ristoranti e buffets delle stazioni ferroviarie fatte salve le norme contenute nei capitolati delle Ferrovie. Qualora il concessionario sia obbligato a far eseguire lavoro straordinario per improvvisi ordini dell'Amministrazione Ferroviaria o per improvviso cambiamento di orario dei turni, fermo restando il limite massimo annuo di 260 ore di lavoro straordinario, il personale sarà tenuto ad eseguirlo senza alcuna limitazione di orario, eccettuato il caso che l'Ispettorato del Lavoro riscontri non sussistere gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10/9/1923. n. 1955.

2) Restano congelate le misure delle percentuali dei carrellisti stabilite dagli Accordi Integrativi provinciali in vigore.

[479] Art. 330 Anzianità di servizio e trattamenti di fine rapporto

1) In relazione al Decreto del Ministero dei Trasporti del 22/6/1971, che al comma b) dell'art. 1 precisa, tra

l'altro, come condizioni da porre a base delle gare e trattative per le concessioni degli esercizi dei caffè ristoratori di stazioni F.S. e nei relativi contratti, il riconoscimento, a tutti gli effetti, al personale dipendente, dell'anzianità di servizio prestato in via continuativa nello stesso caffè ristoratore o anche in continuità di rapporto di lavoro con lo stesso concessionario presso altro caffè ristoratore di stazione F.S., i trattamenti di fine rapporto ilei personale suddetto dovranno essere accantonati, mediante polizza di capitalizzazione da stipularsi nei modi e nei termini stabiliti dal Regolamento sottoscritto dalle Organizzazioni stipulanti in data 21/11/1972.

[480] CAPO XII - Norme per la ristorazione collettiva (mense aziendali)

[481] Protocollo appalti

L'ANGEM, la FIPE e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori. FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS UIL, considerato:

- il Protocollo di intesa inserito nel CCNL Turismo del 22/1/1999;

- il lavoro molto a livello europeo nel corso dei dialoghi sociali con la definizione da parte di EFFAT (Federazione europea dei sindacati dell'alimentare, dell'agricoltura, del turismo ed affini) e FERCO (Federazione Europea della Ristorazione Collettiva in Appalto) della "guida sull'offerta economicamente più vantaggiosa", la cui presentazione ufficiale è avvenuta a Bruxelles, il 24 e 25 gennaio 2006,

- l'avviso comune sugli appalti nella ristorazione collettiva sottoscritto il 19/7/2003,

- l'emanazione periodica, ai sensi della legge n. 327 del 2000, da parte del Ministero del Lavoro dei decreti sulla determinazione del costo della manodopera utile al committente ad interpretare l'incidenza del costo della manodopera sul servizio fornito;

- che è, altresì, necessario garantire la qualità del servizio e l'assolvimento degli obblighi previsti dai contratti collettivi;

- che la legge Finanziaria del 2002 prevede l'obbligo di aggiudicare le gare di ristorazione ospedaliera e scolastica secondo il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa, così come previsto dall'art. 23, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 17/3/1995 n. 157, dando la prevalenza all'elemento qualità riferito all'offerta di prodotti alimentari d.o.p., i.g.p. e biologici;

hanno inteso affrontare la materia avendo come obiettivi quelli di:

- favorire la normalizzazione delle condizioni concorrenziali per tutti gli operatori del settore;
- garantire trasparenza di procedure e puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con particolare riferimento alla sicurezza, ai trattamenti retributivi e normativi definiti dal CCNL Turismo stipulato dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative e agli oneri previdenziali.

A tal fine nel ritenere necessario ed urgente approntare nuovi strumenti che, aggiungendosi a quelli esistenti, favoriscano la creazione di un mercato nel quale si affermino soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, convengono di attivarsi nei confronti di tutti i soggetti istituzionali per richiedere:

- l'adozione di un provvedimento che disciplini le caratteristiche dei soggetti che operano nel campo della ristorazione collettiva al fine di verificare, da parte di enti appaltanti, anche attraverso la predisposizione di elenchi o registri di accreditamento, presso le organizzazioni nazionali di rappresentanza (ANCI, Regioni, etc.) la capacità operativa e finanziaria delle aziende che intendono partecipare alle gare;

- l'emanazione di un apposito provvedimento che codifichi le norme per l'effettuazione, del sistema della gara pubblica da indire solo con il criterio del rapporto qualità/prezzo;

- che venga inserito nei bandi di gara il riferimento al CCNL applicato sottoscritto dalle associazioni imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria a livello nazionale e territoriale;

- l'adozione di un procedimento che stabilisca controlli ufficiali da parte di INPS, INAIL, ASL e conseguente rilascio di certificazione di ottemperanza attraverso il documento unico di regolarità contributiva;

- prevedere, in caso di A.T.I. Consorzi d'impresе e/o cooperative, l'individuazione preventiva delle percentuali di prestazioni previste in contratto che saranno assunte dalle imprese facenti parte di detti soggetti giuridici;

Le parti si impegnano inoltre a richiedere:

- l'emanazione da parte della presidenza del consiglio dei ministri di un apposito DPCM che codifichi le

norme per l'effettuazione del sistema della gara con offerta economicamente più vantaggiosa, con specifico riferimento agli obiettivi indicati nel presente protocollo, così come previsto dall'art. 23, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 17/3/1995, n. 157, con la determinazione degli elementi di valutazione e dei parametri di ponderazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa, con anche fissati i criteri di vincolo alla esclusione delle offerte anomale.

Le parti si impegnano, infine, ad individuare un sistema di analisi e studio del settore, esaminando anche la possibilità di avvalersi del sistema degli enti bilaterali, al fine di garantire la qualità e la trasparenza del settore.

[482] Art. 331 Disposizioni per la ristorazione collettiva

1) Le parti si danno atto che le norme di cui all'accordo nazionale per i cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva (mense aziendali) del 9/4/1979, modificato dagli accordi del 13/10/1982, 17/6/1986 e del 3/5/1990, trovano inserimento nel presente capo.

[483] Cambi di gestione

[484] Art. 332 Cambi di gestione - Finalità

1) Rilevato che il settore della ristorazione collettiva - per la parte non propriamente collegata a forme di ristorazione pubblica - è generalmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto determinando frequenti cambi di gestione con conseguenti risoluzioni dei rapporti di lavoro per giustificato motivo obiettivo, allo scopo di garantire al personale dipendente la continuità e le condizioni di lavoro limitatamente agli aspetti di seguito disciplinati, viene pattuito quanto segue.

[485] Art. 333 Cambi di gestione - Procedure

1) La Gestione uscente, con la massima tempestività possibile e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio e alla Gestione subentrante, fornendo contestualmente tutte le informazioni utili alla applicazione del presente Accordo.

2) La Gestione subentrante - anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento - darà a sua volta formale comunicazione alle Organizzazioni Sindacali competenti per territorio circa l'inizio della nuova gestione.

[486] Art. 334 Cambi di gestione - Incontri di verifica

- 1) Su richiesta di una delle parti (Organizzazioni Sindacali, Gestione uscente, Gestione subentrante) saranno effettuati incontri di verifica, preventivi all'evento considerato, circa le condizioni di applicazione del presente Accordo.
- 2) Ove per comprovate ed oggettive difficoltà non fosse possibile effettuare tali incontri preventivamente, gli stessi saranno comunque effettuati al più presto possibile.
- 3) L'effettuazione di tali incontri non dovrà in ogni caso compromettere la prioritaria esigenza di garantire le condizioni necessarie per l'invio del servizio presso la nuova unità produttiva.

[487] Art. 335 Cambi di gestione - Assunzioni

- 1) La gestione subentrante assumerà tutto il personale addetto, in quanto regolarmente iscritto da almeno tre mesi sui libri paga-matricola della Gestione uscente, riferiti all'unità produttiva interessata, con facoltà di esclusione del personale che svolge funzioni di direzione esecutiva, di coordinamento e controllo dell'impianto nonché dei lavoratori di concerto e/o degli specializzati provetti con responsabilità di coordinamento tecnico funzionale nei confronti di altri lavoratori.
- 2) I lavoratori in contratto di formazione e lavoro, fatte salve le disposizioni di legge verranno parimenti assunti in contratto di formazione e lavoro restando a carico della gestione subentrante l'effettuazione del periodo di formazione e lavoro mancante rispetto al termine fissato dall'azienda cedente.

[488] Art. 36 Cambi di gestione - Riorganizzazione

- 1) Gli incontri di cui all'art. 334 dovranno essere utilizzati anche per l'esame dei problemi e per la ricerca delle relative soluzioni, nei seguenti casi connessi a particolari situazioni dell'utenza che diano adito a ripercussioni sul dato occupazionale dell'impianto, inteso sulle sue componenti quantitative e qualitative:
 - a) mutamenti nell'organizzazione e nelle modalità del servizio:
 - b) mutamenti nelle tecnologie produttive;

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

d) riduzione del numero di pasti/giorno conseguente ad un calo della occupazione nell'azienda appaltante.

2) In tutti questi casi nella ricerca di soluzioni coinvolgenti il personale addetto all'impianto, oltre alla possibilità di assunzione in altre unità produttive dell'azienda subentrante non si esclude la possibilità di instaurare diverse condizioni contrattuali, nonché il ricorso - ove sussistano le specifiche condizioni di legge - alla CIGS ed ai contratti di solidarietà.

[489] Art. 337 Cambi di gestione - Possibilità di reimpiego

1) Per il personale per cui non sussista la garanzia del mantenimento del posto di lavoro, la Gestione subentrante e quella uscente si impegneranno in ogni caso a verificare e ricercare con le Organizzazioni Sindacali ogni possibilità di reimpiego, sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalla normativa di legge vigente per le assunzioni.

[490] Art. 338 Cambi di gestione - Condizioni

1) Le assunzioni saranno effettuate sempre che sussistano le specifiche condizioni previste dalle norme di legge vigenti (nulla osta per l'avviamento al lavoro, libretto sanitario ecc.) ed i apporti di lavoro così instaurati si intenderanno ex novo, senza l'effettuazione del periodo di prova per il personale di cui al primo comma dell'art. 335, per il quale peraltro l'azienda uscente è esonerata dall'obbligo del preavviso di cui agli artt. 126 e 187 del presente Contratto.

2) Qualora tali condizioni non sussistessero, la Gestione subentrante ne darà tempestiva comunicazione agli interessati ed alle Organizzazioni sindacali ai fini delle possibili regolarizzazioni delle posizioni entro il termine di trenta giorni.

[491] Art. 339 Cambi di gestione - Garanzie retributive

1) Ai lavoratori neo assunti di cui sopra saranno corrisposte, come trattamento di miglior favore, condizioni retributive, eventualmente riproporzionate ai sensi dell'art. 336, pari a quelle già percepite da ogni singolo lavoratore, opportunamente e legalmente documentate derivanti solo ed unicamente dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli eventuali scatti di anzianità maturati e gli eventuali trattamenti integrativi salariali comunque denominati, pattuiti ed erogati in data anteriore di almeno tre mesi alla data di cambiamento di gestione in conformità di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

2) Ove tali trattamenti fossero superiori a quelli della gestione subentrante per effetto di pattuizioni collettive aziendali stipulate anteriormente al 9/4/1979, la differenza verrà mantenuta come quota ad personam e sarà assorbita in occasione di futuri aumenti salariali collettivi, con modalità da definire tra le parti. Per quanto riguarda in particolare gli scatti di anzianità, fermo restando il principio della novazione del rapporto di lavoro sancito dall'articolo 338, la Gestione subentrante dovrà considerare, ai soli fini del computo del triennio relativo al primo scatto o a quelli successivi ed in base all'età di decorrenza dell'anzianità utile per gli scatti così come fissata dal secondo comma dell'art. 158 del presente Contratto:

- le annualità intere di servizio maturate presso la Gestione uscente nei casi di cambio di gestione, avvenuti anteriormente all'1/6/1986;

- l'intero periodo di servizio prestato senza interruzione presso la gestione uscente per i casi di cambi di gestione intervenuti successivamente all'1/6/1986.

3) Al personale assunto con mansioni diverse da quelle svolte presso la precedente Gestione sarà comunque garantito il trattamento economico previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro di categoria e dalla relativa contrattazione integrativa salariale. Tale trattamento, se pur articolato sotto diverse voci, sarà globalmente pari a quello percepito per la qualifica ricoperta presso la precedente gestione. In ogni caso tale trattamento non potrà, per la parte eccedente le voci contrattuali relative alla nuova qualifica, essere riassorbito se non in occasione di successivi passaggi di livello, o in virtù di specifici accordi fra le parti.

[492] Art. 340 Cambi di gestione - Clausola di salvaguardia

1) Le norme di cui al presente capo disciplinano ed esauriscono per tutto il territorio nazionale la materia dei cambi di gestione nel settore della ristorazione collettiva che rimane di esclusiva competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

2) Restano salve, in ogni caso, le eventuali condizioni di miglior favore previste dagli accordi territoriali o aziendali in atto. Tali accordi non saranno comunque più negoziabili alla loro scadenza, per le materie in questione.

- Dichiarazione a verbale -

1) Le parti confermano che per i centri di cottura viene applicata la normativa dei cambi di gestione.

2) In sede di confronto settoriale le parti affronteranno la problematica relativa ai centri di produzione pasti.

[493] Art. 341 Trattamenti salariali integrativi

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

[494] Art. 342 Indennità speciale mense

1) Ai soli dipendenti della ristorazione, collettiva in servizio alla data dell'1/1/2008 che abbiano prestato servizio continuato nel periodo dall'1/1/2006 al 30/6/2007, verrà corrisposta, per 24 mesi consecutivi a partire dall'1/1/2008 e fino al 31/12/2009 una "indennità speciale" pari ai seguenti importi mensili lordi, ai vari livelli:

Livelli	Importi - Euro
A, B	19,42
1°, 2°, 3°	16,50
4°, 5°	14,59
6°S, 6°, 7°	11,66

2) Ai fini di cui sopra si considera servizio continuato, sempre nel periodo dall'1/1/2006 al 30/6/2007, anche il lavoro prestato presso le precedenti gestioni nell'esclusivo caso di riassunzione del personale in base alle norme di cui al presente capo.

3) Per i casi di anzianità minore, l'importo di cui sopra avverrà con erogato in diciottesimi prò quota. Analogamente si procederà per i casi in cui non sia stata corrisposta retribuzione a norma di legge o di contratto.

4) Per il personale in servizio a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità. L'indennità speciale, data la sua natura temporanea, non sarà utile agli effetti del computo di alcun istituto

contrattuale e di legge ivi compreso il trattamento di fine rapporto. L'erogazione dell'indennità speciale è a carico delle gestioni in atto alla data dell'1/1/2008.

5) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno dopo la firma del presente accordo, al lavoratore già in forza alla data dell'1/7/2007 verrà corrisposto l'importo di competenza spettante.

6) Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro non conseguenti a cambi di gestione e nei casi di mancata assunzione nei cambi di gestione che si verificheranno nel corso del periodo di erogazione, al lavoratore interessato verrà corrisposta la parte residua; nel caso di cambio di gestione la parte residua verrà corrisposta dall'azienda subentrante.

- Chiarimento a verbale -

In parziale deroga rispetto a quanto disposto dal terzo comma del presente, articolo, le parti si danno atto che nessun riproporzionamento verrà effettuato per assenze complessivamente non superiori, nel periodo di carenza contrattuale, ai trenta giorni.

[495] Art. 343 Gestione dei permessi retribuiti

1) Le parti, prendendo atto che la precedente disciplina ha generato difficoltà interpretative ed applicative, intendono con la presente disposizione individuare un quadro normativo fruibile e di maggiore certezza. A tal fine convengono che in presenza di particolari esigenze aziendali da programmare e comunicare preventivamente a livello di unità produttiva o di singolo reparto, il godimento dei permessi di cui all'art. 111 potrà essere attuato, usufruendo degli stessi in misura non inferiore ad un'ora, e assorbendo dal monte ore annuo fino ad un massimo di novantasei ore, usufruendo degli stessi in misura di una o due ore settimanali nell'arco di quarantotto settimanale. In tali casi il monte ore annuo è elevato a centoventi ore e le ore residue rispetto a quelle assorbite saranno fruite con le modalità di cui all'art. 111.

2) La comunicazione di cui sopra verrà effettuata, oltre che ai lavoratori anche alle Rsu/Rsa o al delegato aziendale, ove esistenti.

3) Il suddetto regime è applicabile esclusivamente alle aziende iscritte alle Associazioni datoriali facenti parte delle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie del presente Contratto.

4) Le unità produttive o i singoli lavoratori cui non si applicherà la disciplina di cui sopra, continueranno a godere dei permessi retribuiti, come previsto dall'art. 111, nella misura (104 ore annue) e con le modalità del precitato articolo.

[496] Art. 344 Sciopero nelle mense ospedaliere

1) Le parti, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con la tutela dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, convengono quanto segue.

2) Nelle aziende di ristorazione collettiva operanti negli ospedali il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.

3) In particolare, sarà garantita l'erogazione del servizio di ristorazione destinato ai degenti le cui condizioni di salute - a giudizio della direzione sanitaria - possano risultare pregiudicate dalla mancata somministrazione dei pasti.

4) Al fine di consentire la predisposizione di servizi sostitutivi, di favorire lo svolgimento di tentativi di composizione del conflitto e di consentire all'utenza di avvalersi di servizi alternativi, la proclamazione degli scioperi dovrà avvenire con un preavviso minimo di dieci giorni.

5) Le controversie concernenti l'individuazione o le modalità di effettuazione delle prestazioni indispensabili, saranno esaminate e possibilmente risolte, mediante il ricorso alle procedure di cui all'art. 29 del presente Contratto.

6) Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di epidemie e/o di altri avvenimenti eccezionali di particolare gravità.

[497] Art. 545 Confronto settoriale

1) Le parti, tenuto conto delle specificità del settore della ristorazione collettiva e della opportunità di definire in sede settoriale una più puntuale normativa di raccordo con quella del CCNL, convengono di avviare, dopo la stipula del contratto stesso, incontri finalizzati a risolvere, tra l'altro, le seguenti questioni:

- durata degli appalti;

- aspetti relativi alla C.I.G.;

- problematiche relative al mercato ilei lavoro;

- integrazioni ed alcune normative, quale quella del part-time per renderle più adeguate alle obiettive esigenze organizzative del settore e a quelle dei lavoratori interessati.

[498] CAPO XIII - Subentro in rapporti di concessione o in contratti di locazione e/o affitto di ramo di azienda in centri commerciali

[499] Art. 346 Subentro in rapporti di concessione o in contratti di locazione e/o affitto di ramo d'azienda in centri commerciali

1) Considerato che il mercato della ristorazione e somministrazione di alimenti e bevande si svolge anche attraverso attività discendenti da concessioni pubbliche o private tramite la partecipazione a bandi di gara, e che questi debbono essere composti e regolamentati, dai soggetti competenti, sulla base di una serie di procedure finalizzate a garantire condizioni di trasparenza, un'adeguata qualità del servizio, la salvaguardia dei livelli occupazionali, il rispetto degli obblighi previsti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale / territoriale stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, nonché a favorire la puntuale osservanza delle regole in materia di lavoro, con riferimento alle norme sulla sicurezza, al rispetto dei trattamenti retributivi e normativi esistenti ed agli oneri previdenziali conseguenti, le parti, nell'obiettivo di favorire la creazione di un mercato delle concessioni nel quale possano affermarsi soggetti in grado di offrire un prodotto rispondente alle richieste, sia in termini di qualità che di capacità professionali e di rispetto delle norme contrattuali, tutelando nel contempo i lavoratori interessati, convengono di estendere l'area di applicazione degli artt. da 332 a 340 alle ipotesi di subentro di nuovo operatore ad altro, in successivi rapporti di concessione e in contratti di locazione e/o affitto di ramo di azienda in centri commerciali.

[500] CAPO XIV - Refezione

[501] Art. 347 Refezione

1) Tutti gli esercizi che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno ma refezione di caffè, latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio.

2) La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

[502] CAPO XV - Funzionamento delle Commissioni paritetiche

[503] Art. 348 Funzionamento

1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'art. 29 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'art. 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Nazionali stipulanti per la parte di propria competenza.

[504] Art. 349 Finanziamento attività

1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto dall'art. 348 del presente Contratto Nazionale di Lavoro, con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro dei pubblici esercizi, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza contrattuale denominato CO.VE.L.CO. - P.E. a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori, a favore delle Organizzazioni Nazionali stipulanti, di cui all'Accordo Nazionale stipulato in data 30/1/1970, modificato con accordi 19/10/1973 e 3/5/1974.

2) La parte del contributo a carico dei datori di lavoro è di competenza della Federazione Italiana Pubblici Esercizi, mentre la parte a carico dei lavoratori è di competenza delle organizzazioni dei lavoratori stipulanti.

[505] Art. 350 Convenzione

1) Tale contributo sarà riscosso tramite l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale - INPS - in base ad apposita convenzione stipulata ai sensi della legge 4/6/1973, n. 311.

[506] Art. 351 Aliquota

1) Il contributo di cui all'art. 349 dovrà essere calcolato mediante l'applicazione sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti, delle aliquote percentuali appresso indicate:

a) l'aliquota del contributo CO.VE.L.CO. - P.E. a carico dei datori di lavoro e di pertinenza della Federazione Italiana Pubblici Esercizi è compresa nei contributi integrativi ASCOM;

b) l'aliquota a carico dei lavoratori e di pertinenza delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti è

fissata nella misura dello 0,10 per cento.

[507] Art. 352 Modalità di riscossione

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

2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate dai datori di lavoro mediante trattenuta da annotarsi sulla busta paga nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga immediatamente successivo all'assunzione.

3) Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione Nazionale per le Vertenze di Lavoro presso la FIPE.

4) Le norme di cui ai precedenti artt. 349, 350 e 351 fanno parte integrante del presente Contratto e non possono subire deroghe nei confronti di soggetti ai quali il Contratto stesso si applica.

[508] Art. 353 Modalità di versamento

1) Secondo quanto convenuto tra l'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale - INPS e le Organizzazioni stipulanti il presente Contratto con apposito Accordo, l'ammontare dei contributi previsti dall'art. 351 sarà versato dai datori di lavoro all'Istituto suddetto unitamente ai contributi obbligatori utilizzando il modello DM 10 - M3 alla voce "Contributo ASCOM" per la quota a carico dei datori di lavoro ed alla voce "Contributo CO.VE.L.CO." per la quota a carico dei lavoratori.

[509] CAPO XVI - Accordi settoriali

[510] Art. 354 Accordi settoriali

1) Le Organizzazioni nazionali firmatarie potranno procedere alla stipula di accordi settoriali integrativi per quelle aziende che diffuse in più regioni o nell'intero territorio nazionale, pur rientrando nella sfera di applicazione del presente Contratto presentano una particolare struttura anche organizzativa per adempiere con indirizzo unitario a particolari funzioni nel settore della ricettività e della ospitalità in genere.

- Nota a verbale -

Le parti si danno atto che - a seguito dell'inserimento nella sfera di applicazione del presente Contratto delle ditte appaltatrici dei servizi di ristorazione sulle piattaforme petrolifere - sarà avviata una trattativa per la definizione di norme specifiche per il settore.

[511] TITOLO XIII - Stabilimenti balneari

[512] CAPO I - Classificazione del personale

[513] Art. 355 Classificazione del personale

1) La classificazione del personale per il comparto degli stabilimenti balneari è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13/5/1985 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati Quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del regio decreto 1/7/1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

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

- direttore.

LIVELLO PRIMO

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

- vice direttore;

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

LIVELLO SECONDO

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

- ispettore;

- cassiere centrale;

- interprete;

- infermiere diplomato;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione,

LIVELLO TERZO

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

hanno anche delle responsabilità di coordinamento tecnico-funzionale di altri lavoratori e cioè;

- capo assistente bagnanti;

- istruttore di ginnastica correttiva;

- capo operaio;

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

LIVELLO QUARTO

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

- segretario;

- operaio specializzato intendendosi per tale il lavoratore che in base ad indicazioni, per schemi o disegni equivalenti, esegue interventi di particolare precisione per l'aggiustaggio, manutenzione e riparazione di macchine, impianti ed attrezzature;

- infermiere;

- pedicurista;

- manicurista;

- massaggiatore;

- barbiere e parrucchiere;
- istruttore di nuoto con brevetto;
- stenodattilografo con funzioni di segreteria;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

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

- cassiere;
- magazziniere comune;
- addetto all'amministrazione del personale, al controllo amministrativo, al ricevimento cassa, alla segreteria, al controllo merci e movimento personale, con mansioni d'ordine;
- assistente ai bagnanti;
- dattilografo;
- addetto vendita biglietti;
- operaio qualificato (intendendosi per tale il lavoratore che sulla base di dettagliate indicazioni esegue i lavori di normale difficoltà nella riparazione e manutenzione di macchine, impianti ed attrezzature);
- addetto a mansioni di ordine;

- addetto alla sicurezza, intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda;

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

LIVELLO SESTO SUPER

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

- maschera;

- guardiano notturno;

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

LIVELLO SESTO

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

- operaio comune;

- inserviente di stabilimento o cabina o capanna, o agli spogliatoi (comunemente chiamato bagnino);

- lavandaio;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione,

LIVELLO SETTIMO

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

- guardarobiera clienti;
- addetto esclusivamente alle pulizie anche dei servizi igienici;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

[514] CAPO II - Contratti a termine

[515] Art. 356 Disciplina

1) La disciplina del presente capo è correlata con quanto previsto dall'art. 70 del CCNL Turismo 22/1/1999.

2) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per tutto il personale. E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

3) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell'esercente.

[516] Art. 357 Cessazione anticipata dell'attività

1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla metà della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

2) In caso di epidemia o di similari cause di forza maggiore, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Associazioni Sindacali provinciali e in caso di dissenso a, quelle nazionali.

[517] Art. 358 Risoluzione anticipata del contratto a termine

1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla ditta di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

2) A titolo cautelativo, per i casi di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore è riconosciuta al datore di lavoro la facoltà di effettuare una trattenuta sulla retribuzione, la cui misura sarà determinata dagli Accordi Integrativi Provinciali.

3) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, ma in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

[518] Art. 359 Trattamenti retributivi e normativi

1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

[519] Art. 360 Personale retribuito in percentuale

1) I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbono essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'art. 321.

[520] CAPO III - Orario di lavoro

[521] Art. 361 Distribuzione dell'orario di lavoro

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

2) Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a due ore.

3) La distribuzione dell'orario settimanale è fissata in sei giornate.

[522] Art. 362 Maggiorazioni per lavoro straordinario

1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raddoppiata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei,

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

4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

5) Per il personale retribuito con una percentuale sugli incassi, il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'art. 151.

[523] Art. 363 Maggiorazioni per festività

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

[524] CAPO IV - Indennità di contingenza

[525] Art. 364 Indennità di contingenza

1) Le parti si danno reciprocamente atto:

a) che in forza dell'art. 40 del CCNL 9/2/1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari e si è adempiuto al conglobamento degli importi dell'indennità di contingenza maturata sino al 31/7/1975 nella paga base del personale dipendente dagli stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

b) che per il personale suddetto, in forza degli artt. 43 e 46 del CCNL 9/2/1978 per i dipendenti da stabilimenti balneari si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1/2/1975 - 31/1/1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'art. 1 dell'Accordo Nazionale 14/7/1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi.

[526] CAPO V - Trattamenti salariali integrativi

[527] Art. 365 Terzi elementi

Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui alla lettera b) dell'art. 148, l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale terzo elemento aziendale in atto di cui all'art. 41 del CCNL 26/6/1974 coordinati con l'attuale classificazione del personale con i criteri di cui all'art. 79 del CCNL 10/4/1979.

[528] CAPO VI - Riduzione della paga base per gli Stabilimenti balneari di terza e quarta categoria

[529] Art. 366 Retribuzioni Stabilimenti balneari III e IV categoria

1) Le riduzioni della paga base prevista dall'art. 307 per il comparto dei pubblici esercizi si applicano ai dipendenti dagli stabilimenti balneari classificati di terza e quarta categoria, a partire dall'1/11/1987, salvo quanto diversamente stabilito da specifici accordi provinciali entro la validità del presente Contratto Nazionale di Lavoro.

2) Resta confermata l'applicazione della riduzione suddetta ai dipendenti dagli stabilimenti balneari addetti ai servizi di bar, ristoranti e similari.

[530] CAPO VII - Malattia ed infortunio

[531] Art. 367 Malattia

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

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23/12/1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29/2/1930, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29/2/1980, n. 33;

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

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che il dipendente abbia provveduto a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'art. 167.

2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

3) L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico; se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

[532] Art. 368 Infortunio

1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nelle modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia dagli art. 167 e 367 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

[533] CAPO VIII - Trattamento di fine rapporto

[534] Art. 369 Trattamento di fine rapporto

1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31/5/1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'art. 341 e 342 del CCNL Turismo 30/5/1991.

[535] CAPO IX - Funzionamento Commissioni paritetiche

[536] Art. 370 Funzionamento

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

[537] TITOLO XIV - Alberghi Diurni

[538] CAPO I - Classificazione del personale

La classificazione del personale per il comparto degli Alberghi Diurni è la seguente.

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 14/5/1985 n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del R.D. 1/7/1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica. Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate.

Quadro A

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

- direttore;

- gerente.

LIVELLO PRIMO

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

- vice direttore;

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

LIVELLO SECONDO

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

- responsabile di amministrazione (ex segretario di azienda diplomato con mansioni di concetto);
- responsabile del controllo di più reparti;
- consegnatario di magazzino con responsabilità tecnica ed amministrativa di conduzione;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO TERZO

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

- magazziniere consegnatario non considerato nei livelli superiori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUARTO

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

- cassiere centrale;

- barbiere;

- parrucchiere;

- pedicure;

- massaggiatore;

- visagista;

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

LIVELLO QUINTO

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

- magazziniere comune;

- cassiera;

- aiuto parrucchiere;

- pulitore-lavatore a secco, addetto tintoria;

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

LIVELLO SESTO SUPER

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

- addetto deposito bagagli;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente ricomprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

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

- lustrascarpe;

- bagnina;

- sciampista;

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

LIVELLO SETTIMO

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

cioè:

- personale di fatica;

- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compreso nella suddetta elencazione.

[540] CAPO II - Contratto a termine

[541] Art. 372 Disciplina

1) La disciplina del presente Capo è correlata con quanto previsto dall'art. 70 del CCNL Turismo 22/1/1999.

2) Il periodo di prova è stabilito in dieci giorni lavorativi per mito il personale.

3) E' escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

4) Il rimborso del biglietto di ritorno spetterà al personale nel caso di licenziamento durante o al termine del periodo di prova, nonché nelle ipotesi di licenziamento, nel contratto a tempo determinato, prima dello scadere del termine di ingaggio senza giustificato motivo o per colpa e fatto dell' esercente.

[542] Art. 373 Cessazione anticipata dell'attività

1) Qualora il datore di lavoro, per giusta causa, sia costretto a chiudere anticipatamente l'esercizio o a ridurre il personale, competerà ai dipendenti un indennizzo pari alla meta della retribuzione che essi avrebbero dovuto percepire per effetto del contratto a termine, a meno che non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

2) In caso di epidemia o di altre cause similari, che obbligassero il datore di lavoro a chiudere o a ridurre il personale, la decisione sulla indennità sarà demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali ed in caso di dissenso a quelle nazionali.

[543] Art. 374 Risoluzione anticipata del contratto a termine

1) Nel caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine, il personale avrà diritto ad una indennità pari all'ammontare della retribuzione che avrebbe percepito dalla data di risoluzione fino al termine stabilito, a meno che il datore di lavoro non provveda ad altra analoga occupazione per uguale durata e medesima retribuzione.

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

3) Tale importo sarà restituito al dipendente nel giorno della scadenza del contratto, in caso di anticipata risoluzione di esso da parte del dipendente che non sia dovuta a fatto o colpa del datore di lavoro, questi avrà diritto a trattenere l'importo a titolo di risarcimento del danno.

[544] Art. 375 Trattamenti retributivi

1) Al dipendente con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità e ogni altro trattamento previsto per i dipendenti regolamentati con contratto a tempo indeterminato, in proporzione al periodo di lavoro prestato, sempreché non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

[545] Art. 376 Personale retribuito in percentuale

1) I trattamenti che per effetto dei precedenti articoli debbano essere corrisposti al personale retribuito in tutto o in parte a percentuale saranno ragguagliati alla retribuzione di cui all'art. 321.

[546] CAPO III - Orario di lavoro

[547] Art. 377 Distribuzione dell'orario di lavoro settimanale

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

2) Ferma restando la ripartizione dell'orario settimanale in cinque giornate e mezza, diversi criteri di ripartizione potranno essere contrattati a livello aziendale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei

lavoratori.

[548] Art. 378 Distribuzione dell'orario di lavoro giornaliero

1) L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia di orario di lavoro.

[549] Art. 379 Maggiorazione per lavoro notturno

1) Le ore di lavoro notturno svolto dalle ore ventiquattro alle ore sei verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 25 per cento fatte salve le condizioni di miglior favore.

[550] Art. 380 Lavoratori notturni

1) Ai fini di cui al comma 1 dell'art. 121, il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23:00 e le ore 6:00 del mattino.

2) A decorrere dall'1/7/2001, per i lavoratori notturni, così come individuati dal comma 1 dell'art. 121, le maggiorazioni per lavoro notturno previste dall'art. 379 sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte dalle ore 23:00 alle ore 6:00 del mattino.

[551] Art. 381 Maggiorazione per lavoro straordinario

1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno e del 60 per cento se notturno.

2) Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.

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

4) Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.

[552] Art. 382 Maggiorazione per festività

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

[553] CAPO IV - Indennità di contingenza

[554] Art. 383 Indennità di contingenza

Le parti si datino reciprocamente atto:

1) che in forza della lettera b) della norma transitoria all'art. 7 del CCNL 10/4/1979 si è adempiuto ad accoglimento degli importi dell'indennità di contingenza maturata fino al 31/7/1975 nella paga base del personale dipendente dagli Alberghi diurni.

2) che per il personale suddetto, in forza della lettera b) della norma transitoria all'art. 7 del CCNL 10/4/1979 si sono adottati, con le diverse decorrenze convenute, gli importi più alti di ciascun raggruppamento della contingenza maturata nel periodo 1/2/1975 - 31/1/1977 del personale dipendente dagli alberghi e pubblici esercizi, dando attuazione all'art. 2 dell'Accordo Nazionale 14/7/1976 per l'applicazione della scala mobile nel settore degli alberghi e dei pubblici esercizi.

[555] CAPO V - Trattamenti salariali integrativi

[556] Art. 384 Terzi elementi

1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui al comma 1, lettera b), dell'art. 148 l'eventuale terzo elemento provinciale e/o eventuale elemento aziendale in atto di cui alla norma transitoria in calce all'art. 7 lettera b) del CCNL 10/4/1979.

[557] CAPO VI - Malattia ed infortunio

[558] Art. 385 Malattia

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

a) ad una indennità pari al 50 per cento della retribuzione per i giorni di malattia dai quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dai ventunesimo in poi. posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della legge 23/12/1973, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29/2/1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29/2/1980, n. 33;

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

c) alla normale retribuzione per i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza) da corrispondersi da parte del datore di lavoro, sempre che sia stato provveduto da parte del dipendente a denunciare la malattia al proprio datore di lavoro nel termine previsto dall'art. 167.

2) A titolo di ulteriore e definitiva integrazione dell'indennità di malattia di cui alla precedente lettera a) non dovranno essere operate detrazioni dei ratei di gratifica natalizia e di gratifica di ferie relative ai periodi di malattia.

3) L'integrazione prevista sub b) non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico: se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'INPS.

[559] Art. 386 Infortunio

1) In caso di infortunio il datore di lavoro dovrà corrispondere una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il cento per cento della retribuzione, sin dal giorno in cui si verifica l'infortunio.

2) L'integrazione suddetta è dovuta in tutti i casi in cui l'INAIL corrisponde l'indennità prevista dalla legge.

3) Per il restante personale non soggetto per legge all'obbligo assicurativo il datore di lavoro deve adempiere ad altre forme di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che prevedono indennità nella modalità e con un minimo di massimale seguenti:

- invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia degli artt. 167 e 385 considerandosi l'infermità derivante da infortunio, compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'INPS;

- invalidità permanente: 7.746,85 euro;

- morte: 5.164,57 euro.

[560] CAPO VII - Trattamento di fine rapporto

[561] Art. 387 Trattamento di fine rapporto

1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31/5/1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui agli artt. 371 e 372 del CCNL Turismo 30/5/1991.

[562] CAPO VIII - Funzionamento commissioni paritetiche

[563] Art. 388 Funzionamento

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

[564] TITOLO XV - Imprese di viaggi e turismo

[565] CAPO I - Classificazione del personale

La classificazione del personale del comparto delle Imprese di viaggi e turismo è fa seguente:

AREA QUADRI

Ai sensi della legge 13/5/1985. n. 190 e successive modificazioni, sono considerati quadri, in base alle seguenti declaratorie, i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti di cui agli artt. 6 e 34 del regio decreto 1/7/1926, n. 1130, siano in possesso di idoneo titolo di studio e di adeguata formazione professionale specialistica.

Conseguentemente rientrano in quest'area, per la corrispondenza delle declaratorie alle indicazioni di legge, le qualifiche successivamente specificate:

Quadro A

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa loro attribuito, forniscano contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'azienda e svolgano, con carattere di continuità, un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tali lavoratori, inoltre, è affidata, in condizioni di autonomia decisionale e con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento ed il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

- capo area, responsabile unico di più agenzie di viaggi facenti capo ad una stessa azienda, anche se ubicate in località diverse, compresi i network di agenzie di viaggio.

Quadro B

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

- capo agenzia di categoria A + B con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

- responsabile dei sistemi informativi di network di agenzie di viaggio con attività centralizzata;
- responsabile marketing di network di agenzie di viaggio;
- responsabile sviluppo e assistenza di network di agenzie di viaggio.

LIVELLO PRIMO

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

- capo agenzia di categoria A + B con funzioni tecniche ed amministrative subordinate;
- capo agenzia di categoria B oppure A con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;
- capo c.e.d.;
- addetto assistenza e sviluppo aggregativo di network di agenzie di viaggio;
- analista - programmatore c.e.d.;
- addetto ai sistemi informativi di network di agenzie di viaggio;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SECONDO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di

coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

- responsabile di servizio o di reparto tecnico, intendendosi esclusi i reparti o servizi con attribuzioni puramente esecutive e di ordine quali archivio, copia e spedizione;

- capo agenzia di categoria C, con autonomia tecnica ed amministrativa di gestione;

- capo servizio vendite ovvero marketing ovvero amministrativo;

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

LIVELLO TERZO

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

- addetto ai servizi di prenotazione o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime e automobilistiche, con capacità di costruzione tariffaria autonoma e conoscenza di lingue:

- programmatore di acquisita capacità, intendendosi per tale l'impiegato tecnico qualificato per la creazione di programmi e determinazione di costi per viaggi nazionali ed internazionali di gruppi ed individuali con conoscenza completa di lingue estere con o senza l'ausilio di apparecchiature elettroniche;

- promotore commerciale addetto allo sviluppo ed alla illustrazione dell'attività di agenzia, di provata esperienza tecnica e con conoscenza di almeno due lingue estere;

- stenodattilografa in lingue estere;

- segretario di direzione corrispondente in lingue estere;

- traduttore e/o corrispondente in lingue estere;

- cassiere e/o addetto al cambio delle valute;

- impiegato amministrativo e/o contabile di acquisita esperienza;

- impiegato con buona conoscenza di almeno due lingue estere addetto all'assistenza e/o accompagnamento di gruppi e crociere all'estero;

- programmatore c.e.d.:

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

LIVELLO QUARTO

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

- addetto ai servizi di prenotazione, o addetto ai servizi turistici e/o alle biglietterie ferroviarie, aeree, marittime ed automobilistiche anche con mezzi di tariffazione automatica;

- impiegato addetto ai servizi operativi proiettivi e/o ricettivi con mansioni di ordine e conoscenza di due lingue estere;

- impiegato addetto alla propaganda ed acquisizione della clientela di agenzia;

- impiegato con buona conoscenza di una lingua estera addetto all'assistenza e/o all'accompagnamento di gruppi e crociere nel territorio nazionale;

- contabile d'ordine;
- stenodattilografo;
- transferista (addetto all'assistenza e ricevimento agli arrivi e partenze);
- impiegato addetto prevalentemente alla vendita al banco di viaggi già programmati;
- operatore c.e.d.;
- altre qualifiche ili valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO QUINTO

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

- hostess;
- dattilografo;
- addetto esclusivamente alle macchine contabili;
- addetto al centralino e/o telescriventi;
- fatturista;
- operatore macchine perforatrici e/o verificatrici;

- archivista;
- autista;
- portavalori;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO SUPER

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

- personale addetto al trasferimento manuale di pratiche, anche mediante guida di mezzi di trasporto ed operazioni complementari;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SESTO

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

- custode;
- portiere;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO SETTIMO

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

- personale di fatica ed addetto alle pulizie:

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

- Chiarimento a verbale -

1) Le parti si danno atto che per le imprese di viaggi e turismo il "dirigente tecnico" o "direttore tecnico" di cui alle norme R.D.L. 23/11/1936, n. 2523, legge 4/4/1940 n. 860, circolare n. 08680 del 25/11/1955 del Commissariato per il Turismo, analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, non costituisce una qualifica a sé stante ma deve essere inquadrato nei livelli a seconda delle sue effettive mansioni.

2) Per le imprese di viaggi e turismo, il "direttore tecnico", disciplinato dalle leggi regionali in tema di autorizzazione all'esercizio dell'attività di agenzia di viaggi e turismo, ed analoghi provvedimenti modificativi ed integrativi, è colui che svolge, con continuità ed esclusività, attività di coordinamento tecnico nella medesima agenzia di viaggi e turismo.

[567] CAPO II - Orario di lavoro

[568] Art. 390 Durata dell'orario settimanale

1) A decorrere dall'1/7/1974. in deroga a quanto previsto dall'art. 97, la durata normale del lavoro è fissata in quarantacinque ore settimanali per il seguente personale addetto a lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia:

- custodi

- guardiani diurni e notturni

- portieri

- telefonisti

- uscieri ed inservienti

- addetti ai transfert

- autisti

- ogni altro personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia di cui alla tabella approvata con R.D. 6/12/1923 n. 2657 e successive modifiche ed integrazioni.

2) Il personale telefonista e addetto ai transfert non sarà considerato discontinuo qualora svolga mansioni promiscue.

[569] Distribuzione dell'orario settimanale

[570] Art. 391 Distribuzione dell'orario settimanale

1) La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro è fissata, secondo i turni stabiliti in base ad esigenze aziendali e dei lavoratori, di norma in cinque giornate.

2) La giornata di libertà, oltre quella del riposo settimanale di legge, potrà essere goduta in una intera giornata o in due mezze giornate, tenuto conto delle esigenze delle imprese e di quelle dei lavoratori.

3) Quanto sopra salvo deroghe da concordarsi tra le parti per i periodi di alta stagione.

4) Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente Contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, armonizzando le istanze del personale con le esigenze delle imprese.

5) I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in

posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

6) Gli orari di lavoro praticati nelle imprese devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

[571] Art. 392 Maggiorazione per lavoro straordinario

1) Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 30 per cento.

2) Salvo quanto disposto dal successivo articolo le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 40 per cento.

3) Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore ventidue alle ore sei del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la retribuzione raggugliata ad ore maggiorata del 50 per cento.

4) Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla retribuzione raggugliata ad ore percepita, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestatato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

5) Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

[572] CAPO III - Festività

[573] Art. 393 Maggiorazione per festività

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

[574] CAPO IV - Ferie

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

2) Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto, altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

[576] CAPO V - Missioni e trasferimenti

[577] Art. 395 Missione temporanea

1) L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza.

2) In tal caso al personale compete oltre alle normali spettanze:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio a pie di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;

c) il rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);

d) un'indennità di trasferta pari al quindici per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile per ogni giornata intera di assenza: per le assenze inferiori, alle ventiquattro ore, ma superiori alle sei ore, spetterà il dieci per cento di un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

3) Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al dieci per cento calcolato come sopra.

4) L'indennità di cui al punto d) non è cumulabile con eventuali trattamenti aziendali o individuali già in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore in servizio, alla data di entrata in vigore del presente Contratto, la facoltà di optare per iscritto, entro tre mesi, per il frangimento ritenuto più favorevole.

5) Può essere concordata aziendaliamente una diaria fissa per gli accompagnatori, hostess e simili.

6) In caso di trasferta fuori del territorio nazionale, fermo restando il rimborso di cui ai precedenti punti a), b) e c) per quanto riguarda l'indennità prevista al punto d), la stessa resta stabilita nel venti per cento calcolato come sopra.

7) Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

8) Per i viaggi aerei, da autorizzanti preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

9) Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle due stelle.

[578] Art. 396 Trasferimenti di residenza

1) I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico:

a) al rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;

b) al rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;

c) al rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

d) ad una indennità pari ad una mensilità della nominata retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

2) Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente comma, mentre la indennità di cui al punto d) sarà ridotta al cinquanta per cento.

[579] Art. 397 Trasferimento

1) A norma dell'art. 13 della legge 20/5/1970 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

2) Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

[580] Art. 398 Lavoratori comandati

1) Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

2) In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

3) Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel presente capo.

[581] CAPO VI - Trattamenti salariali integrativi

[582] Art. 399 Trattamenti salariali integrativi

1) Costituiscono trattamenti salariali integrativi di cui al comma 1, lettera b), dell'art. 148 gli eventuali trattamenti salariali aggiuntivi regionali o provinciali di cui all'art. 124 del CCNL dell'1/7/1974.

2) Alla scadenza del presente contratto le parti si incontreranno per un riesame sulla destinazione dei predetti

trattamenti aggiuntivi.

[583] Art. 400 Eccedenze

1) La paga base nazionale di cui all'art. 152 si intende comprensiva degli importi delle eccedenze ad personam previsti all'art. 81 colonna C del CCNL 10/4/1979 e cioè:

Livelli	Importi - Euro
1°S	5,42
1°	13,22
3°	0,31

[584] Art. 401 -Paga base agenzie minori

1) I valori di paga base per le agenzie minori sono ridotti delle seguenti misure:

Livelli	Importi - Euro
1°	17,04
2°	16,01
3°	14,46
4°	13,43
5°	12,39

6°S	11,88
6°	11,36
7°	10,85

2) Ai fini di cui al comma precedente, si definiscono agenzie minori le imprese di viaggi e turismo che svolgono prevalentemente attività di organizzazione e vendita diretta al pubblico senza il tramite di altre agenzie, di viaggi (per via terrestre, marittima ed aerea) soggiorni e crociere per singole persone o per gruppi.

[585] Art. 402 Indennità di contingenza

1) In conformità a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 14/2/1975 il valore del singolo punto dell'indennità di contingenza a decorrere dall'1/7/1973 è il seguente:

- Dipendenti qualificati di età superiore ai 18 anni: euro 1,23

- Dipendenti qualificati di età inferiore ai 18 anni: euro 1,05

- Apprendisti: euro 0,93

2) A decorrere dall'1/5/1981 gli importi dell'indennità di contingenza per i dipendenti di età superiore ai diciotto anni sono uniformati a quelli in vigore alla stessa data per il settore alberghi e pubblici esercizi.

[586] Art. 403 Provvigioni

1) Per il personale compensato in tutto o in parte a provvigione la parte fissa di assegni ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso e comunicati per iscritto. Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale di normale capacità una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore di almeno il cinque per cento rispetto alla paga base nazionale stabilita dall'art. 152 del presente Contratto.

2) Dovrà essere comunque effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo tra stipendio e provvigione non sia raggiunto, e sempre che nei mesi precedenti il lavoratore non abbia percepito di più del minimo tra stipendio e provvigione, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

[587] Art. 404 Indennità di cassa

1) Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al seguente personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità: cassiere, addetto al cambio valute - quando detto personale abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze - compete una "indennità di cassa o di maneggio denaro" nella misura del cinque per cento della paga base tabellare conglobata prevista per le rispettive qualifiche.

[588] Art. 405 Scatti di anzianità

A partire dall'1/5/1990, ai dipendenti delle agenzie di viaggio e turismo, verranno riconosciuti sei teatri triennali secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

Livelli	Importi - Euro
A	40,80
B	39,25
1°	37,70
2°	36,15
3°	34,86
4°	33,05
5°	32,54

6°S	31,25
6°	30,99
7°	30,47

[589] Art. 406 Norma transitoria

1) Ai dipendenti delle agenzie di viaggio in servizio alla data del 30/4/1990, continuerà ad essere assicurata la maturazione della serie di otto scatti di anzianità; in applicazione di tale disposizione, in occasione della maturazione del nuovo scatto di cui alla precedente tabella, verrà operata la rivalutazione degli scatti già maturati, senza liquidazione degli arretrati per gli scatti maturati nel periodo pregresso, secondo le seguenti misure in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento:

Livelli	Importi - Lire	Importi - Euro
A	64.000	33,05
B	61.000	31,50
1°	60.000	30,99
2°	57.000	29,44
3°	54.500	28,15
4°	51.000	26,34
5°	50.000	25,82
6°S	49.000	25,31
6°	48.500	25,05

7°	47.500	24,53
----	--------	-------

2) Gli scatti che matureranno successivamente all'1/7/1993 verranno riconosciuti nella misura in cui all'art. 158 e secondo le modalità ivi previste ed i criteri di riproporzionamento utilizzati in base all'art. 333 del CCNL Turismo 19/7/2003.

[590] Art. 407 Cambi di livello

1) Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; ove il lavoratore percepisca all'atto della promozione una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, conserverà la relativa eccedenza come assegno ad personam riassorbirle in caso di futuri aumenti.

[591] Art. 408 Anzianità convenzionale

1) Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, o della relativa indennità sostitutiva, nonché del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati e invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerita;

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

2) Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di trentasei mesi.

3) L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta nella carriera del lavoratore, anche nel caso di prestazioni presso aziende ed enti diversi, comprese le pubbliche amministrazioni, il datore di lavoro ha pertanto diritto di assumere informazioni ed esperire indagini al riguardo.

4) Il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare, a pena di decadenza, al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità all'atto dell'assunzione stessa, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi dal termine del periodo di prova.

5) Per i lavoratori in servizio all'atto dell'entrata in vigore del CCNL del 16/2/1987 restano ferme le norme di cui all'art. 76 del CCNL 23/10/1950, in base alle quali i lavoratori stessi per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, dovranno esibire la documentazione entro sei mesi, se in servizio alla data del 23/10/1950, e denunciate all'atto dell'assunzione i titoli validi, con riserva di presentazione dei documenti entro sei mesi, se assunti dopo tale data.

6) L'entrata in vigore del presente CCNL non riapre i suddetti termini.

7) Il datore di lavoro ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, dovrà computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto, retrodatando la data di inizio del rapporto di lavoro.

[592] Art. 409 Mensilità supplementari

1) Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'aiuto corrente o comunque nel periodo di minor servizio prestato presso l'impresa.

2) Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto.

[593] CAPO VII - Malattia

[594] Art. 410 Malattia

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

a) ad una indennità pari ai cinquanta per cento della retribuzione per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS, ai sensi dell'art. 74 della legge 23/12/1978. n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal

datore di lavoro al lavoratore con contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 della legge 29/2/1980 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della legge 29/2/1980, n. 33;

b) a una integrazione delle indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- il cento per cento della normale retribuzione per i primi tre giorni (periodi di carenza);

- il settantacinque per cento della normale retribuzione per i giorni dal quarto al ventesimo;

- il cento per cento della normale retribuzione per i giorni dal ventunesimo in poi.

2) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla precedente lettera a); se l'indennità stessa è riconosciuta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

3) Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui agli artt. 170 e 177.

4) Nel caso di malattie o infortuni denunciati dopo la notificazione del preavviso, le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico, ove dovuto, sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso; nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme medesime sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

[595] CAPO VIII - Infortunio

[596] Art. 411 Personale impiegatizio

1) Il personale impiegatizio, non soggetto all'assicurazione obbligatoria per legge, beneficia della stessa tutela con facoltà del datore di lavoro di assumere in proprio il rischio conseguente o provvedere attraverso una forma di assicurazione.

2) Le relative indennità per detto personale impiegatizio vengono stabilite con un massimale di almeno 7.746,85 euro per i casi di invalidità permanente e 5.164,57 in caso di morte.

[597] Art. 412 Sospensione dal lavoro

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

2) In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dall'impresa al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente CCNL per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento per giusta causa, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

[598] CAPO IX - Trattamento di fine rapporto

[599] Art. 413 Trattamento di fine rapporto

1) Per i periodi di servizio prestati fino al 31/5/1982 il trattamento di fine rapporto è stabilito nelle misure di cui all'art. 409 del CCNL Turismo 30/5/1991.

[600] CAPO X - Funzionamento delle Commissioni Paritetiche

[601] Art. 414 Funzionamento

1) I mezzi necessari al funzionamento della Commissione Nazionale di cui all'art. 29 e delle Commissioni Paritetiche Territoriali di cui all'art. 31 ed allo svolgimento delle procedure inerenti saranno assicurati dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti ciascuna per la parte di propria competenza.

[602] Art. 415 Commissione nazionale

1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto all'art. 414 del presente CCNL con riferimento al finanziamento delle spese della Commissione Nazionale, nonché per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle loro strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene posto in riscossione l'apposito contributo di assistenza a favore delle Organizzazioni Nazionali stipulanti e delle rispettive Associazioni Provinciali, di cui all'Accordo Nazionale stipulato tra le parti contraenti in data 7/11/1972, che forma parte integrante del presente

Contratto e ne segue le sorti e del quale si riportano le norme di cui ai seguenti articoli,

2) Tale contributo sarà riscosso per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale in applicazione della legge 4/6/1973 n. 311.

[603] Art. 416 Convenzione

1) In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente, viene estesa alle Imprese di Viaggi e Turismo comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto la convenzione dell'1/8/1963 modificata con Accordo del 3/3/1967 per il funzionamento delle Commissioni di conciliazione delle controversie di lavoro del settore del commercio, stipulata tra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e del Turismo e le Federazioni Nazionali dei lavoratori del commercio da una parte e l'INPS dall'altra e con la quale quest'ultimo si è impegnato a provvedere alla riscossione del contributo CO.VE.L.CO opportunamente modificata secondo le norme di cui agli articoli seguenti.

[604] Art. 417 Modalità di calcolo

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

[605] Art. 418 Aliquota

1) L'aliquota di diretta competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti viene complessivamente fissata nella misura dello 0,20 per cento di cui:

- a carico dei lavoratori 0,10 per cento

- a carico dei datori di lavoro 0,10 per cento

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

[606] Art. 419 Commissioni locali

1) Per ciò che concerne la realizzazione di quanto previsto all'art. 414 del presente CCNL con riferimento al finanziamento delle spese per le Commissioni locali e per le altre attività svolte in materia di rapporti di lavoro dalle parti contraenti e per assicurare l'efficienza delle strutture sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro a tali livelli, è data facoltà alle Associazioni Provinciali delle parti stipulanti di agganciarsi al sistema nazionale di riscossione tramite INPS determinando localmente con appositi accordi aliquote aggiuntive al contributo nazionale di cui all'art. 418 a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro (sostitutivi - ove esistano - degli eventuali altri accordi locali sulla materia già esistenti nelle singole province interessate).

2) Tali nuovi accordi dovranno quindi essere inviati alle Organizzazioni Nazionali stipulanti entro la data del 31/12/1976 in modo che queste ultime possano provvedere alle relative comunicazioni nei confronti degli Organi Centrali dell'Istituto esattore.

[607] Art. 420 Modalità di riscossione

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

2) Le operazioni relative al calcolo ed alla raccolta del contributo a carico dei lavoratori saranno effettuate mediante trattenuta dei datori di lavoro, da annotarsi sulla busta paga, nei confronti di tutti i lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente Contratto ad eccezione di quelli che manifestino la loro contraria volontà a mezzo di singola dichiarazione scritta di proprio pugno rilasciata in duplice copia entro e non oltre il periodo di paga successivo. Una copia sarà conservata dal datore di lavoro e l'altra sarà da questi trasmessa alla Commissione Paritetica Territoriale per le vertenze di lavoro presso l'Associazione territoriale Imprese di Viaggi e Turismo.

3) Detta norma dovrà essere applicata anche ai lavoratori nuovi assunti ai sensi e con le modalità di cui al comma precedente.

4) Resta stabilito (e i contraenti ne fanno esplicita ed inderogabile accettazione in uno con la firma del presente Contratto) che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori, e che, in difetto della dichiarazione di cui al precedente capoverso, nessun lavoratore può accampare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna neanche dopo la risoluzione del rapporto, sulle trattenute effettuate in osservanza delle norme di cui al presente Contratto.

[608] Art. 421 Attuazione

1) La FIAVET e le Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori stipulanti, subito dopo la firma del

presente Contratto, si rivolgeranno all'INPS per il forniate adempimento di quanto stabilito dai precedenti articoli del presente Capo.

[609] Art. 422 Vertenze di lavoro

1) In ogni provincia la Commissione Paritetica locale per le vertenze individuali e collettive di lavoro fungerà anche da Comitato Paritetico locale "CO.VE.L.CO. - Imprese di Viaggi e Turismo" mentre la Commissione Nazionale vertenze di lavoro assumerà le funzioni del Comitato Nazionale CO.VE.L.CO del settore Imprese di Viaggi e Turismo.

[610] ALLEGATO A - Regolamento apprendistato professionalizzante settore turismo

Verbale di accordo 17/4/2012

[611] ALLEGATO B - Avviso comune settore turismo

Verbale di accordo 12/6/2008

[612] ALLEGATO C - Indennità di contingenza

Livelli	(NOTA 1)	(NOTA 2)	(NOTA 3)	(NOTA 4)
A	542,70	541,61	542,19	542,38
B	537,59	536,61	537,12	537,27
1	536,71	535,73	536,24	536,39
2	531,59	530,76	531,20	531,30
3	528,26	527,52	527,91	527,99

4	524,94	524,29	524,64	524,69
5	522,37	521,77	522,09	522,14
6s	520,64	520,09	520,38	520,42
6	520,51	519,96	520,25	520,30
7	518,45	517,95	518,22	518,25

- Nota 1 -

Tabella generale.

- Nota 2 -

Aziende minori (alberghi).

- Nota 2 -

Aziende minori (complessi turistico ricettivi dell'aria aperta).

- Nota 3 -

Aziende minori (pubblici esercizi).

- Nota 3 -

Aziende minori (stabilimenti balneari).

- Nota 4 -

Aziende minori (imprese di viaggio e turismo).

[613] ALLEGATO D - Vitto e alloggio

[614] D/1 - Convenzione per la fornitura del vitto e alloggio per le aziende alberghiere

Le aziende alberghiere provvederanno alla somministrazione del vitto ed alla fornitura dell'alloggio ai lavoratori dipendenti alle condizioni appresso indicate:

a) ogni pasto, pranzo, o cena, deve essere composto da un primo piatto, da un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino;

b) la prima colazione deve essere servita secondo gli usi e le consuetudini locali;

c) le camere adibite ad alloggio dovranno soddisfare le esigenze di decoro e di igiene e sanità, in particolare per quanto riguarda la cubatura d'aria a disposizione del dipendente;

d 1) il lavoratore che usufruirà delle somministrazioni dei pasti e dell'alloggio, corrisponderà dal 3/5/1990 il relativo prezzo all'azienda fornitrice, secondo le seguenti tabelle:

un pranzo	lire 500
una prima colazione	lire 125
un pernottamento	lire 625

corrispondenti a lire 1.250 giornaliere e lire 33.750 mensili per il vitto intero e a lire 18.750 mensili per l'alloggio.

d 2) a decorrere dall'1/7/1996 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

un pranzo	lire 650
-----------	----------

una prima colazione	lire 150
un pernottamento	lire 800

corrispondenti a lire 1.600 giornaliere e lire 43.500 mensili per il vitto intero e a lire 24.000 mensili per l'alloggio.

d 3) a decorrere dall'1/1/1999 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

un pranzo	lire 800
una prima colazione	lire 175
un pernottamento	lire 925

d 4) a decorrere dall'1/8/2003 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

un pranzo	euro 0,50
una prima colazione	euro 0,10
un pernottamento	euro 0,60

d 5) a decorrere dall'1/8/2007 il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

un pranzo	euro 0,70
una prima colazione	euro 0,12

un pernottamento	euro 0,75
------------------	-----------

d 6) a decorrere dall'1/1/2011, il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

un pranzo	euro 0,80
una prima colazione	euro 0,14
un pernottamento	euro 0,85

d 7) a decorrere dall'1/1/2014, il prezzo di cui sopra è determinato come segue:

<i>un pranzo</i>	<i>euro 0,90</i>
<i>una prima colazione</i>	<i>euro 0,16</i>
<i>un pernottamento</i>	<i>euro 1,00</i>

e) le parti si danno reciprocamente atto che, avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto e alloggio su scala nazionale ai dipendenti dalle aziende alberghiere, tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi;

f) il dipendente è tenuto ad avvertire all'atto dell'assunzione il datore di lavoro della propria intenzione di usufruire del servizio vitto e alloggio. Di ogni modifica di detta scelta deve darne comunicazione al datore di lavoro con preavviso di almeno 30 giorni;

g) il datore di lavoro che per accertate oggettive esigenze aziendali non sia in grado di fornire il servizio di vitto e alloggio deve dichiararlo per iscritto all'atto dell'assunzione in servizio del dipendente. Qualora l'impossibilità a prestare il servizio intervenga in un momento successivo il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alle R.S.A. per ricercare le più idonee soluzioni.

- Nota a verbale -

A decorrere dal 3/5/1990, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 1) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 100 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

A decorrere dall'1/7/1996, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 2) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 150 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

A decorrere dall'1/1/1999, eventuali valori del vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 3) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di lire 150 per un pranzo, di lire 25 per una prima colazione e di lire 125 per un pernottamento.

A decorrere dall'1/8/2003 eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 4) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di € 0,09 per un pranzo, di € 0,01 per una prima colazione e di € 0,12 per un pernottamento.

A decorrere dall'1/1/2011, eventuali valori di vitto e alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 6) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di euro 0,10 per un pranzo, 0,02 per una prima colazione e di euro 0,10 per un pernottamento.

A decorrere dall'1/1/2014, eventuali valori del vitto e dell'alloggio provincialmente in atto superiori a quelli di cui al punto d 7) della presente convenzione verranno adeguati nella misura massima di euro 0,10 per un pranzo, 0,02 per una prima colazione e di euro 0,15 per un pernottamento.

[615] ---

Articolo modificato dall'Ipotesi di accordo 18/1/2014

[616] D/2 - Convenzione per la somministrazione del vitto per i pubblici esercizi del 21/10/1973

I titolari degli esercizi pubblici della ristorazione provvederanno alla somministrazione, nei giorni in cui l'azienda è aperta, di due pasti giornalieri ai propri dipendenti, alle condizioni appresso specificate.

Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta ed un quarto di vino. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente.

I lavoratori che usufruiranno della somministrazione dei pasti dai rispettivi datori di lavoro fornitori corrisponderanno il prezzo relativo da determinarsi con specifici contratti dalle Organizzazioni provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro entro un limite massimo di 150 lire a pasto. Il prezzo massimo di ciascun pasto sopra specificato sarà soggetto a verifica annuale da parte delle Organizzazioni contraenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che avendo inteso stipulare con il presente atto una convenzione per la fornitura del vitto su scala nazionale ai dipendenti delle aziende della ristorazione tale fornitura non è collegabile in alcun modo alle prestazioni lavorative dei singoli dipendenti e che pertanto essa non è valutabile ai fini contrattuali ed assicurativi.

- Nota a verbale -

A partire dall'1/6/1986 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

A partire dal 3/5/1990 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 100.

A partire dall'1/7/1996 il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

A partire dall'1/1/1999, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di lire 150 a pasto.

A decorrere dall'1/8/2003, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,09 a pasto.

A decorrere dall'1/8/2007, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,20 a pasto

A decorrere dall'1/1/2011, il prezzo del vitto in atto nelle varie province è aumentato di € 0,10 a pasto

[617] ALLEGATO E - Lavoratori stagionali

[618] E/1 - Lettera INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
DIREZIONE GENERALE

Roma, 5/10/1988

Alla FAIAT

Alla FIPE

Alla FIAVET

Alla FAITA

Alla FILCAMS

Alla FISASCAT-CISL

Alla UILTUSC-UIL

Oggetto: Contratto Collettivo Nazionale

Con riferimento alla nota a margine si osserva preliminarmente che esula dalla competenza dello scrivente Istituto esprimere valutazioni in tema di accordi sindacali, la cui piena attuazione, per lo più, è informata a considerazioni di carattere politico-sociale.

Sotto l'aspetto tecnico si rileva, peraltro, che non sembra possano derivare conseguenze negative per i lavoratori dall'adozione del particolare sistema.

Infatti l'importo giornaliero della retribuzione, determinato, a seconda dei casi, sulle retribuzioni effettive o convenzionali o - se superiori - sui minimi di legge, va moltiplicato, ai fini contributivi ed indennitari, per il numero dei giorni di effettiva presenza al lavoro, dovendosi intendere per giorni di effettiva presenza al lavoro non solo quelli nei quali il lavoratore presta effettivamente la sua opera, ma anche quelli che vengono retribuiti in forza di legge o di contratto pur non essendo il lavoratore fisicamente presente; in tale ipotesi possono ben rientrare i riposi compensativi ai sensi dell'articolo 119 del contratto nazionale collettivo in oggetto.

IL DIRETTORE GENERALE

[619] E/2 - Lettera INPS

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

SEDE CENTRALE

Servizio Riscossioni Contributi e Vigilanza

Roma, 1 luglio 1988

Alla FILCAMS

Alla FISASCAT

Alla UILTUCS

Alla FIPE

Alla FAIAT

Alla FIAVET

Alla FAITA

Oggetto: Accordo 17/6/1986 per il rinnovo del CCNL Settore Turismo -Stagionali.

Si fa riferimento alle richieste di codeste Organizzazioni formulate con note dell'1/8/1986 e 4/9/1987, in merito alla legittimità ed ai possibili riflessi in materia contributiva della previsione contrattuale contenuta nel CCNL delle aziende del turismo, in base alla quale le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori stagionali, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi prorogato.

Si comunica che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, interessato da questo Istituto, con lettera n. 6 PS/40141/C/10 del 9/2/1988, ha espresso l'avviso che l'ipotesi prospettata debba ritenersi legittima, considerato che l'intento che si realizza con la norma contrattuale di cui trattasi (consentire ai lavoratori di recuperare attraverso riposi compensativi le ore di straordinario effettuate) è un elemento del tutto estraneo alla previsione della legge n. 230/62. Una volta affermata tale legittimità, sempre secondo il Ministero, non sorgono problemi per la copertura contributiva del periodo di protrazione del contratto a termine.

Tale problema va risolto in base ai principi generali vigenti in materia, secondo i quali, ove sussista retribuzione in dipendenza di un rapporto lavorativo, si rinviene l'obbligo del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali da parte del datore di lavoro.

Conseguentemente, nel caso specifico, prosegue la nota ministeriale, se effettivamente la retribuzione base relativa alle ore di lavoro straordinario effettuate viene corrisposta nel periodo di paga, nel corso del quale il lavoratore fruisce dei riposi compensativi (che nella fattispecie coincide con il periodo di protrazione del contratto), è con riferimento a tale periodo che l'obbligo contributivo deve essere assolto. Si ritiene, pertanto, che le aziende interessate potranno adottare comportamenti conformi alle citate indicazioni ministeriali.

IL DIRETTORE GENERALE

[620] ALLEGATO F - Lavoro straordinario

Il giorno 17/6/1986, in Roma la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo (FAIAT); la Federazione Italiana Pubblici Esercizi (FIPE); la Federazione Italiana delle Associazioni delle Imprese di Viaggi e Turismo (FIAVET); la Federazione delle Associazioni Italiane dei Complessi Turistico-Ricettivi dell'Aria Aperta (FAITA); la Associazione Sindacale per le Aziende Petrol-chimiche e Collegate a Partecipazione Statale (ASAP), da una parte e dall'altra la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Albergo, Mensa e Servizi (FILCAMS-CGIL); la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo (FISASCAT-CISL); la Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL); a conclusione delle trattative per il rinnovo del CCNL per i dipendenti dalle aziende del settore turismo si danno reciprocamente atto che, con tutte le disposizioni che riguardano la materia dello straordinario contenute nel CCNL 8/7/1982 e in tutti i precedenti CCNL, hanno sempre inteso non superare la qualificazione legale del lavoro straordinario, di cui alle disposizioni di legge che si riferiscono alla prestazione lavorativa oltre le 48 ore settimanali, avendo sempre ed unicamente voluto, infatti, individuare la percentuale di maggiorazione equiparando a tale effetto la percentuale per il lavoro supplementare (cioè quello eccedente l'orario normale, e fino al limite legislativo) a quella prevista per il lavoro straordinario (cioè quello eccedente il limite legislativo).

[621] ALLEGATO G - Premio di anzianità aziende alberghiere

I lavoratori hanno diritto ad un premio di anzianità nelle seguenti misure:

- una mensilità di retribuzione dopo un decennio di continuato servizio;
- una mensilità e mezza di retribuzione al compimento del quindicesimo anno;
- due mensilità di retribuzione dopo il secondo decennio;
- tre mensilità di retribuzione dopo il terzo decennio.

L'anzianità utile ai fini della corresponsione del premio decorre per gli impiegati dall'1/1/1950 e per gli intermedi e salariati dal 18/12/149.

Dopo il decimo anno di anzianità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente avrà diritto ai ratei ulteriori maturati in frazione di anni.

La retribuzione sulla quale si calcola il premio viene determinata con gli stessi criteri di cui all'articolo 140 del presente contratto.

- Nota a verbale -

I premi di anzianità maturati e liquidati agli intermedi e salariati fino al 30/9/1971 non sono soggetti a rivalutazione secondo le misure previste dal presente allegato

[622] ALLEGATO H - Scatti di anzianità pubblici esercizi e ristorazione collettiva

1) Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende dei Pubblici Esercizi per il periodo 1/6/1986 - 28/2/1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

livelli	lire	(euro)
1° S	55.000	(28,41)
1°	52.000	(26,86)

2°	49.000	(25,31)
3°	47.000	(24,27)
4°	44.000	(22,72)
5°	43.000	(22,21)
6°	42.000	(21,69)
7°	41.000	(21,17)

2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 258 del CCNL 8/7/1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16/2/1987 verrà effettuato come segue: al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella dell'1/6/1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

Successivamente all'1/3/1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16/2/1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così raggugliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 78 del CCNL 16/2/1987, per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30/4/1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 138 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente all'1/5/1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

1) Fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'articolo 333 del presente Contratto, per il personale delle aziende della ristorazione collettiva che abbia già maturato uno o più scatti di anzianità, il raccordo tra la preesistente disciplina di cui all'articolo 258 del CCNL 8/7/1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16/2/1987 verrà effettuato come segue.

2) Alla data di entrata in vigore del CCNL 16/2/1987, alla voce scatti di anzianità dovrà essere attribuito:

a) quanto sin qui erogato a titolo "scatti di anzianità";

b) quanto sin qui eventualmente erogato come superminimo ad personam, in conseguenza dell'operazione di adeguamento alla legge n. 91 del 1977 attuato dall'azienda;

c) quanto eventualmente sin qui erogato come "assegno ad personam" derivante dagli scatti di anzianità maturati dalle gestioni precedenti ai sensi del precedente articolo 353.

3) Al personale suddetto che nel periodo 1/6/1986 - 28/2/1989 maturerà un triennio di anzianità, dovrà essere corrisposto l'importo fisso di uno scatto previsto nella tabella valida per il settore dei pubblici esercizi per il periodo suddetto, in aggiunta degli importi degli scatti precedenti come sopra ricostituiti.

4) Successivamente all'1/3/1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16/2/1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così raggugliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 78 del CCNL 16/2/1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30/4/1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella dell'articolo 138 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente all'1/5/1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

5) Per quanto riguarda le modalità di erogazione degli scatti di anzianità nei casi di cambi di gestione valgono le norme di cui all'articolo 353.

[623] Indennità supplementare

1) Ai soli dipendenti da aziende di Ristorazione Collettiva in forza alla data di stipula del CCNL 16/2/1987 verrà riconosciuta una "indennità supplementare" di lire diecimila lorde mensili nel periodo 1/6/1986 - 31/5/1988 (ventiquattro mensilità) secondo le modalità di seguito specificate nel presente articolo.

2) L'indennità supplementare deve essere corrisposta solo al personale che abbia maturato almeno uno scatto di anzianità il cui importo sia stato calcolato dall'azienda senza l'indennità di contingenza in relazione alla

legge 91 del 1977.

3) Detta indennità non è computabile ai fini della maturazione del trattamento di fine rapporto, né concorre a determinare la base di calcolo di altri istituti contrattuali.

4) Essa sarà corrisposta limitatamente a ventiquattro mesi (escluse tredicesima e quattordicesima mensilità) e la sua erogazione cesserà, comunque, con il 31/5/1988.

5) L'indennità citata non competerà a chi abbia già risolto, in via consensuale con transazione e rinuncia od in forza di decisione giudiziale o comunque, in altro modo, il contenzioso con la propria azienda relativamente alle modalità di calcolo degli scatti rispetto alla legge 91 del 1977, nonché -per le aliquote mensili non ancora corrisposte - a coloro che, per qualsivoglia motivo, risolvano il rapporto di lavoro con le aziende al di fuori dell'ipotesi prevista per i cambi di gestione.

6) In questo caso, infatti, l'indennità in questione continuerà ad essere corrisposta dall'azienda subentrante fino al 31/5/1988 o fino alla cessazione del rapporto di lavoro con l'interessato entro tale data.

[624] Clausola di inscindibilità

1) Le OO.SS. firmatarie riconoscono che la vertenzialità insorta nel settore della ristorazione collettiva derivante da interpretazioni diverse riguardo alla modalità di calcolo degli scatti di anzianità, in applicazione della legge n. 91 del 1977 - modalità che le aziende dichiarano essersi resa necessaria in considerazione del particolare automatico collegamento esistente per il settore tra costo del lavoro e prezzo del servizio - deve intendersi superata con il CCNL 16/2/1987.

2) Ciò in considerazione del fatto che, in particolare per i dipendenti da aziende di ristorazione collettiva che già percepiscono importi retributivi, comunque denominati derivanti dalla maturazione di scatti di anzianità, i benefici introdotti dal rinnovo del CCNL 16/2/1987, derivanti da:

a) incremento del valore unitario degli scatti,

b) riconoscimento di anzianità convenzionale di settore, sia pure ai soli fini della maturazione degli scatti,

c) incremento del numero degli scatti di anzianità,

d) erogazione, a titolo transattivo dell'indennità supplementare" di cui al precedente articolo 357,

- sono stati espressamente concordati, perché complessivamente migliorativi dell'attuale applicazione dell'istituto da parte del settore, a transazione di quanto eventualmente preteso da ciascun lavoratore relativamente alla disciplina degli scatti applicata.

3) Con riferimento alla consensuale definizione di cui sopra, le OO.SS. firmatarie si impegnano affinché le proprie articolazioni territoriali e aziendali non prestino assistenza legale e/o sindacale ai propri iscritti che intendessero promuovere azioni giudiziarie per il titolo riguardante gli scatti di anzianità.

4) Dichiarano altresì che interverranno presso le proprie articolazioni organizzative affinché queste ultime richiedano ai propri iscritti di abbandonare le azioni giudiziarie già promosse e di non promuoverne di nuove. Confermano che la materia relativa agli scatti di anzianità non formerà oggetto di rivendicazione alcuna ai vari livelli di contrattazione.

[625] ALLEGATO I - Scatti anzianità stabilimenti balneari

1) Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti degli Stabilimenti Balneari per il periodo 1/6/1986 - 28/2/1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

livelli	lire	(euro)
1°S	55.000	(28,41)
1°	52.000	(26,86)
2°	49.000	(25,31)
3°	47.000	(24,27)
4°	44.000	(22,72)
5°	43.000	(22,21)

6°	42.000	(21,69)
7°	41.000	(21,17)

2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 300 del CCNL 8/7/1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16/2/1987 verrà effettuato come segue.

3) Al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella dell'1/6/1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

4) Successivamente all'1/3/1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16/2/1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così raggugliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 78 del CCNL 16/2/1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30/4/1990, e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 138 del presente contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente all'1/5/1990, darà l'importo complessivo degli scatti spettante.

5) L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

[626] ALLEGATO J - Scatti di anzianità alberghi diurni

1) Gli importi fissi degli scatti di anzianità per i dipendenti dalle aziende degli Alberghi Diurni per il periodo 1/6/1986 - 28/2/1989 sono stabiliti nelle seguenti misure:

livelli	lire	(euro)
1 S	55.000	(28,41)

1	52.000	(26,86)
2	49.000	(25,31)
3	47.000	(24,27)
4	44.000	(22,72)
5	43.000	(22,21)
6	42.000	(21,69)
7	41.000	(21,17)

(2) Il raccordo tra la disciplina di cui all'articolo 331 del CCNL 8/7/1982 e quella prevista dall'articolo 78 del CCNL 16/2/1987 verrà effettuato come segue.

(3) Al personale che alla data di entrata in vigore del presente Contratto abbia maturato la precedente serie di quattro scatti, la data di decorrenza del nuovo scatto sarà computata considerando utile, solo a tal fine, una anzianità convenzionale pari, al venticinque per cento del tempo intercorso tra la data di maturazione dell'ultimo scatto e quella del 1/6/1986. A detto personale, al compimento del triennio, utilizzando l'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà corrisposto, in aggiunta all'importo degli scatti relativo alla vecchia serie, quello del nuovo scatto nella misura prevista nella su riportata tabella.

Successivamente all'1/3/1989 si dovrà procedere per tutto il personale all'atto della maturazione individuale del nuovo scatto al ragguglio dell'importo degli scatti già maturati con il rispettivo valore dello scatto di cui all'articolo 78 del CCNL 16/2/1987, per determinare il corrispondente numero dei nuovi scatti maturati e quelli da maturare rispetto alla nuova serie di sei scatti. Il numero degli scatti maturati così raggugliato, compresa l'eventuale frazione, sommato al nuovo scatto maturato, moltiplicato per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 78 del CCNL 16/2/1987 per coloro che hanno maturato lo scatto entro il 30/4/1990 e per il valore fisso dello scatto di cui alla tabella articolo 151 del presente Contratto per coloro che maturino lo scatto successivamente all'1/5/1990, darà l'importo degli scatti spettante.

L'eventuale residua frazione di scatto che dovesse risultare da tale computo, verrà liquidata al compimento del triennio successivo a quello di maturazione dell'ultimo scatto intero e cioè alla maturazione del sesto scatto.

[627] ALLEGATO K - Moduli tipo contratti a termine

La sottoscritta impresa _____, in conformità a quanto previsto dall'articolo 78 del CCNL Turismo 22/1/1999, ai fini dell'applicabilità delle disposizioni di cui alla legge 28/2/1987, n. 56 dichiara di applicare integralmente la contrattazione collettiva vigente e di essere in regola con gli obblighi in materia di contribuzione e legislazione sul lavoro.

[628] ALLEGATO L - Statuto tipo Ente Bilaterale territoriale turismo

[629] Art. 1 Costituzione

1) Conformemente a quanto previsto dall'articolo 19 del CCNL Turismo 19/7/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dall'accordo territoriale del _____, è costituito l'Ente Bilaterale Territoriale Unitario del Settore Turismo _____, di seguito denominato E.B.T.

[630] Art. 2 Natura

1) L'E.B.T. ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

[631] Art. 3 Durata

1) La durata dell'E.B.T. è a tempo indeterminato.

[632] Art. 4 Sede

1) L'E.B.T. ha sede in _____

[633] Art. 5 Soci e beneficiari

1) Sono Soci dell'E.B.T.

la _____, aderente a FEDERALBERGHI;

la _____, aderente a FIPE;

la _____, aderente a FAITA;

la _____, aderente a FIAVET;

la FILCAMS-CGIL territoriale;

la FISASCAT-CISL territoriale;

la UILTuCS-UIL territoriale.

Nel caso di mancata presenza a livello territoriale di una o più delle predette organizzazioni, potrà subentrare - in via transitoria - la competente organizzazione nazionale.

2) La decadenza dal rapporto organizzativo con le organizzazioni nazionali di cui al comma precedente comporta la perdita dello status di socio dell'EBT e il conseguente trasferimento dei relativi diritti in capo alla competente organizzazione nazionale.

3) In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo.

4) La quota associativa non è in ogni caso rivalutabile e non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'associazione, né durante la vita dell'associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

5) Le iniziative di cui all'articolo 6 del presente Statuto integrano i trattamenti minimi contrattuali inderogabili e sono destinate ai dipendenti ed alle aziende che corrispondono le quote di cui al successivo articolo 7.

6) In coerenza con gli obiettivi di cui sopra, le quote di cui al successivo articolo 7 sono canalizzate con le modalità definite dall'articolo 21 del CCNL Turismo 19/7/2003 e successive modifiche ed integrazioni e sono destinate al finanziamento del livello territoriale (EBT) e nazionale (EBNT).

[634] Art. 6 Scopi

1) L'E.B.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dai soci in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

2) A tal fine, l'E.B.T. promuove e gestisce, a livello locale:

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

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

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

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

e) funzioni di assistenza volte a favorire l'incontro tra domanda e l'offerta di lavoro e di monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo, con la rete degli enti bilaterali territoriali e con il Sistema informativo lavoro;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- cura la raccolta e l'invio degli accordi territoriali ed aziendali all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo;

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

n) attività di sostegno dei buoni vacanze;

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

4) Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'E.B.T. potrà avviare, partecipare, o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, consorzi, associazioni od enti, previa apposita delibera dell'Assemblea.

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

[635] Art. 7 Finanziamento

1) L'E.B.T. è finanziato da quote di assistenza contrattuale versate da tutte le Aziende e dai loro dipendenti nella misura e con il sistema di riscossione previsti dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo.

2) La quota a carico dei dipendenti sarà trattenuta dai datori di lavoro sulla retribuzione mensile e versata unitamente a quella a proprio carico.

[636] Art. 8 Organi dell'E.B.T.

1) Sono organi dell'E.B.T.:

- l'Assemblea
- il Presidente
- il Comitato Direttivo
- il Collegio dei Sindaci.

[637] Art. 9 Assemblea

1) L'Assemblea è composta da un rappresentante per ciascuno dei soci di cui all'articolo 5.

2) Al fine di garantire il rispetto del principio della pariteticità, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro spetta complessivamente un numero di voti eguale al numero di voti spettanti complessivamente ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, da ripartirsi con le seguenti modalità:

- ___ voti spettano alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, di cui ___ alla organizzazione aderente alla FEDERALBERGHI, ___ alla organizzazione aderente alla FIPE, ___ alla organizzazione aderente alla FAITA, ___ alla organizzazione aderente alla FIAVET;

- ___ voti spettano alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, di cui ___ alla FILCAMS-CGIL, ___ alla FISASCAT-CISL, ___ alla UILTUCS-UIL.

[638] Art. 10 Poteri dell'Assemblea

1) Spetta all'Assemblea di:

- eleggere il Presidente ed il Vice Presidente;
- nominare i componenti il Comitato Direttivo;
- nominare due Sindaci effettivi e i relativi supplenti;
- eleggere il Presidente del Collegio dei Sindaci;
- approvare i regolamenti interni dell'E.B.T.;
- stabilire le linee guida per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;
- approvare i bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.T.;
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli Amministratori ed i Sindaci;
- disciplinare con proprio regolamento l'attività dei Centri di Servizio;
- svolgere tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

[639] Art. 11 Riunioni dell'Assemblea

1) L'Assemblea ordinaria si riunisce almeno una volta all'anno entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio per l'approvazione del bilancio consuntivo e preventivo.

2) L'Assemblea si riunisce, altresì, ogni qualvolta sia richiesto da almeno un terzo dei componenti o dal Presidente dell'Ente o dal Presidente del Collegio dei Sindaci.

3) La convocazione dell'Assemblea è effettuata mediante avviso scritto da recapitarsi almeno quindici giorni prima di quello fissato per la riunione.

4) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

5) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.T..

6) L'Assemblea ordinaria delibera a maggioranza di voti e con la presenza dei rappresentanti di almeno la metà più uno dei voti attribuiti ai suoi componenti ai sensi del comma 2 dell'articolo 9, e cioè almeno ____ voti.

7) Ogni rappresentante in Assemblea può delegare altro rappresentante a sostituirlo per una specifica riunione dell'Assemblea. Non è ammessa la delega di un rappresentante di un'organizzazione sindacale dei lavoratori ad un rappresentante di un'organizzazione sindacale dei datori di lavoro e viceversa. Nessuno può essere portatore di più di due deleghe. La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

[640] Art. 12 Il Presidente

1) Il Presidente dell'E.B.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5 e la volta successiva su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5. Il Presidente dura in carica per un quadriennio. Qualora, nel corso del quadriennio, il Presidente venga a mancare, il nuovo Presidente dura in carica fino alla scadenza del quadriennio.

2) Spetta al Presidente dell'E.B.T. di:

- rappresentare l'E.B.T. di fronte ai terzi e stare in giudizio;

- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Comitato Direttivo e presiederne le adunanze;

- presiedere le riunioni del Comitato Direttivo;

- sovrintendere alla applicazione del presente Statuto;

- dare esecuzione alle deliberazioni dell'Assemblea e del Comitato Direttivo;

- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli vengano affidati dall'Assemblea o dal Comitato Direttivo.

3) Il Presidente ha la firma sociale.

[641] Art. 13 Il Vice Presidente

1) Il Vice Presidente dell'E.B.T. viene eletto dall'Assemblea alternativamente, una volta su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5 e la volta successiva su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto su proposta delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, il Vice Presidente sia scelto su proposta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e viceversa.

2) Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

[642] Art. 14 Il Comitato Direttivo

1) Il Comitato Direttivo si compone di ___ consiglieri, così ripartiti:

a) il Presidente dell'E.B.T.;

b) il Vicepresidente dell'E.B.T.;

c) ___ consiglieri nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5;

d) ___ consiglieri nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5.

3) I componenti il Comitato Direttivo durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati. E' però consentito all'Assemblea di provvedere alla sostituzione di uno o più consiglieri, in qualunque momento e per qualsiasi causa.

[643] Art. 15 Poteri del Comitato Direttivo

1) Spetta al Comitato Direttivo di:

- vigilare sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- vigilare sull'attuazione delle iniziative promosse dall'E.B.T. e riferirne all'Assemblea;
- provvedere alla redazione dei bilanci consuntivi e preventivi dell'E.B.T.;
- assumere e licenziare il personale dell'E.B.T. e regolarne il trattamento economico;
- predisporre i regolamenti interni dell'E.B.T. e sottoporli all'approvazione dell'Assemblea;
- proporre all'Assemblea le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'articolo 6 del presente Statuto;
- promuovere provvedimenti amministrativi e giudiziari nell'interesse dell'E.B.T.;
- stabilire la misura degli interessi di mora da corrispondersi in caso di ritardato pagamento delle quote di cui all'articolo ____;
- riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
- approvare i verbali delle proprie riunioni.

[644] Art. 16 Riunioni del Comitato Direttivo

1) Il Comitato Direttivo si riunisce ordinariamente ogni due mesi e, straordinariamente, ogni qualvolta sia

richiesto da almeno due membri effettivi del Comitato o dal Presidente.

2) La convocazione del Comitato è effettuata con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

3) Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

4) Le riunioni sono presiedute dal Presidente dell'E.B.T..

5) Per la validità delle adunanze e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti, e cioè di almeno ___ componenti.

6) Le delibere sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno ___ componenti.

7) Ciascun componente ha un voto.

8) Alle riunioni del Comitato Direttivo possono assistere i sindaci e può partecipare, senza diritto di voto, un rappresentante per ciascuna delle Organizzazioni di cui all'articolo 5 che non abbia espresso un componente del Comitato medesimo.

9) Ogni componente il Comitato Direttivo, ad eccezione del Presidente e del vice Presidente, può delegare altro componente a sostituirlo per una specifica riunione. Non è ammessa la delega di un componente eletto in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori ad un componente eletto in rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e viceversa. La delega deve pervenire alla Presidenza in forma scritta prima dell'inizio della riunione.

[645] Art. 17 Il Collegio dei Sindaci

1) Il Collegio dei Sindaci è composto dal Presidente, da due Sindaci effettivi e da due Sindaci supplenti.

2) I componenti il Collegio dei Sindaci devono essere persone estranee all'Assemblea. Il Presidente del Collegio deve essere iscritto all'albo dei revisori dei conti.

3) Il presidente del Collegio è nominato dall'Assemblea, su proposta congiunta dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5. Un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente sono nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti le organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'articolo 5. Un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente sono nominati dall'Assemblea su proposta dei rappresentanti le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro di cui all'articolo 5.

4) I componenti il Collegio dei Sindaci durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.

5) I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli articoli 2403, 2404 e 2407 c.c. in quanto applicabili. Essi devono riferire immediatamente all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

6) Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi dell'E.B.T. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

7) Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

8) La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

9) I Sindaci potranno essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Assemblea senza voto deliberativo.

[646] Art. 18 Il Patrimonio dell'E.B.T.

1) Le disponibilità dell'E.B.T. sono costituite dall'ammontare dei contributi di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei contributi stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

2) Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'E.B.T. le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrano a far parte del patrimonio dell'E.B.T. ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche

internazionali o locali.

3) In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo, il patrimonio dell'E.B.T. è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 6 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

4) Il regime giuridico relativo ai beni e, più in generale, al patrimonio dell'E.B.T., è quello del "fondo comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni.

5) I singoli soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'E.B.T. sia durante la vita dell'Ente che in caso di scioglimento dello stesso.

6) E' fatto espresso divieto durante la vita dell'ente di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

7) In caso di scioglimento per qualsiasi causa dell'E.B.T. il patrimonio sarà devoluto ad altra associazione aventi finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'organismo di controllo di cui all'art. 3 comma 190 della legge 23/12/1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

[647] Art. 19 Gestione dell'E.B.T.

1) Per le spese di impianto e di gestione, l'E.B.T. potrà avvalersi delle disponibilità di cui all'articolo 18.

2) Le risorse dell'E.B.T. sono, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui all'articolo 6, in ragione della provenienza del gettito.

3) Ogni pagamento di spese ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione firmata dal Presidente e dal Vice Presidente.

[648] Art. 20 Bilancio dell'E.B.T.

1) Gli esercizi finanziari dell'E.B.T. hanno inizio il primo gennaio e termineranno il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Comitato Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'E.B.T. e del bilancio preventivo.

2) Entrambi i bilanci, consuntivo e preventivo, devono essere approvati dall'Assemblea entro tre mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo. Il Presidente del collegio dei Sindaci trasmette bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico accompagnati dalla relazione del Comitato Direttivo e dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo, entro dieci giorni dall'approvazione, al Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo ed alle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5 del presente Statuto.

[649] Art. 21 Liquidazione dell'E.B.T.

1) La messa in liquidazione dell'E.B.T. è disposta, su conforme deliberazione delle Organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5 nei seguenti casi:

a) qualora esso cessi da ogni attività per disposizioni di legge;

b) qualora esso venga a perdere per qualsiasi titolo o causa la propria autonomia finanziaria e funzionale;

c) qualora, per qualsiasi motivo, cessi l'efficacia generale per tutti gli appartenenti alla categoria delle disposizioni contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro in ordine alla trattenuta ed al versamento dei contributi.

2) Nella ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni di cui all'articolo 5 provvederanno alla nomina di sei liquidatori, di cui tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori; trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte diligente, il Presidente del Tribunale.

3) Le anzidette Organizzazioni determinano all'atto della messa in liquidazione dell'E.B.T. i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

4) Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni dell'assemblea o per fini di pubblica utilità sentito l'organismo di controllo di cui all'art. 3, comma 190, della legge 23/12/1996 n. 662 e

salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

[650] Art. 22 Modifiche statutarie

1) Qualunque modifica al presente statuto, nonché ai regolamenti, deve essere proposta dalle Organizzazioni di cui all'articolo 5, sentito il parere vincolante del Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo e deliberata dall'Assemblea dell'E.B.T., con votazione a maggioranza di due terzi dei componenti l'Assemblea stessa.

[651] Art. 23 Controversie

1) Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione ed applicazione del presente statuto, nonché del regolamento, è deferita all'esame della Comitato di Vigilanza Nazionale costituito in seno all'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo.

[652] Art. 24 Disposizioni finali

1) Per quanto non è espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme di cui al Regolamento ed, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

[653] ALLEGATO M - Regolamento tipo Ente Bilaterale territoriale turismo

[654] Disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori

Finalità del Fondo

1) In applicazione dell'articolo 18, comma 1, del CCNL Turismo 19/7/2003 e successive modifiche ed integrazioni, il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo.

2) Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e / o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

Alimentazione del Fondo

3) Il Fondo è alimentato dal 30% del contributo contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali, fermo restando quanto previsto dell'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19/7/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Destinazione del Fondo

4) In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

5) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei dieci anni precedenti.

6) In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 25% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

7) Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale, tenuto conto della consistenza del Fondo.

Accesso al Fondo

8) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il CCNL Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.

9) Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'associazione territoriale di categoria a cui l'azienda è iscritta o conferisce mandato e le Organizzazioni sindacali territoriali.

10) La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al ___% della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBT. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente.

11) La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:

- l'illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;

- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;

- l'indicazione della durata richiesta dell'intervento.

12) L'Ente Bilaterale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entri novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 5 e 6. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto è di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operato al Comitato Direttivo.

13) L'EBT provvedere all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all'EBT dei versamenti effettuati.

14) Non sono a carico dell'EBT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 9 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.

15) Le somme stanziare e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

[655] ALLEGATO N - Regolamento ente bilaterale nazionale turismo

[656] Disciplina del funzionamento del fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende multilocalizzate

Finalità del Fondo

1) In applicazione dell'articolo 18, comma 2, del CCNL Turismo 19/7/2003 e successive modifiche ed integrazioni, il presente regolamento disciplina il funzionamento del Fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende multilocalizzate che, essendo articolate in più unità produttive ubicate in regioni diverse e facendo capo a più di un ente bilaterale, abbiano accentrato in un'unica provincia il versamento di imposte e contributi, ivi compresi i contributi dovuti alla rete degli enti bilaterali del settore turismo.

2) Gli interventi del Fondo sono destinati al sostegno al reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e / o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione di attività.

Alimentazione del Fondo

3) Il Fondo è alimentato dal 30% della quota di assistenza contrattuale dovuta per il finanziamento degli enti bilaterali.

4) Nei casi previsti al punto che precede l'azienda verserà il contributo del 30% sull'apposito conto "Fondo sostegno al reddito aziende multilocalizzate" intestato all'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo.

5) In applicazione del comma 3 dell'articolo 18 del CCNL Turismo 19/7/2003 e successive modifiche ed integrazioni l'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo provvederà periodicamente a rendere noto l'elenco degli Enti bilaterali territoriali in favore dei quali andrà versato il contributo del 30%, unitamente a quello dei territori per i quali il suddetto contributo sarà versato sul Fondo nazionale di cui al punto precedente.

Destinazione del Fondo

6) In ciascun anno (1 gennaio - 31 dicembre), il complesso degli interventi non potrà impegnare più dell'80% della dotazione del Fondo al 31 dicembre dell'anno precedente.

7) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda nei tre anni precedenti.

8) In ogni caso gli interventi delle stesse aziende non potranno impegnare risorse di ammontare superiore al 60% del Fondo complessivamente disponibile nell'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

9) Eventuali variazioni alle percentuali di cui ai punti precedenti potranno essere deliberate entro il 31 marzo di ogni anno dal Comitato Direttivo dell'Ente Bilaterale Nazionale del Turismo, tenuto conto della consistenza del Fondo.

Accesso al Fondo

10) Possono beneficiare degli interventi del Fondo i lavoratori dipendenti da aziende che applichino il CCNL Turismo e siano in regola con i versamenti al sistema degli enti bilaterali. Il datore di lavoro deve dimostrare di aver versato la quota di finanziamento agli enti bilaterali da almeno due anni dalla richiesta di intervento ed i lavoratori devono aver superato il periodo di prova.

11) Condizione per usufruire degli interventi del Fondo è la sottoscrizione di un apposito accordo tra l'azienda e le competenti strutture sindacali dei lavoratori.

12) La misura degli importi erogabili ai singoli lavoratori dipendenti sarà pari al ___% della retribuzione mensile lorda (paga base e contingenza) per un massimo di tre mesi, salvo situazioni particolari specificamente motivate e approvate dal Comitato Direttivo dell'EBNT. Tali importi potranno integrare quanto spettante ad altro titolo, in quanto compatibili ai sensi della normativa vigente.

13) La domanda per usufruire degli interventi del Fondo è presentata con raccomandata dal singolo datore di lavoro corredata dall'accordo sindacale e dalla prova del versamento agli enti bilaterali, e deve contenere:

- l'illustrazione delle cause della richiesta di intervento con descrizione dei processi di ristrutturazione / riorganizzazione;

- l'elencazione dei nominativi dei soggetti beneficiari degli interventi del Fondo, con indicazione degli importi richiesti per ciascun soggetto;

- l'indicazione della durata richiesta dell'intervento.

14) L'Ente Bilaterale Nazionale comunica l'esito delle domande ai richiedenti entro novanta giorni dalla presentazione delle stesse, previo espletamento della relativa istruttoria, tenuto conto degli importi disponibili e dei limiti indicati ai precedenti punti 7 e 8. L'azienda potrà chiedere di procedere direttamente al versamento ai lavoratori, compensando gli importi versati ai lavoratori stessi con i futuri versamenti al fondo. La delibera di cui al presente punto è di competenza del Comitato Direttivo, che può delegarne

l'esercizio ad una apposita Commissione che riferirà del suo operato al Comitato Direttivo.

15) L'EBNT provvedere all'erogazione dell'indennità di sostegno al reddito ai datori di lavoro richiedenti, che provvederanno a versarlo ai dipendenti interessati, fornendo evidenza all'EBNT dei versamenti effettuati.

16) Non sono a carico dell'EBNT eventuali oneri (contributi previdenziali e assistenziali, imposte, etc.) dovuti in conseguenza dell'erogazione dell'indennità al lavoratore. L'accordo sindacale di cui al precedente punto 12 può stabilire la lordizzazione delle risorse disponibili.

17) Le somme stanziare e non utilizzate in tutto o in parte nell'anno di pertinenza vanno ad aumentare la dotazione del finanziamento dell'anno successivo.

[657] ALLEGATO O - Accordo di armonizzazione

FEDERALBERGHI e FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS, parti firmatarie del CCNL Turismo 19/7/2003 e FEDERALBERGHI Roma e le Federazioni di Roma e del Lazio di FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS, parti firmatarie del Contratto integrativo territoriale 17/12/2004, avendo condiviso l'esigenza di armonizzare le rispettive discipline contrattuali concernenti l'assistenza sanitaria integrativa e complementare, riconoscono la reciproca autonomia del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore turismo (Fast) e della Cassa di assistenza sanitaria integrativa di Roma e del Lazio (Sanimpresa) e concordano quanto segue.

La quota annua di contribuzione per dipendente per l'assistenza sanitaria integrativa, prevista dall'articolo 19 del Contratto integrativo territoriale 17/12/2004 e successive modifiche ed integrazioni, è assorbita, fino a concorrenza, in quella di cui all'articolo 156 del CCNL Turismo 19/7/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

L'eccedenza acquista, per effetto della presente armonizzazione, carattere di ulteriore trattamento economico normativo in tema di assistenza sanitaria integrativa dovuto dalle aziende di Roma e provincia comprese nella sfera di applicazione del predetto Contratto integrativo territoriale.

L'intera quota, come sopra determinata, sarà versata, con decorrenza dall'attivazione delle necessarie procedure tecnico informatiche, dalle suddette imprese di Roma e provincia non iscritte a Sanimpresa, al fondo Fast, il quale provvederà a ristornare a Sanimpresa quanto di sua competenza, previo accordo con la banca di appoggio.

Con decorrenza dall'inizio del periodo contributivo 1/7/2008 - 30/6/2009, il sistema di riscossione unitario qui definito sarà applicato anche alle imprese attualmente iscritte a Sanimpresa.

I contenuti dell'assistenza sanitaria integrativa di competenza di Sanimpresa saranno da questa definiti, non oltre la data del 31/12/2007, tenuto conto delle prestazioni già erogate da Fast. Tra i due enti, entro la stessa data, saranno definiti il sistema di rapporti con l'utenza, partendo dagli attuali assetti, e gli eventuali ristorni

economici connessi.

Fast e Sanimpresa provvederanno, unitamente alle componenti territoriali delle OO.SS. e di Federalberghi, a diffondere presso le imprese di Roma e provincia, comprese nella sfera di applicazione del predetto Contratto integrativo territoriale adeguate notizie sulla obbligatorietà contrattuale di Sanimpresa, nonché sulle complessive ed ulteriori prestazioni da questa fornite al fine di favorire una confluenza nel sistema qui definito.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31/5/2008 per esaminare gli esiti del processo avviato e per discutere eventuali modifiche e sviluppi.

[658] ALLEGATO P - Accordo interonfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie stipulato il 27/7/1994

Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23/7/1993. Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati. L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono. In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

[659] Art. 1

Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23/7/1993 tra il Governo e le parti sociali.

[660] PARTE PRIMA - Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

[661] Art. 2 Ambito ed iniziativa per la costituzione

Nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, può darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23/7/1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.

Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;

b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

[662] Art. 3 Designazione liste

Filcams, Fisascat e Uiltucs si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

[663] Art. 4 Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.

La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

[664] Art. 5 Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U. , il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'articolo 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.

Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia una proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale

firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U..

[665] Art. 6 Composizione delle liste

Le federazioni FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'articolo 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

[666] Art. 7 Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23/7/1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

- a) 3 rappresentati nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
- b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;

- c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;
- d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;
- e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
- f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;
- g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900 dipendenti;
- h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

[667] Art. 7/BIS

Fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 8 e ai sensi dell'articolo 23 della legge 20/5/1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti,
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b),

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi per l'espletamento del mandato.

[668] Art. 8 Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai CCNL (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

FILCAMS - FISASCAT e UILTuCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a

disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS FISASCAT e UILTuCS tramite la R.S.U..

[669] Art. 9 Compiti e funzioni

FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nei CCNL nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

[670] Art. 10 Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicano le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

[671] Art. 11 Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U. . La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

[672] Art. 12 Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'articolo 19 legge 20/5/1970 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U..

[673] PARTE SECONDA - Disciplina della elezione della R.S.U.

[674] Art. 1 Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

[675] Art. 2 Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

I CCNL dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

[676] Art. 3 Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purché in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'articolo 2, 1a parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

[677] Art. 4 Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

[678] Art. 5 Compiti del Comitato elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste;

- b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;

- c) verificare la valida presentazione delle liste;

- d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

- e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

- f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

- g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

[679] Art. 6 Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

[680] Art. 7 Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

[681] Art. 8 Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

[682] Art. 9 Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

[683] Art. 10 Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare,

sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

[684] Art. 11 Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'articolo 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

[685] Art. 12 Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

[686] Art. 13 Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

[687] Art. 14 Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

[688] Art. 15 Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato -unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc...) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

[689] Art. 16 Ricorsi al Comitato elettorale

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato

ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

[690] Art. 17 Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS, presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

[691] Art. 18 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U. , una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

[692] Art. 19 Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

[693] Art. 20 L'intervento della legge

A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS e la Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinché eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

[694] Art. 20/BIS Disposizioni varie

I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'articolo 23 legge 20/5/1970, n. 300.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A, e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

[695] Art. 21 Clausole per la provincia autonoma di Bolzano

Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extra confederali, in base all'articolo 5 bis della legge 236/93.

[696] Art. 22 Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

[697] ALLEGATO Q - Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro stipulato il 18/11/1996

Premesso che le direttive comunitarie recepite dal D.Lgs. n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni hanno lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

- constatato il miglioramento dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e che il presente accordo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori sia degli utenti e clienti;

- ravvisato che il D.Lgs. n. 626 del 1994 nel recepire le direttive comunitarie, intende sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti, tramite strumenti adeguati, e che pertanto ciò rappresenta un

obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione;

- preso atto che le parti intendono dare attuazione agli adempimenti loro demandati dal D.Lgs. n. 626 del 1994, in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- considerato che la logica che fonde i rapporti tra le parti sulla materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

nel comune intento di:

- privilegiare relazioni sindacali non conflittuali finalizzate soprattutto all'attuazione di una politica di prevenzione e protezione;

- evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese;

si è stipulata la presente ipotesi di accordo interconfederale sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in applicazione del D.Lgs. n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni da valere per le imprese del Terziario, distribuzione e servizi del Turismo.

[698] PRIMA PARTE

[699] Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

[700] 1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Ai sensi dell'articolo 18, comma 6, del D.Lgs. n. 626 del 1994 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;

b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;

c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede l'articolo 19, comma 4, del D.Lgs. n. 626 del 1994, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

[701] Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

[702] 2. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le R.S.A./R.S.U. laddove costituite.

In caso di assenza di R.S.A./R.S.U. o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

In caso di costituzione delle R.S.A./R.S.U. successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

[703] 3. Procedure per l'individuazione del rappresentante per la sicurezza

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

Fatto salvo quanto previsto in materia dal secondo comma del punto 2, le R.S.U. ovvero le R.S.A., ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei

lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in una apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

[704] 4. Modalità di elezione del rappresentante per la sicurezza

In presenza di R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste dall'accordo Interconfederale 27/7/1994 in materia di R.S.U.

In presenza di R.S.A., le stesse concorderanno con il datore di lavoro le modalità di elezione.

In assenza di R.S.A./R.S.U. le modalità di elezione sono quelle previste al punto 3. Le date e gli orari saranno concordate tra il datore di lavoro e i lavoratori ovvero le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

[705] 4.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;

- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 626 del 1994 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

[706] Aziende fino a 15 dipendenti

[707] 5. Individuazione della rappresentanza

Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno secondo le modalità di cui al punto 6 a.

In considerazione delle particolari peculiarità delle imprese interessate all'applicazione del presente accordo, per i rispettivi ambiti di competenza del settore Terziario e del settore Turismo, il rappresentante per la sicurezza, previo accordo a livello territoriale di competenza, può anche essere designato secondo le modalità di cui al punto 6 b.

[708] 6. Procedure per la individuazione del rappresentante per la sicurezza

[709] 6.a Elezione diretta del rappresentante aziendale per la sicurezza

L'elezione si svolge a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che

dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico provinciale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

[710] 6.b Designazione del rappresentante territoriale per la sicurezza

I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'Organismo paritetico provinciale.

Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.

L'Organismo paritetico provinciale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.

Successivamente l'Organismo paritetico provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designata.

I rappresentanti per la sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico provinciale.

Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è ridesignabile.

[711] 6.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento della attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;

- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;

- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 626 del 1994 non viene autorizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

[712] 7. Disposizioni per le aziende stagionali

Nelle aziende stagionali le elezioni avverranno entro 30 giorni dall'apertura.

Possono essere candidati per l'elezione del rappresentante della sicurezza i lavoratori stagionali il cui contratto di lavoro prevede, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua non inferiore a tre mesi.

Gli eletti che vengano nuovamente assunti nella stagione successiva alla elezione, riassumono tale carica sempre che sussistano i requisiti dimensionali.

[713] 8. Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'articolo 19 del D.Lgs. n. 626 del 1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

[714] 8.a Strumenti e mezzi

In applicazione dell'articolo 19, comma 1, lettere e) ed f) del D.Lgs. n. 626 del 1994, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la

sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A/R.S.U.

[715] 8.b Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

[716] 8.c Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 626 del 1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale.

[717] 8.d Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'articolo 19, del D.Lgs. n. 626 del 1994, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuta a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

[718] 9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

[719] 10. Contenuti e modalità della formazione dei componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

Al fine di consentire ai componenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza l'acquisizione delle conoscenze in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, per un corretto esercizio dei compiti loro affidati dal D.Lgs. n. 626 del 1994, si stabilisce quanto segue:

- il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'articolo 19, comma 1, lett. g) del D.Lgs. n. 626 del 1994;

- la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

- tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione
- metodologie sulla valutazione del rischio
- metodologie minime di comunicazione;

- i corsi di formazione sono organizzati dall'Organismo paritetico provinciale o in collaborazione con lo stesso.

Le ore di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro in ogni sede stipulati.

Sono fatti salvi, ai fini del presente articolo, i corsi di formazione organizzati antecedentemente alla stipula del presente accordo, purché rispondenti ai requisiti su indicati.

[720] 11. Addetti ai videoterminali

Per gli addetti ai videoterminali, l'interruzione, di cui all'articolo 54, D.Lgs. n. 626 del 1994, sarà attuata di norma mediante cambiamento di attività nell'ambito delle proprie mansioni.

[721] SECONDA PARTE

[722] Organismi paritetici

[723] 12. Organismo paritetico nazionale

E' costituita, all'interno dell'Ente bilaterale nazionale del terziario, un'apposita sezione denominata Organismo paritetico nazionale per la sicurezza sul lavoro formato da 6 rappresentanti della Confcommercio e da 6 rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS (due per ciascuna organizzazione), con i rispettivi supplenti.

Il suddetto Organismo paritetico nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto all'Ente bilaterale nazionale del terziario.

L'O.P.N. per la sicurezza sul lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.P.;

- promuovere la costituzione degli Organismi paritetici provinciali, di cui al successivo articolo 13, ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 626 del 1994, e coordinarne l'attività;

- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi paritetici provinciali;

- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del lavoro e della sanità in applicazione dell'articolo 22 comma 7 del D.Lgs. n. 626 del 1994 per la dimensione e la tipologia delle imprese;

- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;

- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;

- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;

- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;

- ricevere dagli Organismi paritetici provinciali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

Per il settore Turismo tali funzioni sono svolte da una apposita sezione dell'Ente bilaterale nazionale turismo, cui saranno apportate le conseguenti modifiche statutarie.

[724] 13. Organismi paritetici provinciali

A livello provinciale saranno costituiti, entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo, gli Organismi paritetici provinciali composti da tre rappresentanti delle ASCOM e da tre rappresentanti di FILCAMS, FISASCAT e UILTuCS (uno per ciascuna organizzazione, con i relativi supplenti).

Gli Organismi paritetici di cui al precedente comma, oltre agli adempimenti di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 626 del 1994 hanno i seguenti compiti:

- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'O.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi all'organismo paritetico nazionale.

Tali pareri potranno, inoltre, essere trasmessi ad Enti ed Istituzioni, quali le UUSLL, l'Ispettorato del lavoro, la Magistratura, la Regione ecc. e impegnano le parti a non esprimere opinioni difformi se non, a loro volta, congiuntamente concordate.

L'O.P.P. potrà inoltre valutare di volta in volta l'opportunità di divulgare nei modi concordemente ritenuti più opportuni tali pareri:

- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- individuare eventuali fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 626 del 1994 e proporli all'O.P.N.;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida dell'O.P.N., progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente regione, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- attuare le disposizioni di cui al punto 6 del presente accordo;
- designare esperti richiesti congiuntamente dalle parti.

L'Organismo paritetico:

- assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate tutte le organizzazioni stipulanti;
- redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese.

Le parti interessate (aziende, lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

Per il settore Turismo le funzioni dell'organismo paritetico provinciale, sono svolte di norme dall'Ente bilaterale territoriale o dal Centro di servizio, o -previe apposite intese tra le organizzazioni territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il C.C.N.L. Turismo 6/10/1994 - saranno demandate

all'organismo paritetico provinciale di cui al presente articolo.

[725] 14. Composizione delle controversie

Le parti confermano che per la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro occorra procedere all'applicazione di soluzioni condivise.

A tal fine, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) ricorreranno all'organismo paritetico provinciale, quale prima istanza obbligatoria di risoluzione, in tutti i casi di insorgenza di controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione delle norme riguardanti la materia dell'igiene, salute e sicurezza sul lavoro, al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

Procedure:

la parte che ricorre all'O.P.P., ne informa senza ritardo le altre parti interessate:

- in tal caso la parte ricorrente deve inviare all'O.P.P. il ricorso scritto con raccomandata a.r. e la controparte potrà inviare le proprie controdeduzioni entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso;

- l'esame del ricorso deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi a tale ultimo termine salvo eventuale proroga unanimemente definita dall'Organismo paritetico provinciale;

- l'O.P.P. assume le proprie decisioni all'unanimità; la decisione unanime si realizza a condizione che siano rappresentate le organizzazioni stipulanti il presente accordo con almeno un rappresentante per ciascuna;

- si redige motivato verbale dell'esame e delle decisioni prese;

- trascorsi tali termini, ovvero qualora risulti fallito il tentativo di conciliazione, ciascuna delle parti può adire l'organismo paritetico nazionale, preventivamente al ricorso alla Magistratura con ricorso da presentarsi con le stesse modalità e nei termini di cui sopra.

Le parti interessate (aziende, lavoratori, o loro rappresentanti) si impegnano a mettere in atto la decisione adottata.

[726] 15.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto al punto 13) ed al punto 6.b le parti stabiliranno a livello provinciale la misura del contributo da destinare all'O.P.P., sulla base dei seguenti criteri:

- previa definizione del bilancio preventivo, alla copertura dei costi concorrono tutte le aziende;
- per i costi legati ai rappresentanti territoriali per la sicurezza designati in base al punto 6.b, concorrono le sole aziende interessate.

Successivamente al 31/3/1997, le parti stipulanti si incontreranno a livello nazionale per verificare lo stato di attuazione degli O.P.P.

Per le province nelle quali eventualmente non fossero stati costituiti gli O.P.P., le parti stipulanti il presente accordo si incontreranno a livello nazionale per esaminare le cause che non ne hanno consentito la costituzione al fine di rimuoverle e conseguentemente di concordare congiuntamente la misura del contributo.

Per il settore del Turismo, le organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali stipulanti il C.C.N.L. Turismo potranno accordarsi per l'utilizzo dei fondi derivanti dal contributo già definito per l'Ente bilaterale.

[727] 16. Dichiarazione congiunta

Sono fatti salvi i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente eletti antecedentemente alla stipula del presente accordo in conformità a quanto dallo stesso previsto.

[728] 16.bis Disposizione finale

Il presente accordo entra in vigore dalla data di stipula e scadrà il 31/12/1999 e, se non disdetto almeno 6 mesi prima della sua scadenza da una delle parti firmatarie, si intenderà rinnovato di anno in anno.

[729] ALLEGATO R - Accordo interconfederale 11/2/2004 per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento

Il giorno 11/2/2004 tra CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI, ABI, ANIA, CONFSERVIZI, CONFETRA, LEGACOOPERATIVE, CONFSCOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA e CGIL,

CISL, UIL si è stipulato il presente Accordo interconfederale per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento.

Premesso che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal D.Lgs. n. 276/2003, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;

- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;

con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;

- le parti in epigrafe - nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti - convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

- con le finalità ed alle condizioni descritte;

Si conviene sulle seguenti modalità:

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base

a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 298/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5;

- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7;

- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;

- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/ reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il

contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i), in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;

- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa prevista dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli

istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

[730] ALLEGATO S - Accordo interconfederale 9/6/2004 per il recepimento dell'accordo- quadro europeo sul telelavoro concluso il 16/7/2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP E CES

Accordo interconfederale 9/6/2004

[731] ALLEGATO T - Codice di condotta

Documento finalizzato a contrastare lo sfruttamento sessuale dei minori nell'ambito del turismo

Le aziende di Tour Operation, le Agenzie di Viaggio (federate e non), le linee aeree e gli aeroporti che adotteranno il presente Codice si impegnano - oltre quanto già previsto dalla legge n. 269 del 1998 "Norme contro lo sfruttamento della prostituzione, della pornografia, del turismo sessuale in danno di minori quali nuove forme di riduzione in schiavitù" - ad adottare tutte le misure atte a combattere lo sfruttamento sessuale dei minori nell'ambito del turismo in tutti i casi e in tutte le occasioni utili a tale obiettivo.

In particolare esse si impegnano:

1. Ad attuare politiche di informazione e di aggiornamento del personale in Italia e nei paesi di destinazione sul tema dello sfruttamento sessuale dei minori;
2. A portare a conoscenza dei loro clienti - al di là degli obblighi di informazione previsti dalla legge 269 del 1998 - il proprio impegno contro lo sfruttamento sessuale dei minori nell'ambito del turismo, informandoli anche della loro adesione a questo Codice di Condotta;
3. A inserire nei contratti con il corrispondente estero clausole che gli richiedono di:
 - a) non agevolare, in alcun modo, il contatto tra il turista ed eventuali sfruttatori di minori; tra il turista e il minore stesso avente come fine un rapporto di tipo sessuale;
 - b) vigilare, per quanto è possibile, affinché non avvengano, nel corso del soggiorno del turista, contatti o incontri con sfruttatori e/o con minori aventi come fine un rapporto di tipo sessuale;
4. A richiedere alle strutture alberghiere - in sede contrattuale - il divieto di accesso nelle camere dei clienti ai minori del luogo avente come fine lo sfruttamento sessuale. A non rinnovare il contratto, nel caso in cui

fosse comprovata una così grave inadempienza.

5. Ad allegare ai contratti con i corrispondenti esteri e albergatori il testo del Codice di Condotta tradotto in inglese.

6. A non utilizzare messaggi pubblicitari su carta stampata, o su video o via Internet in grado di suscitare suggestioni o motivi di richiamo in contrasto con la campagna portata avanti da ECPAT e con i principi ispiratori del presente Codice.

7. A inserire nei supporti di comunicazione destinati alla commercializzazione dei prodotti: "La nostra Azienda aderisce al Codice di Condotta contro lo sfruttamento sessuale dei minori nell'ambito del turismo"

8. A far conoscere ai propri dipendenti il presente Codice di Condotta che all'uopo verrà inserito nei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL di categoria).

9. A inserirlo nei nuovi contratti di lavoro.

Regole aggiuntive riguardanti

- le compagnie aeree:

l'Azienda, in aggiunta a quanto precede, si impegna a perseguire con ogni mezzo utile e idoneo, la sensibilizzazione del pubblico sui principi ispiratori del Codice (giornale di bordo, ticket jacket, internet link, video sui voli a lungo raggio, ecc.)

- le società di gestione degli aeroporti:

l'Azienda si impegna a proiettare messaggi di sensibilizzazione (spot) sui monitor nelle aree di transito nonché utilizzare Ticket Jackets e/o altro materiale di sensibilizzazione nelle biglietterie.

Diffusione del codice di condotta

Le Associazioni di categoria che adottano il presente Codice di Condotta si impegnano a sostenere la diffusione presso le aziende aderenti.

La sua promozione e divulgazione è affidata a ECPAT Italia che, di concerto con le Associazioni di

categoria che riterranno di sottoscriverlo, ne curerà l'attuazione.

Tavolo di verifica

Il Tavolo di verifica ha il compito di accertare la reale applicazione del Codice di Condotta da parte dei suoi firmatari.

ECPAT-Italia, nella sua qualità di promotrice del Codice di Condotta, ha il compito di convocare i facenti parte del Tavolo di verifica.

Prenderanno parte al Tavolo di verifica un rappresentante di ECPAT-Italia, un rappresentante di ciascuna associazione firmataria del Codice di Condotta, rappresentanti sindacali di settore, due rappresentanti istituzionali, un rappresentante Adiconsum.

Il Tavolo di verifica si riunisce almeno due volte l'anno.

[732] ALLEGATO U - Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo 26/7/2007

Ipotesi di accordo 26/7/2007

[733] ALLEGATO V - Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori dipendenti da aziende del settore turismo 20/2/2010

Ipotesi di accordo del 20/2/2010

[734] ALLEGATO Z - Ipotesi di accordo nazionale per la disciplina dei lavoratori dipendenti da sale bingo

Ipotesi di accordo 14/1/2002

[735] *VERBALE DI ACCORDO 7/4/2011 - Detassazione*

Il giorno 7/4/2011, tra la FEDERALBERGHI, la FIPE, la FIAVET, la FAITA con la partecipazione di CONFCOMMERCIO IMPRESE per l'ITALIA, la FEDERRETI, la FILCAMS-CGIL, la UILTUCS si è stipulato il seguente accordo.

Visti

- l'art. 2 del D.Legge 27/5/2008 n. 93 convertito, con modificazioni, dalla legge 24/7/2008, n. 126;

- l'art. 5 del D.Legge 29/11/2008 n. 185;

- l'art. 2, commi 156 e 157, della legge 23/12/2009, n. 191 per il 2010;

- l'art. 53, comma 1, del D.Legge 31/5/2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30/7/2010, n. 122;

- l'art. 1, comma 47, della legge 13/12/2010, n. 220;

- il CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo del 20/2/2010

premesse che

- nel settore del turismo gli incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa sono strettamente connessi all'applicazione di istituti quali ad esempio il trattamento economico per il lavoro straordinario e l'indennità forfetaria per lavoro straordinario, il premio di risultato, i compensi per clausole elastiche e flessibili, la quota parte del compenso orario per lavoro extra eccedente i minimi retributivi, il lavoro a turno, le maggiorazioni per il lavoro stagionale così come richiamate dal CCNL Turismo, il lavoro supplementare, il lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro, il lavoro notturno, i premi variabili di rendimento, nonché ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa;

- l'art. 1, comma 47, della legge 13/12/2010, n. 220, ha dato attuazione all'art. 53, comma 1, D.Legge 31/5/2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30/7/2010, n. 122 in materia di tassazione agevolata della retribuzione erogata e correlata ad incrementi di produttività, di redditività, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;

- la contrattazione integrativa territoriale si svolge tra le organizzazioni territoriali aderenti alle parti

stipulanti il CCNL Turismo;

convengono

- che l'accordo tipo allegato alla presente intesa, tenendo conto del carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese di secondo livello aziendali o territoriali, o precedenti intese verbali, costituisce un modello per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività" e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

- Le Parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze ad assicurare l'informazione ad imprese e lavoratori sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una sua corretta applicazione.

[736] ACCORDO TIPO

Il _____, _____, 2011 a _____

_____ (NOTA 1)

e

FILCAMS-CGIL _____

FISASCAT-CISL _____

UILTUCS-UIL _____

Premesso che

- con circolare n. 3/E del 14/2/2011 l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno fornito chiarimenti in relazione all'agevolazione fiscale consistente nell'applicazione - per il periodo d'imposta 2011 - dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione

corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ad incrementi di produttività;

- Federalberghi, Fipe, Faita e Fiavet con la partecipazione di Confcommercio - Imprese per l'Italia, Federreti, Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil hanno sottoscritto un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività;

- qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici derivanti dalla tassazione agevolata per il periodo di imposta 2011;

convengono che

- per l'anno 2011 con il presente accordo le disposizioni della contrattazione collettiva nazionale applicata dalle imprese aderenti alle Associazioni in epigrafe sono recepite dalla presente intesa, ai sensi della citata circolare 3/E dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro del 14/2/2011, per gli istituti che - considerando quanto avvenuto in materia negli anni 2009 e 2010 - sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, anche sulla base di indicatori di tipo territoriale individuati dalla contrattazione collettiva.

- I datori di lavoro, pertanto, applicheranno dette agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale o dall'accordo quadro di cui in premessa, applicati in azienda (quali, ad esempio, il trattamento economico per il lavoro straordinario e l'indennità forfetaria per lavoro straordinario, il premio di risultato, i compensi per clausole elastiche e flessibili, la quota parte del compenso orario per lavoro extra eccedente i minimi retributivi, il lavoro a turno, le maggiorazioni per il lavoro stagionale così come richiamate dal Turismo, il lavoro supplementare, il lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro, il lavoro notturno, i premi variabili di rendimento, nonché ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa) erogati nel 2011, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate, considerando quanto avvenuto negli anni 2009 e 2010.

- I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.

- Nota 1 -

Indicare l'associazione o le associazioni _____, aderente/i a Federalberghi / Fipe / Fiavet / Faita; in caso di accordo aziendale, indicare il nome dell'azienda, specificando "con l'assistenza

dell'associazione..."

[737] VERBALE DI ACCORDO 22/12/2011

Il giorno 22/12/2011, la FEDERALBERGHI, la FIPE, la FIAVET, la FAITA, con la partecipazione della CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA, la FEDERRETI e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS;

Premesso che

Le parti in epigrafe, che rappresentano imprese e lavoratori del settore Turismo, il 20/2/2010 hanno sottoscritto un accordo nazionale in materia di formazione esclusivamente aziendale dell'apprendistato professionalizzante, in attuazione dell'art. 49 comma 5-ter del D.Lgs. 276/2003, con l'obiettivo di realizzare un percorso efficace di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, diretto ad avvicinare le esigenze delle aziende alle potenzialità del capitale umano.

Le medesime parti intendono favorire il ricorso all'istituto dell'apprendistato garantendo a imprese e lavoratori certezze circa la disciplina contrattuale applicabile, alla luce dell'evoluzione legislativa.

Viste

- le disposizioni di cui all'art. 7, del D.Lgs. 14/9/2011, n. 167,

- comma 7: "Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti";

- comma 10: "I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'art. 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27/12/2006, n. 296, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale";

- la circolare del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 29 Prot. 28/0002433 dell'11/11/2011;

- l'interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 40 del 26/10/2011;

Concordano

- di confermare le vigenti discipline del CCNL Turismo in materia di apprendistato professionalizzante e di apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale fino alla scadenza del termine previsto dall'art. 7, comma 7, D.Lgs. 167/2011;

- di avviare, contestualmente alla sottoscrizione del presente Accordo, il confronto per il recepimento della disciplina dell'apprendistato di cui al D.Lgs. 167/2011;

- di individuare, nell'ambito del medesimo confronto, tutti gli aspetti e le materie demandate, confermando, nell'ambito dell'applicazione della nuova disciplina dell'apprendistato, il ruolo centrale della bilateralità.

Le parti concordano altresì

- di impegnarsi a tutti i livelli, nei rapporti istituzionali, al rispetto del presente accordo, al fine di garantire una entrata in vigore uniforme della disciplina contrattuale nazionale e delle diverse regolamentazioni legislative regionali alla scadenza del periodo transitorio di cui all'art. 7, comma 7, D.Lgs. 167/2011.

[738] VERBALE DI ACCORDO 22/12/2011 - Detassazione

Il giorno 22/12/2011, la FEDERALBERGHI, la FIPE, la FIAVET, la FAITA, con la partecipazione della CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA, la FEDERRETI e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS;

Visti

- l'art. 2 del D.L. 27/5/2008 n. 93 convertito, con modificazioni, dalla legge 24/7/2008, n. 126;

- l'art. 5 del D.L. 29/11/2008 n. 185;

- l'art. 2, commi 156 e 157, della legge 23/12/2009, n. 191 per il 2010;
- l'art. 53, comma 1, del D.L. 31/5/2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30/7/2010, n. 122;
- l'art. 1, comma 47, della legge 13/12/2010, n. 220;
- l'art. 26, legge 15/7/2011, n. 111;
- l'art. 22, comma 6, legge 12/11/2011, n. 183;
- il CCNL per i dipendenti da aziende del settore turismo del 20/2/2010;

Premesso che

- nel settore del Turismo gli incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa sono strettamente connessi all'applicazione di istituti quali ad esempio il trattamento economico per il lavoro straordinario e l'indennità forfetaria per lavoro straordinario, il premio di risultato, i compensi per clausole elastiche e flessibili, la quota parte del compenso orario per lavoro extra eccedente i minimi retributivi, il lavoro a turno, le maggiorazioni per il lavoro stagionale così come richiamate dal CCNL Turismo, il lavoro supplementare, il lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro, il lavoro notturno, i premi variabili di rendimento, nonché ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa;

- l'art. 1, comma 47, della legge 13/12/2010, n. 220, ha dato attuazione all'art. 53, comma 1, D.L. 31/5/2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30/7/2010, n. 122 in materia di tassazione agevolata della retribuzione erogata e correlata ad incrementi di produttività, di redditività, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;

- che l'art. 26 della legge 15/7/2011, n. 111, così come modificato dall'art. 22, comma 6, della legge 12/11/2011, n. 183, estende a tutto il 2012 lo sgravio dei contributi sui premi di produttività erogati in base alla contrattazione di secondo livello entro il limite di spesa di 650 milioni di euro;

- che il Governo, sentite le parti sociali, provvedere entro il 31/12/2011, alla determinazione del sostegno fiscale e contributivo previsto dall'art. 26 della legge 15/7/2011, n. 111, così come modificato dall'art. 22, comma 6, della legge 12/11/2011, n. 183, nei limiti delle risorse stanziare con la legge di stabilità ovvero previste a tali fini dalla vigente legislazione;

- la contrattazione integrativa territoriale si svolge tra le organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il CCNL Turismo;

Convengono

- che l'accordo tipo allegato alla presente intesa, tenendo conto del carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese di secondo livello aziendali o territoriali, o precedenti intese verbali, costituisce un modello per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività" e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Le Parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze ad assicurare l'informazione ad imprese e lavoratori sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una sua corretta applicazione.

[739] Accordo tipo

Il _____, _____ 2011 a _____

FILCAMS-CGIL _____

FISASCAT-CISL _____

UILTUCS-UIL _____

Premesso che

- con circolare n. 3/E del 14/2/2011 l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno fornito chiarimenti in relazione all'agevolazione fiscale consistente nell'applicazione - per il periodo d'imposta 2011 - dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ad incrementi di produttività;

- l'art. 26 della legge 15/7/2011, n. 111, così come modificato dall'art. 22, comma 6, della legge 12/11/2011, n. 183, estende a tutto il 2012 lo sgravio dei contributi sui premi di produttività erogati in base alla contrattazione di secondo livello;

- Federalberghi, Fipe, Faita e Fiavet con la partecipazione di Confcommercio - Imprese per l'Italia, Federreti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno sottoscritto un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività;

- qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici derivanti dalla tassazione agevolata per il periodo di imposta 2012;

Convengono che

- per l'anno 2012 con il presente accordo le disposizioni della contrattazione collettiva nazionale applicata dalle imprese aderenti alle Associazioni in epigrafe sono recepite dalla presente intesa, ai sensi della citata circolare 3/E dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro del 14/2/2011, per gli istituti che - considerando quanto avvenuto in materia negli anni 2009, 2010 e 2011- sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, anche sulla base di indicatori di tipo territoriale individuati dalla contrattazione collettiva.

I datori di lavoro, pertanto, applicheranno dette agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale o dall'accordo quadro di cui in premessa, applicati in azienda (quali, ad esempio, il trattamento economico per il lavoro straordinario e l'indennità forfetaria per lavoro straordinario, il premio di risultato, i compensi per clausole elastiche e flessibili, la quota parte del compenso orario per lavoro extra eccedente i minimi retributivi, il lavoro a turno, le maggiorazioni per il lavoro stagionale così come richiamate dal CCNL Turismo, il lavoro supplementare, il lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro, il lavoro notturno, i premi variabili di rendimento, nonché ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa) erogati nel 2012, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate, considerando quanto avvenuto negli anni 2009, 2010 e 2011.

I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.

[740] Verbale di accordo 21/11/2012

Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e la FILCAMS CGIL, la FISASCAT CISL, la UILTUCS-UIL si è stipulato il seguente accordo sulla disciplina della successione dei contratti a tempo determinato nel settore turismo (ai sensi dell'art. 46 bis, c. 1, lett. a, D.L. 22/6/2012, n. 83, convertito in L. 7/8/2012, n. 134).

visti

- l'accordo del 12/6/2008 e il CCNL Turismo del 20/2/2010;

- la legge 28/6/2012, n. 92 e la legge 7/8/2012, n. 134;

considerati

- l'andamento strutturalmente irregolare e discontinuo della domanda di servizi turistici;

- l'esigenza di preservare la professionalità e l'occupabilità dei lavoratori assunti a tempo determinato;

- quanto previsto dalle nuove disposizioni di legge concernenti la disciplina della durata dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo, che affidano alle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative il compito di plasmare le regole generali adattandole alle specificità settoriali, territoriali ed aziendali;

stabiliscono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale,

che l'intervallo di cui alla lettera a) del comma 1 dell'art. 46 bis del D.Legge 22/6/2012, n. 83, convertito in legge 7/8/2012, n. 134, è fissato in venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi per tutte le fattispecie che, ai sensi e per gli effetti del CCNL Turismo 20/2/2010 e successive modifiche ed integrazioni, rientrano nei casi di legittima apposizione al un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato nonché in ogni altra eventuale ipotesi individuata dalla contrattazione di secondo livello, territoriale o aziendale.

Il presente accordo si applica ai contratti individuali sottoscritti sino a tutto al 30/6/2013. Entro tale data le parti si incontreranno per verificare le condizioni dell'eventuale continuità applicativa dell'intesa.

Le parti, nel riservarsi di effettuare ulteriori approfondimenti nell'ambito delle trattative per il rinnovo del CCNL Turismo, si impegnano in ogni caso ad incontrarsi tempestivamente qualora intervenga una modifica

della disciplina legislativa, per assumere le consegua

[741] COMUNICATO REDAZIONALE 22/4/2013

[742] *Slittamento dei termini di pagamento degli aumenti contrattuali previsti per il mese di aprile 2013*

Si comunica che nell'ambito dell'incontro che si è tenuto il 10/4/2013 tra Federalberghi, Fipe, Faita e Fiavet da una parte e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs dall'altra, nell'ambito della trattativa per il rinnovo del CCNL Turismo, si è aperta la possibilità di uno slittamento dei termini di pagamento per l'ultima tranche di aumento contrattuale - prevista dal CCNL 20/2/2010 - pari ad euro 20,00 al quarto livello di inquadramento, da corrispondere con la retribuzione del mese di aprile 2013.

Le parti datoriali hanno prospettato alle organizzazioni sindacali dei lavoratori la necessità di rinviare la suddetta decorrenza in considerazione della situazione di difficoltà attraversata dal settore e hanno invitato le imprese associate a sospendere il pagamento degli aumenti contrattuali previsti per il mese di aprile 2013.

Hanno precisato che tale sospensione è stata decisa unilateralmente e che, pertanto, qualora le parti non raggiungano in tempi ragionevoli un accordo che confermi lo slittamento delle decorrenze previste dal vigente CCNL, si renderà necessario procedere al pagamento delle somme in questione.

[743] COMUNICATO REDAZIONALE 10/5/2013

[744] *Pagamento dell'ultima tranche di aumento contrattuale*

Nel corso dell'ultimo incontro che si è avuto il 7/5/2013, le parti datoriali FEDERALBERGHI, FIPE, FAITA, FIAVET, hanno dichiarato di voler procedere al pagamento dell'ultima tranche di aumento contrattuale - prevista dal CCNL 20/2/2010 - pari ad euro 20,00 al quarto livello di inquadramento, e che pertanto quanto dovuto sarà erogato con la retribuzione di maggio 2013.

[745] VERBALE DI ACCORDO 25/6/2013 - Detassazione

Il giorno 25/6/2013, tra FEDERALBERGHI, FIPE, FAITA, FIAVET con la partecipazione di CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL

- *Visto l'art. 1, comma 481, Legge 24/12/2012, n. 228.*

- *Visto il DPCM 22/1/2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29/3/2013.*

- *Vista la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3/4/2013.*

- *Vista la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 11/E del 30/4/2013.*

Premesso che

- *le parti considerano la contrattazione collettiva, a tutti i livelli, uno strumento utile per perseguire la crescita della produttività e della competitività;*

- *nel settore del Turismo gli incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa hanno dimostrato, nel corso degli anni, di essere connessi all'applicazione degli istituti di flessibilità e delle relative maggiorazioni o compensazioni derivanti da regimi orari a ciclo continuo, banca delle ore, indennità di reperibilità, di turno o di presenza, clausole flessibili o elastiche, prestazioni straordinarie, maggiorazioni per lavoro stagionale così come richiamate dal CCNL Turismo, quota parte del compenso orario per lavoro extra eccedente i minimi retributivi, ovvero le maggiorazioni derivanti da modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. lavoro domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dal CCNL Turismo e/o analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro, come indicato nella succitata circolare n. 15 del 3/4/2013;*

- *il DPCM 22/1/2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29/3/2013, ha dato attuazione all'art. 1, comma 481, Legge 24/12/2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) prevedendo, per il periodo di imposta 2013, una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro;*

- *le parti, presa visione delle circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3/4/2013 e dell'Agenzia delle Entrate n. 11/E del 30/4/2013 ritengono necessario favorire la definizione di accordi di secondo livello che incentivino l'attuazione degli istituti che, considerando quanto avvenuto negli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi previsti dalla legislazione in materia;*

convengono che

1. per l'attuazione delle normative ricordate in Premessa, le imprese aderenti alle organizzazioni territoriali di categoria aderenti alle organizzazioni imprenditoriali nazionali stipulanti il presente accordo, prive di rappresentanza sindacale, che intendono definire sulla base di specifiche esigenze aziendali accordi di secondo livello che trovino applicazione a tutti i dipendenti dell'impresa potranno stipularli con le organizzazioni territoriali di categoria delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo, con l'assistenza delle suddette organizzazioni imprenditoriali territoriali di categoria;

2. l'accordo quadro territoriale allegato alla presente intesa, tenendo conto del ruolo e dei contenuti degli strumenti di flessibilità come definiti e concordati dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché del carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese realizzate a livello aziendale, costituisce un modello per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Le Parti si impegnano, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione ai datori di lavoro e lavoratori sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una sua corretta applicazione.

[746] Accordo Tipo

Luogo e data, _____

FEDERALBERGHI _____ (NOTA)

FIPE _____ (NOTA)

FAITA _____ (NOTA)

FIAVET _____ (NOTA)

con la partecipazione di CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA _____
(NOTA)

- Nota -

Specificare per ciascuna sigla il territorio di competenza, elencando unicamente le organizzazioni effettivamente firmatarie

e

FILCAMS-CGIL _____ (NOTA)

FISASCAT-CISL _____ (NOTA)

UILTUCS-UIL _____ (NOTA)

- Nota -

Specificare per ciascuna sigla il territorio di competenza

Premesso che

- il DPCM 22/1/2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29/3/2013, ha dato attuazione all'art. 1, comma 481, Legge 24/12/2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) prevedendo, per il periodo di imposta 2013, una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro;

- Federalberghi, Fipe, Faita e Fiavet con la partecipazione di Confcommercio - Imprese per l'Italia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno sottoscritto il 25/6/2013 a livello nazionale un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività;

- la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3/4/2013 ha previsto la possibilità di assoggettare all'imposta sostitutiva del 10%, tra le altre somme, le quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di specifiche prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di norma applicati in azienda e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai CCNL Turismo analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro in quanto tese ad incrementare la produttività, quali quelle rese in applicazione degli istituti richiamati nella premessa dell'Accordo quadro del 25/6/2013, di cui al comma precedente;

- è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività delle imprese.

Si conviene quanto segue

fermo restando il rispetto delle procedure, degli obblighi contrattuali e dei contenuti dal CCNL Turismo, per l'anno 2013, le aziende aderenti alle organizzazioni territoriali imprenditoriali di categoria stipulanti il presente accordo, applicheranno l'imposta sostitutiva del 10% sugli importi erogati nel 2013 in relazione alle quote retributive / compensi / maggiorazioni / premi di rendimento e/o produttività connessi alle prestazioni lavorative richiamate in premessa collegate a indicatori quantitativi, nonché a eventuali altre prestazioni lavorative diverse rispetto ai sistemi di orario di lavoro applicati in azienda nei limiti ed alle condizioni previste dal DPCM 22/1/2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29/3/2013 e dalle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali contenute nella circolare n. 15/2013 e dell'Agenzia delle entrate nella circolare n. 11/E del 30/4/2013.

Il presente accordo verrà depositato a cura dell'associazione datoriale firmataria ai sensi del DPCM 22/1/2013, esonerando in tal modo dal medesimo adempimento le aziende alla stesse aderenti. I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

[747] VERBALE DI ACCORDO 18/1/2014: Linee guida per gli Enti Bilaterali del Settore Turismo in materia di analisi dell'apprendimento non formale e dell'apprendimento informale

Il giorno 18/1/2014, la FEDERALBERGHI, la FAITA, e la FILCAMS CGIL, la FISASCAT CISL e la UILTUCS;

Al fine di favorire un'applicazione omogenea delle disposizioni contrattuali concernenti la verifica e l'attestazione della situazione dell'apprendista in merito all'apprendimento non formale ed all'apprendimento informale,

concordano che

nelle more dell'attivazione del sistema nazionale di certificazione delle competenze, gli enti bilaterali del turismo potranno utilizzare i seguenti criteri:

- apprendimento non formale

La sussistenza degli elementi previsti dall'art. 14/Bis dell'accordo 17/4/2012 potrà essere attestata qualora l'apprendista abbia partecipato ad iniziative formative attinenti il turismo o la propria area di attività,

promosse da organismi che perseguono scopi educativi e formativi, per una durata complessiva di almeno 60 ore

- apprendimento informale

La sussistenza degli elementi previsti dall'art. 14/Bis dell'accordo 17/4/2012 potrà essere attestata qualora l'apprendista abbia maturato esperienze attive (stage, project work, tirocini, esperienze di lavoro) attinenti al turismo o la propria area di attività, per una durata complessiva di almeno due mesi.

[748] VERBALE DI ACCORDO 18/1/2014: Protocollo sull'esposizione universale del 2015

Il giorno 18/1/2014, la FEDERALBERGHI, la FAITA, con la partecipazione della CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA, e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS, contestualmente alla stipula dell'accordo per il rinnovo del CCNL Turismo

premesse che

- l'Esposizione Universale del 2015 sarà l'evento internazionale di maggiore rilievo ospitato dall'Italia negli ultimi decenni;

- l'appuntamento, che ha una rilevanza strategica per l'intero Paese, coinvolgerà in modo diretto le imprese ed i lavoratori del settore turismo, che saranno chiamati ad organizzare e gestire al meglio l'accoglienza degli allestitori, degli espositori e dei visitatori, italiani ed internazionali;

- durante l'esposizione, le migliori risorse disponibili su scala mondiale si confronteranno sul tema "Nutrire il pianeta, energie per la vita", offrendo una vetrina d'eccezione al sistema turistico italiano, per il quale la ricchezza dell'offerta enogastronomica costituisce uno dei punti di forza;

- l'Expo 2015 non interesserà unicamente l'area di svolgimento della manifestazione e le regioni limitrofe ed offrirà a tutti coloro che prenderanno parte alla manifestazione l'occasione di prolungare il proprio soggiorno, visitando ed apprezzando anche altre località, su tutto il territorio nazionale;

- durante il periodo di svolgimento dell'Esposizione, così come durante le fasi preparatorie ed immediatamente successive, l'attenzione degli organi di informazione di tutto il mondo sarà rivolta verso l'Italia

le organizzazioni firmatarie convengono che

è responsabilità di tutto il Paese presentarsi in modo adeguato a questo appuntamento, facendo sì che venga trasmessa all'estero l'immagine di un Paese moderno, efficiente ed ospitale, anche al fine di massimizzare il ritorno della comunicazione ai fini di promozione turistica.

A fronte di questa opportunità straordinaria, le parti stipulanti il CCNL Turismo sono conseguentemente impegnate, unitamente ai propri associati, a cooperare al meglio con tutti gli attori interessati, pubblici e privati, affinché si realizzino le condizioni per la migliore riuscita della manifestazione.

In tale ambito, ferma restando l'autonomia che a ciascuna parte compete, le organizzazioni firmatarie sono orientate a mantenere uno stretto raccordo, attivando tutti gli strumenti disponibili al fine di far sì che eventuali problematiche che possono richiedere un esame congiunto vengano tempestivamente esaminate dalle parti stesse, con l'obiettivo di individuare soluzioni in via preventiva.

[749] Verbale di accordo 22/5/2014 - Detassazione

Il giorno 22/5/2014, FEDERALBERGHI, FAITA, con la partecipazione di CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL

- Visto l'art. 1, comma 481, Legge 24/12/2012, n. 228;

- Visto l'art. 1, comma 413, Legge 27/12/2013, n. 147;

- Visto il DPCM 19/2/2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29/4/2014, che, all'art. 1, comma 4, rinvia, in quanto compatibili, alle disposizioni recate dal DPCM 22/1/2013.

Confermano i contenuti dell'accordo del 25/6/2013, integrati alla luce delle previsioni in materia di orario medio in regime di flessibilità dettate dal CCNL Turismo 18/1/2014.

[750] Accordo tipo territoriale

Luogo e data

FEDERALBERGHI _____

FAITA _____

con la partecipazione di CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia _____

e

FILCAMS-CGIL _____

FISASCAT-CISL _____

UILTUCS-UIL _____

(specificare per ciascuna sigla il territorio di competenza)

Premesso che

- il DPCM 19/2/2014 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29/4/2014, nel confermare il DPCM 22/1/2013, ha dato attuazione all'art. 1, comma 481, Legge 24/12/2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) prevedendo una speciale agevolazione fiscale per il reddito dei lavoratori derivante da interventi previsti dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale allo specifico scopo di incrementare la produttività del lavoro;

- FEDERALBERGHI, FAITA, con la partecipazione di CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL hanno sottoscritto il 22/5/2014 a livello nazionale un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività, confermando i contenuti dell'accordo del 25/6/2013, integrati alla luce delle previsioni in materia di orario medio in regime di flessibilità dettate dal CCNL Turismo 18/1/2014;

- la circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 15 del 3/4/2013 ha previsto la possibilità di assoggettare all'imposta sostitutiva del 10%, tra le altre somme, le quote retributive ed eventuali maggiorazioni corrisposte in funzione di specifiche prestazioni lavorative diverse da quelle rese in osservanza degli orari di norma applicati in azienda e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità previsti dai CCNL e/o analoghi interventi tesi al miglioramento dell'utilizzo degli impianti e dell'organizzazione del lavoro in quanto tese ad incrementare la produttività, quali quelle rese in applicazione degli istituti richiamati nella premessa dell'Accordo Quadro del 20/6/2013, di cui al comma precedente;

- è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività delle imprese.

si conviene quanto segue

fermo restando il rispetto delle procedure, degli obblighi contrattuali e dei contenuti dei CCNL Turismo, le aziende aderenti alle organizzazioni territoriali imprenditoriali di categoria stipulanti il presente accordo, applicheranno l'imposta sostitutiva del 10% sugli importi erogati nel 2014 in relazione alle quote retributive/compensi/maggiorazioni/premi di rendimento e/o produttività connessi alle prestazioni lavorative richiamate in premessa collegate a indicatori quantitativi, nonché a eventuali altre prestazioni lavorative diverse rispetto ai sistemi di orario di lavoro applicati in azienda e che hanno già comportato l'applicazione dell'agevolazione fiscale per l'anno 2013, poiché sono ancora utili, coerenti e conformi alle finalità e ai limiti previsti dal DPCM 22/1/2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 75 del 29/3/2013 e dalle indicazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali contenute nella circolare n. 15/2013 e dell'Agenzia delle entrate nella circolare n. 11/E del 30/4/2013, in quanto confermati dal DPCM 19/2/2014.

Il presente accordo verrà depositato a cura dell'associazione datoriale firmataria esonerando in tal modo dal medesimo adempimento le aziende alle stesse aderenti. I datori di lavoro applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto alle intese derivanti dalla contrattazione aziendale di cui ai sistemi contrattuali di riferimento.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

[751] Verbale di accordo 16/6/2014

Il giorno 16/6/2014, tra FEDERALBERGHI, FAITA, con la partecipazione di CONFCOMMERCIO, e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, si è stipulato il presente accordo

Premesso che

- l'apprendistato è un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro nel settore turismo ed un canale privilegiato per il collegamento tra la scuola ed il lavoro e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro turistico;

- il settore turistico è caratterizzato da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di clientela, che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, fieristica, connessa allo svolgimento di iniziative promozionali o commerciali, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale;

- in tali ipotesi, per mantenere idonei livelli di servizio, è necessario adeguare l'organico attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, anche in seno ad aziende ad apertura annuale;

- il CCNL Turismo e la contrattazione integrativa, avvalendosi della propria autonomia contrattuale, hanno definito un articolato insieme di soluzioni per adattare alle caratteristiche ed alle esigenze del settore la disciplina del contratto di apprendistato e dei contratti a tempo determinato;

- le parti in epigrafe, all'atto della stipula del CCNL Turismo 18/1/2014, si sono impegnate ad incontrarsi in caso di modifiche delle norme che disciplinano il mercato del lavoro, per apportare i conseguenti adattamenti alle norme contrattuali,

- il decreto legge 20/3/2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione, convertito - con modificazioni - della legge 16/5/2014, n. 78, ha modificato la disciplina dei contratti di apprendistato e dei rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato;

- le parti hanno stabilito quanto segue.

per l'attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato e di apprendistato di cui alla legge 16/5/2014, n. 78 e al titolo IV del CCNL Turismo 18/1/2014.

- Chiarimento a verbale -

Con riferimento al monitoraggio e ai diritti di informazione si conferma quanto previsto agli artt. 85 e 88 del CCNL Turismo 20/2/2010.

Le disposizioni del presente accordo riguardano unicamente le imprese che applicano l'accordo per il rinnovo del CCNL Turismo sottoscritto dalle Parti in epigrafe in data 18/1/2014

[752] Verbale di accordo 10/3/2015

Il giorno 10/4/2015, tra la FEDERALBERGHI, la FAITA e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT CISL, la UILTuCS hanno stipulato il seguente Avviso comune in materia di contrasto all'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo

considerato che

- l'economia turistica italiana offre un contributo decisivo alla produzione della ricchezza nazionale, allo sviluppo dell'occupazione, all'attivo della bilancia valutaria; il valore aggiunto prodotto dalle attività connesse al turismo è pari a circa 83 miliardi di euro (6 per cento del totale dell'economia), il settore offre lavoro a 1,5 milioni di persone, di cui circa 1 milione di lavoratori dipendenti, gli esercizi ricettivi italiani ospitano ogni anno 375 milioni di pernottamenti, i consumi turistici interni ammontano a 114 miliardi di euro, 30 dei quali è determinato dalle spese effettuate in Italia dai turisti stranieri;

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

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

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

- l'Italia può candidarsi ad attrarre quote rilevanti di questo enorme mercato potenziale solo in presenza di adeguate condizioni di competitività, che comprendono anche la definizione ed il rispetto di un insieme di principi essenziali afferenti la concorrenza leale ed il contrasto all'esercizio abusivo delle attività ed al dumping contrattuale;

- dal 1° maggio al 31/10/2015 si svolgerà in Italia l'Esposizione universale, evento internazionale di maggiore rilievo ospitato dall'Italia nell'ultimo decennio; l'appuntamento, che ha una rilevanza strategica per l'intero Paese, coinvolgerà in modo diretto le imprese ed i lavoratori del settore turismo, che saranno chiamati ad organizzare e gestire al meglio l'accoglienza degli allestitori, degli espositori e dei visitatori, italiani ed internazionali; l'Esposizione non interesserà unicamente l'area di svolgimento della manifestazione e le regioni limitrofe, ma tutto il territorio nazionale;

- durante il periodo di svolgimento dell'Esposizione, così come durante le fasi preparatorie ed immediatamente successive, l'attenzione degli organi di informazione di tutto il mondo sarà rivolta verso l'Italia; è responsabilità di tutto il Paese presentarsi in modo adeguato a questo appuntamento, facendo sì che venga trasmessa all'estero l'immagine di un Paese moderno, efficiente ed ospitale, anche al fine di

massimizzare il ritorno della comunicazione ai fini di promozione turistica;

- il settore turistico ha visto in tempi recenti sorgere forme di ricettività parallela, non rientranti nelle forme tradizionalmente conosciute, il cui quadro di riferimento normativo è incerto, lacunoso e permissivo;

- l'autorizzazione ad accogliere turisti in contesti atipici (case private, aziende agricole, famiglie di pescatori, etc.) è solitamente motivata con l'esigenza integrare il reddito di soggetti economicamente deboli, che dovrebbero poter svolgere le relative attività in via occasionale e comunque accessoria rispetto all'attività principale;

- il fenomeno è proliferato in modo indiscriminato, allontanandosi dall'originario principio ispiratore e dando luogo a fenomeni di concorrenza sleale, che danneggiano tanto le imprese turistiche tradizionali quanto coloro che gestiscono in modo corretto le nuove forme di accoglienza;

- il mercato parallelo dell'ospitalità, che sfugge ai controlli previsti per lo svolgimento delle attività economiche, si sviluppa anche grazie alle opportunità fornite da portali di prenotazione e recensione che non forniscono garanzie circa il rispetto dei criteri minimi previsti dalla legislazione italiana per l'esercizio delle attività di ricettività e ospitalità;

- il tema della cosiddetta shadow hospitality trova riscontro in tutti i paesi dell'Unione europea e le ricadute in termini di disciplina e tutela dei rapporti di lavoro sono state affrontate da Hotrec ed Effat nel corso delle ultime sessioni del dialogo sociale settoriale europeo;

- la crescita di un mercato parallelo dell'ospitalità fuori dai controlli amministrativi, tributari, lavoristici e previdenziali comporta l'aumento del lavoro sommerso e la riduzione del livello di protezione sociale del settore;

- al fine di prevenire tale deriva le parti hanno modificato la sfera di applicazione del CCNL Turismo includendovi le attività di affittacamere e bed-and-breakfast al fine di estendere la tutela ai lavoratori ivi impiegati;

- il comitato antimafia di Milano, nel suo IV rapporto, ha evidenziato l'esistenza di infiltrazioni criminali nel settore della ricettività parallela, anche in ragione dei minori obblighi di natura fiscale previsti dalla legge regionale per tali attività;

- sotto l'aspetto della tutela del consumatore, si susseguono gli episodi di mancata protezione del turista in balia di strutture prive di requisiti essenziali per ospitare; in alcuni casi la mancanza di sicurezza riguarda aspetti in grado di mettere a repentaglio l'incolumità dell'ospite;

visti

- il disegno di legge di conversione del decreto-legge 18/2/2015, n. 7, recante misure urgenti per il contrasto del terrorismo, anche di matrice internazionale (Atto Camera 2893);

- il disegno di legge volto a rimuovere ostacoli regolatori all'apertura dei mercati, promuovere lo sviluppo della concorrenza e garantire la tutela dei consumatori;

- il CCNL per i dipendenti del settore Turismo del 18/1/2014;

- gli ordini del giorno G/1563/33/7a e G/15 63/34/7a del Senato della Repubblica accolti dal Governo il 22/7/2014;

- le disposizioni legislative che subordinano la fruizione di benefici previsti dalla legge al rispetto dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative e, in particolare, l'art. 36 della legge n. 300 del 1970 (obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato), le disposizioni che regolano l'individuazione della retribuzione da assumere a riferimento per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale, l'art. 10 della legge n. 30 del 2003, che dispone che il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- l'art. 1, comma 20, della legge n. 190 del 2014 riguardante la deducibilità dall'imponibile IRAP del costo del lavoro relativo al personale assunto a tempo indeterminato;

- la sentenza della Corte di Cassazione n. 17399 del 2011, che sancisce l'applicazione delle previsioni del CCNL Turismo ai rapporti di lavoro instaurati da soggetti che esercitano attività ricettive non tradizionali;

considerati altresì

- il rischio che nelle maglie di una ricettività non regolata possano insinuarsi soggetti potenzialmente pericolosi anche in considerazione dell'afflusso turistico connesso con Expo2015;

- la necessità di assicurare che tutti i soggetti che operano sullo stesso mercato siano tenuti al rispetto delle

medesime regole;

- l'esigenza di confermare una prassi di corretto e proficuo dialogo sociale basato sull'esercizio della contrattazione ai diversi livelli di competenza volta al raggiungimento di obiettivi condivisi di efficienza e equità nei rapporti di lavoro instaurati nel settore turismo;

le organizzazioni in epigrafe rinnovano la censura di ogni forma di attività ricettiva svolta senza il rispetto delle norme di legge e convengono di stipulare il presente avviso comune con l'obiettivo di concorrere alla realizzazione di strumenti utili a garantire che l'economia turistica possa svilupparsi in un quadro di legalità, correttezza e trasparenza, evitando la diffusione di pratiche concorrenziali sleali che comportano la riduzione delle garanzie per i dipendenti, l'elusione e l'evasione delle disposizioni fiscali e previdenziali e l'impoverimento del tessuto economico del settore.

[753] PARTE I

È istituita la Commissione bilaterale nazionale per il contrasto all'abusivismo e all'illegalità nel settore turistico ricettivo.

Analoghe commissioni potranno essere costituite a livello territoriale tra le organizzazioni aderenti alle Parti stipulanti il presente Avviso comune.

Tra i compiti che le Parti affidano alle Commissioni, nazionale e territoriali, rientrano:

- il monitoraggio del fenomeno dell'abusivismo e della ricettività parallela nelle diverse forme;

- il reperimento e l'elaborazione di dati, notizie ed informazioni anche avvalendosi di internet e di ogni altro eventuale strumento ritenuto idoneo;

- la segnalazione, nel rispetto dei rispettivi ruoli e competenze, agli organi di vigilanza di ogni elemento ritenuto rilevante;

- la realizzazione di studi ed indagini;

- la realizzazione di iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche dell'abusivismo;

- l'elaborazione di proposte per combattere il fenomeno dell'abusivismo e diffondere la cultura della legalità, della concorrenza leale e del rispetto delle regole.

Le Commissioni, che operano senza formalità procedurali, sono composte pariteticamente da rappresentanti delle organizzazioni di categoria in epigrafe.

Ai lavori delle Commissioni possono essere invitati a partecipare rappresentanti delle istituzioni e di organismi di ricerca nonché delle confederazioni in epigrafe.

Le Commissioni possono avvalersi dell'assistenza tecnica degli Enti Bilaterali del settore Turismo.

[754] PARTE II

Alla luce delle considerazioni svolte e delle attività programmate, al fine di contribuire a una regolazione delle attività coerente con gli obiettivi condivisi di trasparenza, legalità, concorrenza leale, le Parti congiuntamente richiedono al Governo, al Parlamento, alle Regioni e agli Enti locali di porre in essere un insieme di interventi normativi ed amministrativi volti ad assicurare che:

- le attività ricettive, alberghiere e extralberghiere, debbano essere esercitate nel rispetto delle vigenti norme, prescrizioni e autorizzazioni in materia edilizia, urbanistica, igienico-sanitaria e di pubblica sicurezza, nonché di quelle sulla destinazione d'uso dei locali e degli edifici;

- le forme di ricettività non tradizionale siano soggette ad un efficace sistema di controlli e che la relativa disciplina ad ogni livello sia a tal fine modificata;

- i ricavi maturati dalle attività turistico ricettive non munite di partita IVA e non gestite da soggetti iscritti nel registro delle imprese siano soggetti a un'imposta del 23 per cento operata nella forma della cedolare secca;

- per le prenotazioni effettuate mediante piattaforme online, la riscossione sia curata dal gestore della piattaforma, che assume il ruolo di sostituto d'imposta;

- per l'esercizio non occasionale delle attività ricettive di bed-and-breakfast, case e appartamenti per vacanze e di qualunque altra attività turistico ricettiva, come definite dalle regioni e dalle province autonome di Trento e di Bolzano, sia richiesta l'iscrizione nel registro delle imprese, con conseguente acquisizione della qualifica di imprenditore turistico;

- non venga ai fini di cui sopra considerata in ogni caso occasionale l'attività che si avvale dei normali

canali commerciali e promozionali o che sia esercitata per più di sessanta giorni nel corso dell'anno, anche non consecutivi;

- tutti i contratti di locazione di immobili, anche con finalità turistiche, in qualsiasi forma stipulati e anche se di durata inferiore a trenta giorni, siano soggetti a registrazione secondo le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 26/4/1986, n. 131;

- l'autorizzazione all'esercizio dell'attività ricettiva alberghiera ed extralberghiera sia rilasciata dai comuni anche ai fini di cui all'articolo 86, primo comma, del Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18/6/1931, n. 773, e successive modificazioni;

- il rilascio dell'autorizzazione amministrativa per l'esercizio dell'attività ricettiva alberghiera ed extralberghiera, sia subordinato al possesso dei requisiti previsti dagli artt. 11 e 92 del regio decreto 18/6/1931, n. 773, e successive modificazioni;

- le attività ricettive alberghiere e extralberghiere siano soggette alla disposizione di cui all'articolo 16 del Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza, approvato con regio decreto 18/6/1931, n. 773.

- l'obbligo di comunicare tempestivamente all'Autorità di Pubblica Sicurezza le generalità delle persone ospitate si applichi effettivamente a tutti coloro che svolgono attività ricettive a titolo oneroso, indipendentemente dal fatto che siano esercitate in forma imprenditoriale

- il beneficio della deducibilità dall'imponibile IRAP del costo del lavoro relativo al personale assunto a tempo indeterminato - previsto dall'art. 1, comma 20, della legge n. 190 del 2014 - sia riconosciuto unicamente ai datori di lavoro che applicano integralmente i contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative;

- il beneficio di cui sopra si applichi anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato in cui sia prevista la possibilità per il lavoratore di esercitare il diritto di precedenza nella riassunzione;

- vengano implementati protocolli per il controllo dell'assegnazione degli appalti tali da comportare l'effettiva verifica dell'applicazione delle disposizioni di legge e contrattuali da parte dei soggetti assegnatari, con particolare riferimento alle attività connesse alla realizzazione dell'Esposizione universale.

[755] Verbale di accordo 7/3/2016

Il giorno 7/3/2016, tra il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e la Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo- FEDERALBERGHI, si è stipulato il seguente Protocollo d'intesa "Rafforzare il rapporto tra scuola e mondo del lavoro"

VISTO

la legge costituzionale 18/10/2001, n. 3 che stabilisce le forme e le condizioni particolari di autonomia degli enti territoriali e delle istituzioni scolastiche;

la legge 15/3/1997, n. 59 e in particolare l'art. 21, recante norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche;

la legge delega 28/3/2003, n. 53 per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale;

la legge 13/7/2015, n. 107 "Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti

il D.Lgs. 15/4/2005, n. 77 "Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'art. 4 della legge 28/3/2003, n. 53";

il D.P.R. 8/3/1999, n. 275, contenente il Regolamento in materia di autonomia delle Istituzioni scolastiche;

il D.P.R. 15/3/2010, n. 87 recante norme concernente il riordino degli Istituti professionali, ai sensi dell'art. 64, comma 4, del decreto legge 25/6/2008, n. 112, convertito dalla legge 6/8/2008, n. 133;

il D.P.R. 15/3/2010, n. 88 recante norme concernenti il riordino degli Istituti tecnici ai sensi dell'art. 64, comma 4, del decreto legge 25/6/2008, n. 112, convertito dalla legge 6/8/2008, n. 133;

il D.P.R. 15/3/2010, n. 89 Regolamento recante revisione dell'assetto ordinamentale, organizzativo e didattico dei licei a norma dell'art. 64, comma 4, del decreto-legge 25/6/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6/8/2008, n. 133;

Il Decreto Interministeriale 211 del 7/10/2010, "Regolamento recante indicazioni nazionali riguardanti gli

obiettivi specifici di apprendimento concernenti le attività e gli insegnamenti compresi nei piani degli studi previsti per i percorsi liceali di cui all'art. 10, comma 3, del D.P.R. 15/3/2010, n. 89, in relazione all'art. 2, commi 1 e 3, del medesimo regolamento."

la direttiva del MIUR 28/8/2010 n. 57 "Linee guida per il D.P.R. 15/3/2010 n. 88;

la direttiva del MIUR 28/7/2010 n. 65 "Linee guida per il passaggio al Nuovo Ordinamento degli Istituti Professionali a norma dell'art. 8, comma 6, del D.P.R. 15/3/2010 n. 87;

la Direttiva 16/1/2012, n. 4 Linee Guida per il secondo biennio e quinto anno per i percorsi degli Istituti Tecnici a norma dell'art. 8, comma 3, del D.P.R. 15/3/2010, n. 88;

la Direttiva 16/1/2012, n. 5 Linee Guida per il secondo biennio e quinto anno per i percorsi degli Istituti Professionali a norma dell'art. 8, comma 3, del D.P.R. 15/3/2010, n. 87;

l'Atto di indirizzo concernente l'individuazione delle priorità politiche del MIUR per l'anno 2016, prot. n. 38 del 30/11/2015;

le risoluzioni e gli atti dell'Unione europea in materia di istruzione, formazione e lavoro;

PREMESSO CHE

Il MIUR:

- si propone di rafforzare il raccordo tra scuola e mondo del lavoro e di offrire agli studenti opportunità formative di alto e qualificato profilo per l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro;

- promuove il tema dell'alternanza scuola-lavoro in quanto rappresenta uno dei punti di maggiore rilievo del progetto "La Buona Scuola";

- attiva specifiche iniziative per un potenziamento delle attività laboratoriali;

- promuove la qualificazione del servizio scolastico attraverso la formazione del personale docente e

amministrativo favorendo, in questa prospettiva, forme di partenariato con aziende ed imprese con l'apporto anche di esperti esterni per la realizzazione di interventi che richiedano competenze specialistiche;

- accompagna l'attuazione della riforma del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, con particolare riferimento ai nuovi ordinamenti degli istituti tecnici e degli istituti professionali, impegnando le Istituzioni scolastiche ad adottare, nella loro autonomia, nuovi modelli organizzativi per rafforzare il raccordo tra scuola e mondo del lavoro e delle professioni.

La FEDERALBERGHI:

- intende realizzare sinergie con il sistema scolastico nazionale, per contribuire con proprie risorse, esperienze, conoscenze scientifiche, tecnologiche e gestionali, al miglioramento della formazione tecnico-professionale, tecnologica ed operativa degli studenti con particolare riferimento agli Istituti Professionali settore Servizi - Indirizzo Enogastronomia e Ospitalità Alberghiera e degli Istituti Tecnici settore Economico - Indirizzi Amministrazione Finanza e Marketing e Turismo.

- rende disponibile la professionalità dei propri addetti, che costituiscono un patrimonio strategico per favorire lo sviluppo del sistema educativo e formativo italiano e il mantenimento di capacità competitive sui mercati internazionali;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE:

[756] Art. 1 Oggetto

Il MIUR e la FEDERALBERGHI, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e nel rispetto dei principi e delle scelte di autonomia scolastica, con il presente Protocollo d'intesa intendono promuovere la collaborazione, il raccordo ed il confronto tra il sistema dell'istruzione e formazione professionale e il sistema delle imprese, al fine di:

- favorire lo sviluppo delle competenze degli studenti nel settore di riferimento;

- coniugare le finalità educative del sistema dell'istruzione e istruzione e formazione professionale in raccordo con le esigenze del mondo produttivo del settore, nella prospettiva di una maggiore integrazione tra scuola e lavoro.

Il MIUR e la FEDERALBERGHI si impegnano a:

1. definire iniziative e attività, anche a livello territoriale, per la realizzazione di percorsi formativi in aziende ed imprese del settore;

2. proporre l'attivazione di esperienze di alternanza scuola-lavoro attraverso il raccordo tra le imprese associate e le

Istituzioni scolastiche;

3. concordare l'organizzazione di attività di orientamento a livello territoriale:

- per gli studenti delle scuole medie inferiori, al fine di presentare l'offerta formativa degli Istituti professionali e degli Istituti tecnici del settore;

- per gli studenti dell'ultimo anno delle scuole superiori, quale orientamento in uscita e avvicinamento alle prospettive occupazionali offerte dal territorio;

5. formulare proposte congiunte per favorire la programmazione, da parte delle Istituzioni scolastiche, nell'ambito della flessibilità organizzativa e gestionale derivante dall'autonomia, di specifiche attività volte ad integrare l'offerta formativa, elaborando, ad esempio, unità formative concernenti competenze richieste dallo specifico mercato del lavoro;

[758] Art. 3 Impegni della FEDERALBERGHI

La FEDERALBERGHI si impegna a:

- predisporre attraverso le organizzazioni ad essa associate elenchi di imprese che, a livello territoriale, si rendono disponibili ad accogliere studenti in progetti di alternanza scuola-lavoro;

- svolgere iniziative di monitoraggio e valutazione delle attività di alternanza scuola-lavoro, con particolare riguardo alla possibilità, per le aziende che hanno aderito ai progetti, di esprimere una valutazione in

ordine alla preparazione degli studenti partecipanti e all'efficacia dei percorsi;

[759] Art. 4 Comitato paritetico

Al fine di promuovere l'attivazione delle iniziative previste dal presente Protocollo d'intesa, monitorare la realizzazione degli interventi e proporre gli opportuni adeguamenti per il miglioramento dei risultati è istituito un Comitato paritetico coordinato dal MIUR.

Il Comitato paritetico curerà in particolare:

- la predisposizione di convenzioni relative alla realizzazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro da mettere a

disposizione delle Istituzioni scolastiche e delle aziende del settore;

- il monitoraggio dell'efficacia degli interventi di alternanza scuola-lavoro in termini di crescita delle competenze professionali acquisite dagli studenti, attraverso la raccolta delle valutazioni espresse da questi ultimi in relazione all'efficacia e alla coerenza dei percorsi con il proprio indirizzo di studio;

- la raccolta delle valutazioni dei Dirigenti Scolastici, in ordine alle strutture con le quali sono state stipulate convenzioni relative alle iniziative di alternanza scuola-lavoro realizzate, con evidenza della specificità e del potenziale formativo e delle eventuali difficoltà incontrate nella collaborazione;

- l'analisi delle richieste emergenti del mercato del lavoro del settore al fine di predisporre elementi di informazione utili alla individuazione/rimodulazione di nuovi profili professionali e delle connesse competenze al fine di garantire ai giovani le migliori opportunità di occupabilità.

Il Comitato predisporrà annualmente una relazione da inviare al Direttore Generale per gli Ordinamenti scolastici e la Valutazione del sistema nazionale di istruzione ed al Presidente di FEDERALBERGHI evidenziando le iniziative assunte, i punti forza e di criticità nell'attuazione del presente Protocollo d'intesa, le eventuali modifiche o integrazioni che si rendano necessarie.

La partecipazione ai lavori del Comitato è a titolo gratuito e senza alcun onere per l'Amministrazione.

[760] Art. 5 Gestione e organizzazione)

La Direzione generale per gli Ordinamenti scolastici e la Valutazione del sistema nazionale di istruzione cura la costituzione del Comitato di cui all'Art. 4, nonché i profili gestionali e organizzativi, il coordinamento e la valutazione delle attività e iniziative realizzate a seguito del presente Protocollo d'intesa.

[761] Art. 6 Comunicazione

Le Parti si impegnano a dare massima diffusione al presente Protocollo d'intesa presso gli Uffici Scolastici Regionali, le Associazioni territoriali aderenti, le Istituzioni scolastiche e le Imprese, con l'obiettivo di favorire la stipula di Protocolli d'intesa a livello territoriale e implementare forme di collaborazione tra le Istituzioni scolastiche e le Imprese.

[762] Art. 7 Durata

Il presente Protocollo d'intesa decorre dalla data della sua sottoscrizione ed ha durata triennale.

In ogni caso nulla è dovuto alle Parti per oneri eventualmente sostenuti in vigore del presente Protocollo d'intesa.

[763] Verbale di accordo 30/3/2016

Il giorno 30/3/2016, tra la FEDERALBERGHI e la FAITA, con la partecipazione di Confcommercio e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS

visti

- l'accordo per il rinnovo del CCNL Turismo del 18/1/2014;

- l'accordo per l'attuazione delle disposizioni in materia di contratto a tempo determinato e di apprendistato di cui alla legge 16/5/2014, n. 78 e al titolo IV del CCNL Turismo 18/1/2014, sottoscritto il 16/6/2014;

- l'avviso comune in materia di contrasto dell'abusivismo e di tutela della sicurezza nel settore turismo del 10/3/2015;

- l'avviso comune in materia di prolungamento delle fasi stagionali di attività e salvaguardia

dell'occupazione nel settore turismo del 30/4/2015;

confermano

- il valore strategico che le parti attribuiscono all'esistenza di un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da tutte le aziende del settore Turismo;

- il comune impegno volto a favorire lo svolgimento delle relazioni sindacali ai diversi livelli ed in tutti i comparti ed il consolidamento degli organismi bilaterali e degli strumenti di welfare contrattuale;

concordano

- di proseguire le attività di stesura del testo contrattuale, con particolare attenzione alle problematiche inerenti la stagionalità;

- di attivare un tavolo di confronto per l'esame delle problematiche inerenti l'applicazione nel settore turismo della nuova assicurazione sociale per l'impiego nel settore turismo, con particolare riferimento ai lavoratori stagionali, al fine di individuare congiuntamente le opportune soluzioni correttive da proporre alle istituzioni competenti;

- di procedere in tempi brevi alla designazione dei propri rappresentanti in seno agli organi dell'Ente bilaterale nazionale del settore turismo (EBNT) e del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore turismo (FAST), ai quali sono affidati importanti compiti per la promozione e la tutela degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro;

- di fissare al 30/6/2017 la data per la presentazione della piattaforma per il rinnovo del CCNL Turismo, ai sensi e per gli effetti degli artt. 199 e 200 del CCNL Turismo 20/2/2010 come modificato dall'accordo del 18/1/2014.

[764] Verbale di accordo 7/6/2016 - Avviso comune

Il giorno 7/6/2016, tra la FEDERALBERGHI, la FAITA FEDERCAMPING; con la partecipazione della CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e la FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS è stato firmato il presente Avviso comune in materia di prolungamento delle fasi stagionali di attività e

salvaguardia dell'occupazione nel settore turismo.

Visto

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 18/1/2014;

Considerato che

- il valore aggiunto prodotto dalle attività connesse al turismo è di circa 171 miliardi di euro (il 11,8% del PIL nazionale);

- gli esercizi ricettivi ospitano ogni anno 378 milioni di pernottamenti;

- l'occupazione del settore è pari a 3,1 milioni di unità di lavoro, pari al 12,8% del totale nazionale;

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

- il rallentamento dell'attività in alcuni periodi dell'anno per molte aziende e la totale sospensione del ciclo produttivo per una parte di esse determinano una forte variabilità nei livelli dell'occupazione;

- nei mesi estivi, il numero medio dei dipendenti raggiunge un picco superiore di oltre il 35% rispetto ai valori minimi registrati in corso d'anno;

- la stagionalità costituisce un connotato strutturale dell'economia turistica, alla luce del quale si rendono necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese e quindi a tutelare i livelli di reddito dei lavoratori, salvaguardandone l'occupabilità e incentivando la permanenza nel settore;

- l'art. 5, del D.Lgs. 4/3/2015, n. 22, che disciplina la nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) prevede che la prestazione venga corrisposta per un periodo pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni, escludendo dal calcolo i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione delle prestazioni; tale previsione in molti casi comporta, per i lavoratori stagionali, un

trattamento inferiore rispetto a quello spettante ai sensi della previgente disciplina, determinando un peggioramento delle loro condizioni reddituali;

- con la disposizione dell'art. 43, comma 4, del D.Lgs. 14/9/2015, n. 148 il legislatore ha temporaneamente ovviato a tale penalizzazione, prevedendo che: "con esclusivo riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 1/5/2015 e il 31/12/2015 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, qualora la durata della NASpI, calcolata ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 22 del 2015, sia inferiore a 6 mesi, ai fini del calcolo della durata non si applica il secondo periodo del comma 1 di tale articolo, relativamente ad eventuali prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e Mini-ASpI 2012 fruiti negli ultimi quattro anni";

- l'Istituto nazionale della previdenza sociale, con le circolari nn. 94, 142 e 194 (punto 8) del 2015, ha impartito alle proprie sedi territoriali istruzioni volte a garantire in via temporanea ai lavoratori con qualifica di stagionali che in maniera ricorrente risultano occupati per almeno sei mesi l'anno una tutela sostanzialmente analoga a quella degli anni precedenti; con riferimento alla disposizione dell'art. 43, comma 4, del D.Lgs. n. 148 del 2015, l'Istituto, attraverso la circolare n. 194 (punto 3), ha disposto che l'individuazione delle imprese interessate avvenga assumendo a criterio i codici ATECO;

- il ricordato art. 5 del D.Lgs. n. 22 del 2015 prevede altresì che la misura della prestazione venga commisurata al numero di settimane di contribuzione, a prescindere dal numero di giornate per le quali la contribuzione è effettivamente versata; tale previsione può comportare, a parità di contribuzione di numero di giornate lavorate, un trattamento inferiore per i casi in cui la prestazione lavorativa sia stata distribuita lungo un maggior numero di settimane;

- il 19/5/2016 la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati ha iniziato l'esame delle risoluzioni: 7-00952 (Arlotti): Estensione della fase transitoria della disciplina dalla NASpI per i lavoratori stagionali e utilizzo dei lavoratori in attività rivolte a fini di pubblica utilità a beneficio delle comunità locali; 7-00995 (Simonetti): Iniziative per la modifica della disciplina della NASpI al fine di rafforzare la tutela dei lavoratori stagionali; 7-00998 (Ciprini): Iniziative per la modifica della disciplina della NASpI al fine di rafforzare la tutela dei lavoratori stagionali; il 20 maggio 2016 è stato dato annuncio della presentazione, presso la medesima Commissione, della risoluzione 7-01004 (Rizzetto), volta a tutelare i lavoratori stagionali;

- l'art. 1, comma 73, della legge 28/12/2015, n. 208 (legge di stabilità per l'anno 2016) consente la deduzione dalla base imponibile IRAP, nei limiti del 70%, del costo del lavoro "per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno centoventi giorni per due periodi d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di due anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto";

- l'art. 2, comma 28, della legge 28/6/2012, n. 92 ha disposto, a far data dall'1/1/2013, che ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applichi un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali; da tale contributo sono esentati i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al Decreto del Presidente

della Repubblica 7/10/1963, n. 1525, nonché, per i periodi contributivi maturati dall'1/1/2013 al 31/12/2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31/12/2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;

Confermano

- l'insieme combinato di politiche attive del lavoro previsto dal CCNL Turismo 18/1/2014 in favore del lavoro stagionale e del prolungamento stagionale delle fasi di attività, che contempla interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, della facilitazione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro nonché forme di utilizzo degli impianti nei periodi di bassa stagione, da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate;

- l'impegno a sviluppare congiuntamente il livello di interlocuzione con le amministrazioni e gli enti nazionali e territoriali nell'ottica di una maggiore condivisione delle politiche afferenti la programmazione turistica, con l'obiettivo di prolungare la durata delle fasi stagionali di attività, anche richiedendo la modificazione delle normative in contrasto con tali obiettivi;

Richiedono congiuntamente

- che la disciplina della nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), venga modificata al fine di determinare un trattamento in ogni caso non inferiore a quello previsto dalla normativa previgente e di consentire il mantenimento di un sostegno al reddito certo e relative condizioni contributive, la cui decurtazione al contrario comporterebbe, per i lavoratori stagionali, un tangibile rischio di povertà ed esclusione sociale;

- che comunque, qualora vengano adottate ulteriori soluzioni di tutela transitoria, per la determinazione della platea delle imprese e dei lavoratori interessati vengano utilizzati criteri più adeguati e inclusivi rispetto ai codici MECCO;

- che la deduzione IRAP prevista dalle attuali norme con riferimento ai contratti di lavoro stagionali venga ulteriormente innalzata al fine di ridurre la penalizzazione che grava su tale tipologia contrattuale, il cui utilizzo è determinato da fattori esogeni legati all'andamento della domanda di mercato e pertanto indipendenti dalla volontà del datore di lavoro;

- che la deduzione IRAP prevista dalle attuali norme venga riconosciuta unicamente alle imprese che applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più

rappresentative;

- che l'esenzione dal versamento del contributo addizionale dell'1,4% prevista dall'art. 2, comma 29, della legge n. 92 del 2012 sia prorogata al 31/12/2017.

[765] Verbale di accordo 29/8/2016

Il giorno 29/8/2016, FEDERALBERGHI, FIPE, FAITA e FIAVET, con la partecipazione di CONFCOMMERCIO e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS si sono incontrate per un primo esame dello stato di emergenza conseguente al sisma che ha sconvolto alcune aree dell'Italia centrale nelle Regioni Lazio, Marche, Abruzzo e Umbria.

Le organizzazioni in epigrafe, nell'esprimere la propria solidarietà alle vittime del terremoto ed alle loro famiglie e il grande apprezzamento per l'operato dei lavoratori e dei volontari, nonché degli enti, pubblici e privati, impegnati nelle operazioni di soccorso, confermano il proprio impegno a sostegno delle raccolte di fondi e di aiuti umanitari organizzate in favore delle popolazioni colpite dal sisma.

Le organizzazioni in epigrafe, considerato che nelle province di Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, L'Aquila, Macerata, Perugia, Rieti, Teramo e Terni sono presenti circa 10.000 imprese del turismo che nel mese di agosto danno lavoro a più di 50.000 lavoratori dipendenti e accolgono ogni anno oltre 19 milioni di presenze turistiche, italiane e straniere,

si impegnano

- a fornire alle aziende ed ai lavoratori del settore turismo, anche per il tramite della rete degli enti bilaterali e dei centri di servizio, ogni assistenza utile per:

a) attivare gli strumenti previsti dal Contratto Collettivo Nazionale del Settore Turismo in materia di gestione delle ferie, dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro e della flessibilità dell'orario di lavoro;

b) stipulare accordi per la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro, anche ai fini dell'accesso alla cassa integrazione guadagni, ordinaria, straordinaria e/o in deroga ed alle forme di sostegno al reddito contrattualmente previste;

- ad adottare, per il tramite della rete degli enti bilaterali del settore turismo, nazionale e territoriali, anche in deroga alle vigenti disposizioni contrattuali e nei limiti delle risorse disponibili, interventi in favore dei lavoratori e dei datori di lavoro che siano rimasti privi di un alloggio o versino in situazioni di grave disagio sociale, fermo restando che eventuali anticipazioni dovranno essere erogate con modalità tali da non precludere l'accesso ai benefici di legge;

richiedono

- che vengano assicurate adeguate risorse per il funzionamento degli ammortizzatori sociali e che le disposizioni che regolano l'accesso alla cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria e in deroga, vengano modificate con urgenza, al fine di consentire, anche in deroga alle normali modalità, l'erogazione delle prestazioni:

a) senza applicare limiti relativi alle dimensioni e all'inquadramento contributivo dell'azienda, all'anzianità lavorativa del lavoratore ed alla tipologia del rapporto di lavoro, includendo esplicitamente anche i lavoratori stagionali, così come individuati dalla legge e dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative;

b) anche in relazione a sospensioni del rapporto di lavoro o riduzioni dell'orario di lavoro che si protraggano per una durata superiore a tre mesi;

c) anche in relazione a periodi successivi al 31 dicembre 2016 e sino al completo superamento della situazione in atto.

- che alle attività urgenti di primo soccorso ed assistenza alle vittime faccia seguito appena possibile il censimento dei danni subiti dai cittadini e dalle Imprese ed una valutazione dell'impatto del sisma sull'occupazione e sull'economia del territorio nonché l'impostazione di un progetto di salvaguardia e recupero delle attività economiche, condizione imprescindibile per assicurare la permanenza in loco delle persone, con l'obiettivo della ricostruzione dei centri abitati;

- che le disposizioni urgenti volte a fronteggiare le conseguenze degli eventi sismici comprendano anche i seguenti interventi:

a) la sospensione temporanea dei termini per il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, delle imposte dirette ed indirette e di altri tributi e dei premi per l'assicurazione obbligatoria nonché per gli adempimenti connessi ai suddetti versamenti;

b) la sospensione temporanea dei termini per gli adempimenti contrattuali, inclusi il pagamento delle rate dei mutui e dei finanziamenti di qualsiasi genere;

c) la concessione di contributi alle imprese del turismo per la riparazione, il ripristino o la ricostruzione degli immobili strumentali che abbiano subito danni;

d) la concessione di contributi a favore delle Imprese del turismo che abbiano subito danni a beni mobili di loro proprietà;

e) la concessione di contributi per il risarcimento di danni economici subiti dalle imprese del turismo in relazione a partenze anticipate dei turisti, cancellazione di prenotazioni e contrazioni dei flussi, da valutarsi anche tenendo conto dei flussi registrati e documentati negli anni precedenti;

f) l'individuazione di risorse aggiuntive da destinare alla promozione, in Italia ed all'estero, dell'offerta turistica, ricettiva e culturale delle località in argomento;

- che - ferma restando l'attenzione prioritaria per le località direttamente investite dal sisma e le realtà che hanno subito danni strutturali - alcune misure siano rivolte anche ai comprensori limitrofi, che hanno subito e subiranno importanti contraccolpi economici conseguenti alla contrazione dei flussi turistici e, più in generale, delle attività economiche.

[766] Verbale di accordo 5/10/2016 - Detassazione

Il giorno 5/10/2016, FEDERALBERGHI, FAITA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS-UIL,

Premesso

- che le parti considerano la contrattazione collettiva, a tutti i livelli, uno strumento utile per perseguire la crescita della produttività e della competitività;

*- che le parti, anche in considerazione del contenuto della circolare dell'Agenzia delle entrate n. 28/E del
Stampa del 02/09/2022*

15/6/2016, redatta d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ritengono opportuno favorire il miglior perseguimento degli obiettivi definiti dall'art. 1, commi 182, 186, 187, 188, 189, 190, 191 della legge 28/12/2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), e dal successivo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 25/3/2016;

convengono

In attuazione del suddetto Decreto 25/3/2016 - che prevede l'applicazione di una agevolazione fiscale alla retribuzione di produttività erogata in esecuzione di contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale - che l'allegato accordo quadro territoriale tipo, tenendo conto del suo carattere cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese aziendali, costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo, anche ai fini di una sua corretta applicazione, ed a effettuare, in tempi congrui, una valutazione complessiva della sua applicazione, anche sulla base dei rapporti che saranno effettuati dai territori.

[767] ACCORDO TIPO

Luogo e data, _____

FEDERALBERGHI _____ (*)

FAITA _____ (*)

(*) specificare per ciascuna sigla il territorio di competenza, elencando unicamente le organizzazioni effettivamente firmatarie

e

FILCAMS-CGIL _____ (*)

FISASCAT-CISL _____ (*)

UILTUCS-UIL _____ (*)

() specificare per ciascuna sigla il territorio di competenza*

Visti

- l'art. 1, commi 182, 186, 187, 188, 189, 190, 191 della legge 28/12/2015, n. 208, l'art. 52 del D.Lgs. 15/6/2015, n. 81, l'art. 14 del D.Lgs. 14/9/2015, n. 151;

premesso che

- con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25/3/2016 è stata data attuazione al contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28/12/2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di Incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81 del 2015;

- con la circolare n. 28/E del 15/6/2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è intervenuta su quanto disposto dal decreto del 25/3/2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'art. 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;

- Federalberghi, Faita, Ficams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno sottoscritto il _____ a livello nazionale un accordo quadro per la definizione di accordi territoriali sulla stessa materia, che verranno depositati con le modalità e nei termini che saranno indicate dalle amministrazioni competenti;

considerato altresì

- che è volontà delle parti favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione aziendale e territoriale quale strumento per perseguire la crescita della produttività e della competitività delle imprese nonché per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù della legge di stabilità 2016;

si conviene quanto segue:

[768] Art. 1

1. Fermo restando il rispetto delle procedure, degli obblighi contrattuali e dei contenuti dal CCNL Turismo 18/1/2014, le aziende aderenti alle organizzazioni territoriali imprenditoriali di categoria stipulanti il presente accordo, per applicare l'agevolazione fiscale prevista dal decreto 25/3/2016, opereranno conformemente a quanto di seguito pattuito.

2. L'applicazione del presente accordo territoriale esplica i suoi effetti nei confronti di tutti i dipendenti dell'impresa la cui sede legale sia ubicata nella provincia / nei comuni di _____ (*), anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati in altre località.

3. Al fini dell'applicazione del presente accordo le aziende dichiareranno di applicare integralmente il CCNL Turismo 18/1/2014, ivi incluse le disposizioni riguardanti gli enti bilaterali e l'assistenza sanitaria integrativa.

- (*) - Specificare il territorio di competenza

[769] Art. 2

1. I premi erogati saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato qualora le imprese adottino uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, tra quelli elencati nella sezione 6 del modello allegato al decreto 25/3/2016, intendendosi a questi riconducibili (punto 20, sezione 6) anche gli indicatori, o loro combinazioni, previsti dall'art. 12, comma 2, del CCNL Turismo 20/2/2010 e successivi rinnovi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano tra gli indicatori sopra richiamati;

<i>Indicatore</i>	<i>Modalità di calcolo</i>
<i>tasso di occupazione lordo del posti letto</i>	<i>numero delle presenze diviso il numero del posti letto moltiplicato per 365</i>

<i>fatturato per presenza (1)</i>	<i>fatturato dell'attività ricettiva diviso il numero delle presenze</i>
<i>tasso di disintermediazione</i>	<i>valore del fatturato generato da prenotazioni dirette sul totale dei fatturato (2)</i>
<i>permanenza media</i>	<i>numero delle presenze diviso il numero degli arrivi</i>
<i>tasso di fidejazzazione</i>	<i>numero degli arrivi del clienti abituali diviso il numero totale degli arrivi</i>
<i>Reputation</i>	<i>punteggio ottenuto su uno o più portali, a condizione che si possa garantire che si tratta di giudizi espressi da clienti che hanno effettivamente soggiornato</i>

- (1) -

Se l'azienda ha una componente importante di ricavi derivanti da altre attività, valutare se adottare come indice anche fatturato per coperto, fatturato per prestazioni accessorie, etc.

- (2) -

In alternativa: numero delle presenze generate da prenotazioni effettuate direttamente sul totale del numero delle presenze.

2. le organizzazioni che sottoscrivono il presente accordo concordano espressamente nel ritenere essenziale, come previsto nella circolare n.2S/E del 15/6/2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi, che dà diritto al trattamento fiscale agevolato, venga rispettata, ossia che l'Incremento possa essere verificato, nell'arco di un periodo congruo (intendendosi per esso un periodo significativo anche ai fini della quantificazione del premio aziendale), attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su Idonei riscontri documentali aziendali; a tal fine, le parti si danno atto che con a presente accordo sono individuati indicatori di misurazione degli Incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione (criterio della misurabilità), che possono consistere nell'aumento della produzione o In risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (criterio dell'incrementalità), rispetto si periodo congruo di seguito definito, il cui raggiungimento sia verificabile In modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici o altro genere appositamente individuati (criterio di verificabilità).

3. Il periodo congruo per determinare Il raggiungimento di uno del valori di Incremento è riferito a un arco temporale minimo di quattro mesi, salve durate inferiori per le località stagionali, raffrontato ad un eguale

periodo precedente.

4. Al termine del periodo congruo di cui al comma precedente i datori di lavoro daranno comunicazione scritta ai lavoratori dei risultati raggiunti. Analoga comunicazione sarà inviata a Federalberghi / Faita territoriale nell'ambito delle comunicazioni di cui al successivo art. 6.

[770] Art. 3

1. Le imprese assodate applicheranno le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi del premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori adottati, anche In via alternativa, dall'impresa stessa, come individuati al punto precedente, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori nell'anno precedente o, comunque, nel periodo congruo, come determinato ai sensi dell'art. 2, comma 3.

[771] Art. 4

1 Le imprese associate che si avvarranno del presente accordo comunicheranno ai lavoratori, anche attraverso l'affissione, l'istituzione del premio di risultato. Nella comunicazione è precisato:

a) il periodo congruo preso a riferimento, fermo restando quanto previsto in merito dall'art. 2, comma 3;

b) l'indicatore (o gli indicatori) di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione secondo quanto dall'art. 2, comma 1;

c) il valore dell'effettivo miglioramento dell'indicatore (o degli indicatori) di cui alla precedente lettera b);

d) la stima del valore annuo medio pro capite del premio relativo al periodo di riferimento (sez. 4 del modulo allegato al Decreto 25/3/2016) e le sue modalità di corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, In tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28/12/2015, n. 208 e alle condizioni previste dalla circolare n. 28/E.

2. Qualora Il lavoratore si avvalga della facoltà ricevere il premio sotto forma di prestazioni di welfare

aziendale il datore di lavoro, compatibilmente con l'offerta di servizi esistente nel territorio, indicherà i servizi di welfare fruibili. I lavoratori che intendano avvalersi di tale facoltà comunicheranno al datore di lavoro, entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa, la scelta effettuata e i servizi di welfare che utilizzeranno. L'erogazione di beni, prestazioni, opere e servizi di welfare potrà avvenire anche attraverso il rilascio di documenti di legittimazione nominativi, in formato cartaceo o elettronico.

3. A richiesta delle rappresentanze sindacali presenti in azienda (RSA/RSU o delegato aziendale) sarà indetto un incontro per l'esame congiunto dei criteri utilizzati per la definizione del premio di risultato o dei piani di welfare alternativi.

[772] Art. 5

1. Al sensi dell'art. 1, comma 189, della legge n. 208 del 2015 il limite di 2.000 euro lordi è aumentato fino ad un importo non superiore a 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente I lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

2. Le parti concordano che il coinvolgimento paritetico dei lavoratori potrà realizzarsi esclusivamente nelle aziende ove stano presenti RSA / RSU, attraverso un piano condiviso che stabilisca:

- la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'Innovazione di aree produttive o sistemi di produzione;

- strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie;

- la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non costituiscono strumenti e modalità idonee alle previsioni del presente articolo i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

[773] Art. 6

1. Le imprese associate che si avvarranno del presente accordo ne daranno comunicazione a Federalberghi/Faita territoriale attraverso il modello allegato al presente accordo. Le organizzazioni datoriali trasmetteranno tempestivamente tali informazioni alle organizzazioni sindacali territoriali con

particolare attenzione agli eventuali sistemi di welfare adottati dalle imprese.

2. Con cadenza quadrimestrale le parti si Incontreranno per monitorare e valutare congiuntamente l'andamento e gli effetti del presente accordo territoriale.

[774] Art. 7

1. Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

2. Le associazioni datoriali firmatarie provvederanno a depositare, nei termini e con le modalità previste dall'art. 5 del decreto interministeriale 25/3/2016, il presente accordo.

3. i datori di lavoro, prima dell'erogazione delle somme soggette a tassazione agevolata, dovranno compilare e trasmettere con le modalità telematiche definite dal Ministero del lavoro il modulo di deposita allegato alla nota del Ministero del Lavoro 22/7/2016, n. 4274.

[775] Art. 8

1. Il presente accordo ha durata 24 mesi dalla sua sottoscrizione e natura sperimentale. Si rinnova tacitamente alla sua scadenza salva espressa disdetta da comunicare almeno 30 giorni prima.

[776] Verbale di accordo 9/2/2017

Il giorno 9/2/2017, Federalberghi, Faita con l'assistenza di Confcommercio - Imprese per l'Italia e Filcams Cgil Fisascat Cisl Uiltucs

premesso che, ai sensi del CCNL Turismo 18/1/2014, «Le parti stipulanti convengono sulla necessità di contrastare fenomeni di dumping contrattuale. Pertanto convengono che qualsiasi riduzione di oneri o qualsiasi trattamento di miglior favore che una delle parti stipulanti il presente contratto dovesse concedere posteriormente alla stipula del presente contratto ad una qualsiasi altra organizzazione, è automaticamente esteso anche alle parti stipulanti il presente contratto»,

visti i contenuti dell'accordo stipulato il 30/11/2016,

.....

c) I datori di lavoro che aderiscano o abbiano aderito e dato applicazione al CCNL Turismo 18/1/2014 dopo il 14/11/2016, ove non applicassero già un trattamento pari o superiore a quello previsto dall'accordo del 18/1/2014, adegueranno il trattamento retributivo spettante alla generalità dei lavoratori dipendenti con le gradualità e le misure previste dalle tabelle di cui all'accordo stipulato il 30/11/2016.

d) La data di scadenza del CCNL Turismo 18/1/2014 è fissata al 31/12/2018.

e) Le parti concordano che l'effettiva realizzazione degli equilibri previsti dalla clausola richiamata in premessa costituirà oggetto di valutazione negoziale ai fini del rinnovo del CCNL Turismo 18/1/2014.

f) Le parti concordano di completare le operazioni di stesura del testo contrattuale entro il 28/2/2017.

[777] Verbale di accordo 10/4/2017

Il giorno 10/4/2017, tra la FEDERALBERGHI, la FAITA FEDERCAMPING e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTuCS

visti

il CCNL per i dipendenti da aziende del settore Turismo del 18/1/2014;

gli Avvisi comuni stipulati il 30/4/2015 e il 7/6/2016;

si è stipulato il seguente avviso comune in materia di prolungamento delle fasi stagionali di attività e salvaguardia dell'occupazione nel settore turismo

considerato che

- *il valore aggiunto prodotto dalle attività connesse al turismo è di circa 171 miliardi di euro (il 11,8% del PIL nazionale);*

- *gli esercizi ricettivi ospitano ogni anno 398 milioni di pernottamenti;*

- *l'occupazione del settore è pari a 3,1 milioni di unità di lavoro, pari al 12,8% del totale nazionale;*

- *in presenza di adeguate politiche, la rilevanza del settore, la sua dimensione economica, il numero degli occupati, diretti ed indiretti, potrebbe aumentare sensibilmente;*

- *il rallentamento dell'attività in alcuni periodi dell'anno per molte aziende e la totale sospensione del ciclo produttivo per una parte di esse determinano una forte variabilità nei livelli dell'occupazione;*

- *nei mesi estivi, il numero medio dei dipendenti raggiunge un picco superiore di oltre il 35% rispetto ai valori minimi registrati in corso d'anno;*

- *la stagionalità costituisce un connotato strutturale dell'economia turistica, alla luce del quale si rendono necessarie adeguate politiche legislative e contrattuali atte a incrementare progressivamente il periodo di attività delle imprese e quindi a tutelare i livelli di reddito dei lavoratori, salvaguardandone l'occupabilità e incentivando la permanenza nel settore;*

- *l'art. 5, del D.Lgs. 4/3/2015, n. 22, che disciplina la nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl) prevede che la prestazione venga corrisposta per un periodo pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni; tale previsione in molti casi comporta, per i lavoratori stagionali, un trattamento inferiore rispetto a quello spettante ai sensi della previgente disciplina, determinando un peggioramento delle loro condizioni reddituali;*

- *con la disposizione dell'art. 43, comma 4, del D.Lgs. 14/9/2015, n. 148 il legislatore ha temporaneamente ovviato a tale penalizzazione, prevedendo che: "con esclusivo riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 1/5/2015 e il 31/12/2015 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, qualora la durata della NASpl, calcolata ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 22 del 2015, sia inferiore a 6 mesi, ai fini del calcolo della durata non si applica il secondo periodo del comma 1 di tale articolo, relativamente ad eventuali prestazioni di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti e Mini-ASpl 2012 fruite negli ultimi quattro anni"*

- con la disposizione dell'art. 43, comma 4-bis, del D.Lgs. 14/9/2015, n. 148

- introdotta dal D.Lgs. 24/6/2016, n. 185 - il legislatore ha rinnovato e rimodulato la tutela temporanea, prevedendo che: "con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi nel 2016 e limitatamente ai lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, qualora la durata della NASpl, calcolata ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 4/3/2015, n. 22, sia inferiore alla durata ottenuta disapplicando il secondo periodo del comma 1 di tale articolo relativamente alle prestazioni di disoccupazione, ad eccezione di prestazioni di mini-ASpl e di NASpl, fruite negli ultimi quattro anni, la durata della NASpl viene incrementata di un mese, a condizione che la differenza nelle durate così calcolata non sia inferiore a dodici settimane. In ogni caso, la durata della NASpl corrisposta in applicazione del primo periodo non può superare il limite massimo di quattro mesi";

- l'Istituto nazionale della previdenza sociale, con la circolare n. 224 del 2016, ha impartito alle proprie sedi territoriali istruzioni in relazione al meccanismo di calcolo della durata della indennità NASpl per i lavoratori stagionali previsto dal citato comma 4-bis dell'articolo 43, nonché sulle modalità di individuazione delle attività economiche rientranti nei settori turismo e stabilimenti termali, destinatari delle disposizioni;

- il ricordato art. 5 del D.Lgs. n. 22 del 2015 prevede altresì che la misura della prestazione venga commisurata al numero di settimane di contribuzione, a prescindere dal numero di giornate per le quali la contribuzione è effettivamente versata; tale previsione può comportare, a parità di contribuzione di numero di giornate lavorate, un trattamento inferiore per i casi in cui la prestazione lavorativa sia stata distribuita lungo un maggior numero di settimane;

- il 21/7/2016 la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati ha approvato all'unanimità una risoluzione a firma dei deputati Arlotti, Simonetti, Ciprini, Albanella, Baruffi, Casellato, Chimienti, Cominardi, Dall'Osso, Damiano, Di Salvo, Fedriga, Gribaudo, Gneccchi, Iacono, Lombardi, Patrizia Maestri, Pagani e Tripiedi che impegna il Governo a promuovere l'estensione della disciplina transitoria in materia di NASpl per i lavoratori stagionali prevista dall'art. 43, comma 4, del D.Lgs. 14/9/2015, n. 148, prevedendo la possibilità che l'erogazione della NASpl sia subordinata alla partecipazione a specifici corsi di aggiornamento e perfezionamento predisposti d'intesa con le regioni, con il coinvolgimento delle parti sociali, e che, nei periodi di inattività, i lavoratori possano svolgere attività di pubblica utilità a beneficio delle comunità locali;

- su richiesta delle parti stipulanti, nel Piano strategico di sviluppo del turismo 2017-2022, approvato dal Consiglio dei ministri il 17/2/2017, è stata esplicitata la necessità di sanare la situazione dei lavoratori stagionali, che per effetto delle norme sulla NASpl hanno visto fortemente decurtata la copertura economica per i periodi di inattività;

- l'art. 1, comma 73, della legge 28/12/2015, n. 208 (legge di stabilità per l'anno 2016) consente la deduzione dalla base imponibile IRAP, nei limiti del 70%, del costo del lavoro "per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno centoventi giorni per due periodi d'imposta, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di due anni a partire dalla data di

cessazione del precedente contratto";

- l'art. 2, comma 28, della legge 28/6/2012, n. 92 ha disposto, a far data dal 1/1/2013, che ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applichi un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali; da tale contributo sono esentati i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al DPR 7/10/1963, n. 1525, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1/1/2013 al 31/12/2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31/12/2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;

confermano

- l'insieme combinato di politiche attive del lavoro previsto dal CCNL Turismo 18/1/2014 in favore del lavoro stagionale e del prolungamento stagionale delle fasi di attività, che contempla interventi sul versante della formazione continua, del sostegno al reddito, della facilitazione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro nonché forme di utilizzo degli impianti nei periodi di bassa stagione, da incentivare mediante un regime di tariffe agevolate;

- l'obiettivo di conservare e incrementare il patrimonio di professionalità del settore attraverso la realizzazione di interventi formativi - anche a valere sui fondi interprofessionali per la formazione continua - destinati a rafforzare le competenze dei lavoratori stagionali;

- l'impegno a sviluppare congiuntamente il livello di interlocuzione con le amministrazioni e gli enti nazionali e territoriali nell'ottica di una maggiore condivisione delle politiche afferenti la programmazione turistica, con l'obiettivo di prolungare la durata delle fasi stagionali di attività, anche richiedendo la modificazione delle normative in contrasto con tali obiettivi;

richiedono congiuntamente

- che la disciplina della nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl), venga modificata al fine di determinare un trattamento in ogni caso non inferiore a quello previsto dalla normativa previgente e di consentire il mantenimento di un sostegno al reddito certo e relative condizioni contributive, la cui decurtazione al contrario comporterebbe, per i lavoratori stagionali, un tangibile rischio di povertà ed esclusione sociale;

- che la deduzione IRAP prevista dalle attuali norme con riferimento ai contratti di lavoro stagionali venga ulteriormente innalzata al fine di ridurre la penalizzazione che grava su tale tipologia contrattuale, il cui utilizzo è determinato da fattori esogeni legati all'andamento della domanda di mercato e pertanto indipendenti dalla volontà del datore di lavoro;

- che la deduzione IRAP prevista dalle attuali norme venga riconosciuta unicamente alle imprese che applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative;

- che l'esenzione dal versamento del contributo addizionale dell'1,4% prevista dall'art. 2, comma 29, della legge n. 92 del 2012 sia prorogata al 31/12/2018.

[778] Verbale di accordo 10/4/2017

Il giorno 10/4/2017, tra la FEDERALBERGHI, la FIPE, la FIAVET, la FAITA e la FILCAMS-CGLL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS, si è stipulato il seguente avviso comune per le politiche attive destinate ai lavoratori ed alle imprese del turismo coinvolti nel sisma dell'Italia centrale.

Considerato

- lo stato di emergenza conseguente alla serie di eventi sismici che ha interessato alcune zone delle regioni Lazio, Marche, Abruzzo e Umbria;

- che nelle province di Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, L'Aquila, Macerata, Perugia, Pescara, Rieti, Teramo e Terni sono presenti circa 10.000 imprese del turismo che nei periodi di maggiore affluenza danno lavoro a più di 57.000 lavoratori dipendenti e accolgono ogni anno più di 20 milioni di presenze turistiche, italiane e straniere;

Preso atto

- dei provvedimenti di legge amministrativi sin qui emanati per affrontare l'emergenza conseguente agli eventi sismici;

Ribadiscono

- la necessità di implementare tali interventi dedicando specifica attenzione alle ricadute negative che le calamità naturali hanno prodotto sulle attività economiche, in un'area territoriale che è più vasta del cosiddetto cratere;

Confermano

- gli impegni sottoscritti con l'Avviso comune del 29/8/2016, che qui si intendono integralmente richiamati;

Riconoscono

- il carattere prioritario delle iniziative volte a rafforzare la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori, con particolare riferimento a:

- valorizzazione della tipicità e dell'Identità del territorio;

- potenziamento della capacità di agire sui mercati digitali;

- presidio dei diversi segmenti di mercato;

- manutenzione delle competenze tecnico professionali e delle competenze trasversali;

- rafforzamento delle competenze manageriali;

Si impegnano

- a favorire la realizzazione di politica attiva del lavoro idonee a preservare il patrimonio di professionalità del settore nei territori interessati dagli eventi sismici, quali:

a) l'implementazione, anche per I tramite delta rete degli enti blaterati del settore turismo, di strumenti per la facilitazione dell'incontro domanda-offerta di lavoro, destinati a promuovere l'occupabilità dei lavoratori e a pubblicizzare le occasioni di lavoro;

b) la realizzazione di interventi formativi, anche attivando piani settoriali, territoriali e aziendali, A valere sui fondi interprofessionali per la formazione continua, destinati a rafforzare le competenze dei lavoratori che operano nei territori interessati dal sisma e a favorire un pieno recupero di competitività dei sistemi turistici

In tale ambito, si prevede di rivolgere particolare attenzione ai casi in cui, in seguito agli eventi sismici, siano pregiudicate o comunque esposte a rischio le posizioni lavorative nonché, per i lavoratori stagionali, le opportunità di riassunzione.

Le parti si riservano di individuare ulteriori obiettivi formativi in fase di redazione dei piani settoriali nazionali.

Ulteriori indicazioni potranno altresì essere formulate in sede di predisposizione di analoghi interventi a livello territoriale o aziendale.

[779] Verbale di accordo 1/8/2017 - Disciplina per l'Apprendistato di 1° e 3° livello

Il giorno 1/8/2017, tra FEDERALBERGHI, FAITA - FEDERCAMPING, con l'assistenza tecnica di CONFCOMMERCIO-Imprese per l'Italia, e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS, si è sottoscritto l'accordo avente ad oggetto la Disciplina contrattuale dall'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, ai sensi degli artt. 43 e 45 del D.Lgs. 15/6/2015, n. 81.

Premesso che;

- il D.Lgs. 15/6/2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni" ha normato, all'art. 43, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore quale tipologia contrattuale strutturata in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle Istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione o formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni (c.d. apprendistato di primo livello); possono essere assunti con tale tipologia contrattuale i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni; la durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale;

- l'art. 43 prevede, altresì, che possano essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore;

- il D.Lgs. n. 81 del 2015 ha inoltre disciplinato, all'art. 45, l'apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. apprendistato di terzo livello), prevedendo che possano essere assunti con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25/1/2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione o formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo;

- con riferimento all'apprendistato di cui all'art. 43 e all'apprendistato di cui all'art. 45 il D.Lgs. n. 81 del 2015 stabilisce che per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo; per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta;

- il decreto ministeriale 12/10/2015 ha definito, al sensi dell'art. 46, comma 1, del D.Lgs. n. 81 del 2015, gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni al sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 17/10/2005, n. 226;

premesso altresì che:

- la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il certificato di specializzazione tecnica superiore, per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione e rimessa alle regioni o alle province autonome di Trento e Bolzano al sensi degli artt. 43 e 45 del D.Lgs. n. 81 del 2015;

- ai sensi dell'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 81 del 2015, la disciplina generale del contratto di apprendistato è rimessa - nel rispetto di quanto stabilito dalla legge - ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacati comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

valutato che;

- le Parti ritengono opportuno favorire un maggiore ricorso all'apprendistato di primo e terzo livello - in virtù dell'integrazione tra sistema formativo e lavoro che caratterizza tali contratti - quale importante strumento per consentire ai giovani l'acquisizione di titoli di studio nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale di competenza regionale, dell'istruzione tecnica e professionale di competenza statale, nonché di titoli dell'alta formazione e per la ricerca, utili all'inserimento nel mercato del lavoro e al contrasto della

dispersione scolastica e universitaria;

convengono che:

1. per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera a), del D.Lgs. n. 81 del 2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curricolare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati di pari livello secondo le seguenti misure;

<i>1° anno</i>	<i>50%</i>
<i>2° anno</i>	<i>50%</i>
<i>3° anno</i>	<i>65%</i>
<i>4° anno (eventuale)</i>	<i>70%</i>

2. come previsto dall'art. 43, comma 9, del D.Lgs. n. 81 del 2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante dall'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo 17/4/2012 come modificato dal CCNL Turismo 18/1/2014;

3. Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera c), del D.Lgs. n. 81 del 2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del medesimo decreto per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curricolare e svolte presso il datore di lavoro, si applica - anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curricolare - quanto previsto dall'Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo 17/4/2012 come modificato dal CCNL Turismo 18/1/2014 con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 41, comma 2, lettera b), del D.Lgs. n. 81 del 2015.

[780] Verbale di accordo 13/4/2018 - Avviso Comune

Il giorno 13/4/2018, tra FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS, si è sottoscritto il seguente Avviso Comune per il sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da Imprese del Turismo coinvolte nel sisma dell'Italia Centrale.

Considerato

- il perdurare dello stato di difficoltà economica conseguente alla serie di eventi sismici che ha interessato alcune zone delle regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria;

- che nelle province di Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, L'Aquila, Macerata, Perugia, Pescara, Rieti, Teramo e Terni sono presenti circa 10.000 Imprese del turismo che nei periodi di maggiore affluenza danno lavoro a più di 57.000 lavoratori dipendenti e accolgono ogni anno più di 20 milioni di presenze turistiche, italiane e straniere;

preso atto

- dei provvedimenti di legge e amministrativi sin qui emanati per affrontare l'emergenza conseguente agli eventi sismici, ed in particolare:

- dell'art. 45 del decreto-legge 17/10/2016, n. 189 convertito, con modificazioni, dalla legge 15/12/2016, n. 229;

- della Convenzione sottoscritta il 23/1/2017 tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro dell'economia e delle finanze, il Presidente della regione Abruzzo, il Presidente della regione Lazio, il Presidente della regione Marche e il Presidente della regione Umbria;

- dell'art. 12 del decreto-legge 9/2/2017, n. 8 convertito, con modificazioni, dalla legge 7/4/2017, n. 45;

ribadiscono

- la necessità di conservare il patrimonio di professionalità presente nei territori interessati al fine di favorire la ripresa delle attività economiche in generale e turistiche in particolare;

confermano

- gli impegni sottoscritti con gli l'Avvisi comuni del 29/8/2016 e del 10/4/2017, che qui si intendono integralmente richiamati;

richiedono

- la prosecuzione delle misure di sostegno al reddito fino all'esaurimento delle risorse disponibili ripartite tra le regioni nella Convenzione sottoscritta il 23/1/2017;

auspicano

- il rifinanziamento di tali misure, in modo da garantire il sostegno del reddito dei lavoratori durante la fase di ricostruzione delle strutture ricettive e degli impianti produttivi in generale.

[781] Verbale di accordo 28/2/2020

Il giorno 28/2/2020, tra la FEDERALBERGHI, la FAITA, la FIPE, la FIAVET, con la partecipazione di Confcommercio e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS, si è stipulato l'avviso comune per le politiche attive a sostegno dei lavoratori e delle imprese del turismo danneggiati dall'epidemia COVID-19.

Premesso che

- nel settore del turismo operano oltre 300.000 imprese, che offrono lavoro a 1,5 milioni di persone, di cui

oltre 1 milione di lavoratori dipendenti;

- Il valore aggiunto delle attività turistiche è pari a circa 90 miliardi di euro;

- gli esercizi ricettivi Italiani ospitano ogni anno più di 430 milioni di pernottamenti;

- la spesa annua del turisti stranieri in Italia ammonta a oltre 48 miliardi di euro;

preso atto

dei provvedimenti di legge e amministrativi sin qui emanati per affrontare l'emergenza conseguente al diffondersi dell'epidemia Covid-19;

ribadiscono

la necessità di implementare tali interventi di carattere conservativo dedicando specifica attenzione alle ricadute negative che la diffusione dell'epidemia Covid-19 e la conseguente situazione di emergenza sanitaria hanno prodotto sulle attività economiche, in un'area territoriale che è ben più vasta della cosiddetta "zona rossa";

si impegnano

- a fornire alle aziende ed ai lavoratori del settore turismo, anche per il tramite della rete degli enti bilaterali e dei centri di servizio, ogni assistenza utile per stipulare accordi al fine dell'accesso agli ammortizzatori sociali e alle forme di sostegno al reddito contrattualmente previste;

- ad adottare, per il tramite della rete degli enti bilaterali del settore turismo, nazionale e territoriali, nei limiti delle risorse disponibili, interventi in favore dei lavoratori;

richiedono

- che le disposizioni volte a fronteggiare le conseguenze dell'epidemia riguardino, per il settore turismo,

tutto II territorio nazionale e non solo le aree interessate dalle ordinanze;

- che vengano assicurate adeguate risorse per il funzionamento degli ammortizzatori sociali e che le disposizioni che regolano l'accesso al fondo integrazione salariale e alla cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria ed in deroga, vengano modificate con urgenza, al fine di consentire, anche in deroga alle normali modalità, l'erogazione delle prestazioni:

a) individuando una causale specifica riconducibile allo stato di crisi per effetto del fenomeno Covid-19, per tutte le forme di integrazione salariale;

b) senza applicare limiti relativi alle dimensioni e all'inquadramento contributivo dell'azienda, all'anzianità lavorativa del lavoratore ed alla tipologia del rapporto di lavoro;

c) includendo esplicitamente anche i lavoratori stagionali, così come individuati dalla legge e dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative;

d) ricorrendo a procedure autorizzative veloci e snelle avendo in questo momento il carattere della priorità assoluta e consentendo all'Istituto previdenziale il pagamento diretto delle prestazioni viste le difficoltà finanziarie in cui si trovano le imprese in crisi;

e) sino al completo superamento della situazione in atto;

- che, per il settore del turismo, vengano esplicitamente annoverate tra le cause che giustificano l'accesso al fondo integrazione salariale le significative riduzioni di attività che si verificano a causa di epidemie, calamità naturali, condizioni metereofogiche avverse, situazioni di difficoltà dell'impresa committente, ovvero della contrazione di importanti segmenti di mercato;

- che le disposizioni volte a fronteggiare le conseguenze dell'epidemia comprendano anche i seguenti interventi:

a) la sospensione temporanea dei termini per il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, delle imposte dirette ed indirette e di altri tributi e imposte locali, inclusa l'imposta di soggiorno, e dei premi per l'assicurazione obbligatoria nonché per gli adempimenti connessi ai suddetti versamenti;

b) la sospensione temporanea dei termini per gli adempimenti, inclusi il pagamento delle rate dei mutui e

dei finanziamenti di qualsiasi genere;

c) la concessione di indennizzi o contributi per le imprese e I lavoratori autonomi del turismo che abbiano subito una significativa riduzione di attività;

d) l'individuazione di risorse aggiuntive da destinare ad una campagna straordinaria di promozione dell'offerta turistica, ricettiva e culturale Italiana.

[782] Verbale di accordo 9/6/2020

Il giorno 9/6/2020, tra FIPE, FEDERALBERGHI, FIAVET, FAITA con l'assistenza di CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS, si è sottoscritto l'Accordo sull'intervento straordinario bilateralità turismo.

Premesso che

a) Il CCNL Turismo 18/1/2014, il CCNL Pubblici esercizi, ristorazione commerciale e collettiva e Turismo dell'8/2/2018 e il CCNL Agenzie di viaggio 24/7/2019, nell'ambito delle attività poste in capo agli Enti bilaterali territoriali, prevedono l'istituzione del Fondo sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti da aziende coinvolte in situazioni di crisi e/o processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale interessati da periodi di sospensione dell'attività o di rilevante riduzione della stessa;

b) gli ammortizzatori sociali di derivazione legislativa, pur Interessati da provvedimenti di riforma nel corso degli ultimi anni, non rispondono in modo adeguato alle esigenze dei comparti che compongono il settore Turismo, sia sotto il profilo dell'ambito di applicazione che delle causali di accesso nonché in termini economici rispetto alla perdita salariale del lavoratori;

c) il Paese è stato colpito dall'emergenza sanitaria COVID 19. Il Governo italiano, alcuni enti locali e molti Governi stranieri hanno emanato provvedimenti che hanno limitato l'ingresso e la circolazione e/o l'attività su tutto il territorio nazionale, con pesanti ripercussioni su tutti i comparti del settore Turismo, sia immediati che differiti nei prossimi mesi;

d) il decreto-legge 17/3/2020, n. 18 (convertito in legge 24/4/2020 n. 27) e il decreto legge 19/5/2020, n. 34 hanno disposto un'estensione della copertura degli strumenti di sostegno al reddito (Cassa integrazione guadagni in deroga, Fondo di integrazione salariale) rispetto alla quale le Parti sociali, attraverso il sistema degli Enti bilaterali, intendono agire in maniera sinergica, Incrementando il livello di protezione

sociale dei lavoratori del settore e mettendo a disposizione delle imprese strumenti per garantire la continuità operativa nel rispetto dei criteri di sicurezza sul lavoro concordati con il Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 24/4/2020.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono:

[783] A. FONDO STRAORDINARIO

1) è Istituito presso l'Ente Bilaterale Nazionale del settore Turismo un Fondo straordinario volto a cofinanziare, nella misura del 50%, il costo dell'intervento realizzato dagli enti bilaterali del settore Turismo in favore dei dipendenti delle aziende in regola con il versamento delle quote di contribuzione contrattualmente previste;

2) per l'accesso al Fondo straordinario di cui al punto 1), le organizzazioni territoriali aderenti alle parti firmatarie del presente accordo dovranno stipulare specifici accordi per riconoscere interventi straordinari secondo quanto indicato al successivo punto B del presente accordo.

3) la dotazione del Fondo straordinario di cui al precedente punto 1) è pari a 7.000.000 €. Gli Organi Statutari di EBNT, con specifica deliberazione, individuano le poste di bilancio utili alla creazione del predetto Fondo.

4) l'importo è suddiviso per comparti e per province del settore Turismo sulla base della contribuzione incassata nell'anno 2019 (Tabella 1)

5) ogni Ente Bilaterale Territoriale procederà a riconoscere gli interventi in proporzione alla ripartizione del gettito di provenienza calcolato per comparti e per province secondo il medesimo schema di cui al punto precedente.

6) per beneficiare del contributo da parte di EBNT, l'Ente bilaterale territoriale deve fornire:

- copia dell'accordo stipulato dalle Parti sociali e delibera di approvazione da parte del Consiglio direttivo;

- dati relativi ai beneficiari del Contributo di Solidarietà (punto B1): numero dei lavoratori coinvolti ed

entità degli importi erogati;

tabella di ripartizione tra i comparti e le province di cui al precedente punto 5), che dovrà essere progressivamente aggiornata in caso di presentazione di una pluralità di richieste.

L'Ente bilaterale territoriale deve altresì essere in regola con le norme statutarie, il versamento delle quote annuali dovute a EBNT sulla contribuzione incassata direttamente, aver presentato il rendiconto 2019 nei termini previsti.

[784] B. INTERVENTI

1) CONTRIBUTO DI SOLIDARIETÀ

In considerazione del carattere eccezionale dell'emergenza di cui al punto c) della Premessa, nonché del considerevole impatto nel ricorso agli ammortizzatori sociali che coinvolge migliaia di lavoratori e lavoratrici dei comparti che compongono il settore Turismo, tenuto conto delle risorse disponibili, l'intervento consiste in un CONTRIBUTO di SOLIDARIETÀ In favore dei lavoratori e delle lavoratrici che siano collocati in Cassa Integrazione Guadagni In deroga o in Fondo di Integrazione Salariale nell'arco temporale compreso tra il 23/2/2020 al 31/8/2020.

2) L'importo, eventuali ulteriori requisiti soggettivi dei lavoratori e delle lavoratrici nonché le modalità di erogazione del CONTRIBUTO di SOLIDARIETÀ saranno definiti nell'ambito dell'accordo sindacale di cui al

3) Il riconoscimento del CONTRIBUTO di SOLIDARIETÀ avviene previa comunicazione da parte dell'azienda all'Ente Bilaterale Territoriale secondo le procedure da esso definite.

2) SALUTE E SICURIZZA

In considerazione del carattere eccezionale dell'emergenza di cui al punto c) della Premessa, tenuto conto delle misure straordinarie previste al fine di salvaguardare la salute e la sicurezza sul lavoro di cui al "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID 19 negli ambienti di lavoro" sottoscritto tra Governo e Parti Sociali il 24/4/2020, gli enti bilaterali territoriali, nell'ambito dell'accordo di cui al punto A.2, concordano Interventi destinati a rafforzare la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro riferendosi, prioritariamente, alle misure concordate nel predetto Protocollo. Lo stanziamento in favore di detta misura, di norma, non potrà essere

inferiore al 16% della contribuzione complessiva versata dalle imprese non multilocalizzate di ciascun comparto nel periodo 1/1/2019 - 31/12/2019.

Il riconoscimento del contributo avviene previa comunicazione da parte dell'azienda all'Ente Bilaterale Territoriale secondo le procedure da esso definite.

Tenuto conto della particolare situazione che si determina nell'anno 2020, tali interventi saranno finanziati ricorrendo alle risorse tradizionalmente destinate alle Attività ordinarie dell'Ente Bilaterale Territoriale (formazione, contributi a vario titolo ecc.), con esclusione delle risorse destinate al sostegno al reddito.

Ogni Ente Bilaterale Territoriale procederà a riconoscere l'intervento in proporzione alla ripartizione del gettito di provenienza calcolato per comparti secondo lo schema di cui al punto A,5).

3) STAGIONALITÀ

Ogni Ente Bilaterale Territoriale, fermo restando quanto previsto ai precedenti punti 1) e 2) del Capitolo "Interventi", potrà deliberare interventi in favore dei lavoratori stagionali.

Anche questo intervento beneficia del co-finanziamento da parte del Fondo straordinario EBNT.

4) ALTRI INTERVENTI

Ogni Ente Bilaterale Territoriale, fermo restando quanto previsto ai precedenti punti 1) e 2) del Capitolo "Interventi", con risorse proprie, potrà deliberare ulteriori interventi in favore di iniziative volte a favorire il lavoro agile, permessi e congedi o sussidi rivolti a lavoratori e lavoratrici per ragioni di genitorialità o per assistenza a familiari affetti da COVID-19.

[785] C. IMPRESE MULTILocalizzate

1) L'intervento del Fondo Sostegno al reddito per le imprese multilocalizzate, di cui al Regolamento EBNT, oltre che per le causali già previste, è ammesso per cause di forza maggiore (calamità naturali, emergenze sanitarie), anche connesse a ordinanze della Pubblica Autorità, nonché per le situazioni di crisi direttamente derivanti da tali eventi, che determinino periodi di sospensione o di riduzione collettiva a livello giornaliero, settimanale o mensile dell'attività lavorativa.

2) Gli interventi relativi ai dipendenti di una singola azienda non potranno impegnare risorse di ammontare superiore ai contributi versati al Fondo dalla stessa azienda negli anni precedenti. In casi eccezionali, previa delibera del Consiglio Direttivo di EBNT, potranno essere autorizzati ulteriori interventi per un importo massimo pari ai contributi da versare al Fondo dall'azienda entro l'anno di riferimento.

3) Condizione per usufruire degli interventi del presente accordo è essere in regola con il versamento delle quote di contribuzione contrattualmente previste in favore di EBNT da almeno 24 mesi e la sottoscrizione di un'apposita intesa tra l'azienda e le OO.SS. nazionali relativo agli interventi di cui al punti 1) e 2) del capitolo "B. Interventi".

4) Al fine di garantire criteri omogenei nell'erogazione degli interventi di cui al punti 1) e 2) del capitolo "B. Interventi", tenuto conto della dislocazione pluri-territoriale delle imprese multilocalizzate, si conviene che:

Per quanto attiene il CONTRIBUTO di SOLIDARIETÀ, lo stesso è riconosciuto ai lavoratori ed alle lavoratrici delle imprese multilocalizzate dei comparti del settore del Turismo ricorrendo alle risorse accantonate per ciascuna di esse in apposito c/c dedicato presso EBNT, secondo criteri e requisiti di accesso coerenti con le predette risorse, il riconoscimento del CONTRIBUTO di SOLIDARIETÀ avviene previa comunicazione da parte dell'azienda che compila il modulo già in uso per le richieste di intervento del Fondo Sostegno al Reddito. La comunicazione aziendale deve essere trasmessa entro 30 giorni dal raggiungimento del requisito individuale. L'importo complessivo di ciascuna richiesta di CONTRIBUTI di SOLIDARIETÀ viene erogato da EBNT all'azienda che provvede a corrisponderlo ai lavoratori entro la prima scadenza di paga utile, operando in qualità di sostituto di imposta,

Per quanto attiene l'intervento in tema di SALUTE e SICUREZZA, si provvede alla costituzione di apposito Fondo, cui sarà assegnata una quota pari al 16% della contribuzione complessiva versata da ciascuna impresa multilocalizzata nel periodo 1/1/2019 - 31/12/2019. Tale importo sarà detratto, a cura di EBNT, dalla quota destinata agli Enti Bilaterali Territoriali per il periodo 1/1/2021 - 31/12/2022.

Gli Organi Statutari di EBNT, con specifica deliberazione, Individuano le poste di bilancio utili ad attuare detta previsione.

La quota così assegnata è suddivisa per i comparti del settore Turismo sulla base della contribuzione incassata dalle imprese multilocalizzate nell'anno 2019 e, nell'ambito del comparti, in relazione alla contribuzione versata da ciascuna impresa multilocalizzata nell'anno 2019.

EBNT, con apposita deliberazione, stabilisce le procedure e la documentazione necessaria per accedere alle risorse del Fondo Salute e Sicurezza Imprese Multilocalizzate.

DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto, si fa riferimento alle norme della contrattazione collettiva dei comparti che compongono il settore Turismo, allo Statuto di EBNT, al Regolamento Fondo Sostegno al reddito di EBNT.

Il presente Accordo decorre dalla data odierna e scade il 31/12/2020; sarà oggetto di verifiche, in relazione all'andamento della spesa sostenuta dagli Enti Bilaterali Territoriali, al fine di valutarne eventuali modifiche e/o integrazioni.

[786] ALLEGATO: Tabella 1 - Contribuzione a mezzo F24 per Comparto e Province

Omissis

[787] Verbale di accordo 9/7/2020

Il giorno 9/7/2020, tra la FEDERALBERGHI, la FAITA e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTuCS, si è stipulato il seguente accordo.

Premesso che

l'emergenza epidemiologica da Covid-19 sta determinando una modifica nelle prassi comportamentali e organizzative;

- i provvedimenti governativi succedutisi e, da ultimo, il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26/4/2020, all'art. 1, comma 1, lettera t) dispone che "sono adottate, in tutti i casi possibili, nello svolgimento di riunioni, modalità di collegamento da remoto";

- pur nelle modalità ridotte dettate dalle contingenze, le Parti ritengono opportuno continuare ad esercitare le previsioni affidate dalla contrattazione collettiva alle parti firmatarie il CCNL;

- il CCNL Turismo 20/2/2010 prevede, all'art. 33, non modificato dall'accordo di rinnovo del 18/1/2014, "Procedure per la conciliazione delle vertenze individuali";

tutto ciò premesso e considerato, le Parti, congiuntamente, dichiarano quanto segue:

in conformità alle previsioni vigenti, le Parti concordano che quanto previsto dall'art. 33 del CCNL Turismo 20/2/2010 ai fini della conciliazione delle controversie, possa essere svolto anche in modalità da remoto/telematiche, rimanendo confermata la validità ed efficacia ai sensi dell'art. 2113 del Codice civile e degli artt. 409 e seguenti del Codice di procedura civile.

[788] Verbale di accordo 25/2/2021

Il giorno 25/2/2021, FEDERALBERGHI, FIPE, FAITA, FIAVET con l'assistenza di CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e FILCAMS CGIL FISASCAT CISL UILTUCS si è sottoscritto un Accordo intervento straordinario bilateralità turismo

- visti gli accordi presentati all'Ente Bilaterale Nazionale Turismo In attuazione dell'accordo nazionale 9/6/2020,

- considerato Il perdurare dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19,

concordano di prorogare sino al 31/3/2021 la validità del suddetto accordo nazionale.

[789] Verbale di accordo 4/12/2020 - Fondo Nuove Competenze

Il giorno 4/12/2020, tra FEDERALBERGHI, FAITA, con la partecipazione di CONFCOMMERCIO - IMPRESE PER L'ITALIA, e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL e UILTUCS, si è sottoscritto il presente Accordo quadro per l'accesso al Fondo Nuove Competenze (art. 88, decreto-legge 19/5/2020, n. 34).

Premesso che

- nel comparto turistico-ricettivo italiano operano ordinariamente 55mila imprese, che arrivano ad occupare 450mila persone, di cui 380mila dipendenti;

- il valore aggiunto delle attività turistiche è pari a circa 90 miliardi di euro;

- gli esercizi ricettivi italiani ospitano ogni anno più di 430 milioni di pernottamenti;

- la spesa annua dei turisti stranieri in Italia ammonta a oltre 48 miliardi di euro;

- il 28/2/2020 le Parti hanno sottoscritto un Avviso comune per le politiche attive a sostegno dei lavoratori e delle imprese del Turismo danneggiati dall'epidemia Covid-19;

- il 9/6/2020 le Parti hanno sottoscritto un Accordo per la creazione di un Fondo straordinario per iniziative di sostegno al reddito dei lavoratori e delle lavoratrici del turismo, anche stagionali, da realizzare attraverso il sistema degli enti bilaterali;

- il 14/7/2020 le Parti hanno sottoscritto un Avviso comune per il sostegno dei lavoratori e delle imprese del turismo danneggiati dall'emergenza epidemiologica da Covid-19; la formazione continua rappresenta uno strumento strategico per innalzare il livello del capitale umano nel mercato del lavoro, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle trasformazioni in atto e, al tempo stesso, per sostenere le imprese nel processo di adeguamento dei modelli organizzativi e produttivi determinati dall'emergenza epidemiologica da Covid-19;

preso atto

- del perdurare della gravissima situazione causata dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, i cui effetti interessano in maniera drammatica l'intero settore;

- delle ripercussioni che l'attuale situazione comporta sul tessuto imprenditoriale e della conseguente grave crisi occupazionale;

- dell'urgenza di evitare l'innescarsi di un fenomeno depressivo dovuto alla perdita di centinaia di migliaia di posti di lavoro, con le immaginabili conseguenze in termini di costi sociali, perdita delle professionalità faticosamente costruite e di ulteriore crollo dei consumi;

- della necessità di implementare politiche attive del lavoro che consentano la conservazione e l'implementazione del patrimonio di competenze professionali del settore;

- dell'opportunità di valorizzare, per la realizzazione delle politiche attive, la rete degli enti bilaterali del turismo, che già svolge attività di sostegno ai lavoratori e alle imprese e di tutela e promozione della professionalità nel settore.

visti

1. il decreto-legge 19/5/2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con legge 17/7/2020, n. 77, e, in particolare, l'art. 88, comma 1, che stabilisce, al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per l'anno 2020;

- che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi;

- che gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato "Fondo Nuove Competenze", costituito presso l'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro;

2. il decreto-legge 14/8/2020 n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia" convertito con modificazioni dalla legge 13/10/2020, n. 126, e, in particolare, l'art. 4 che ha stabilito l'incremento della dotazione finanziaria del Fondo Nuove Competenze per l'anno 2020 e 2021 di ulteriori 500 milioni di euro;

3. il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 9/10/2020 e, in particolare, l'art. 3 "Requisiti dell'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro";

4. il decreto del Direttore generale dell'ANPAL R.0000461.04/11/2020;

5. il Catalogo nazionale di percorsi formativi per competenze nel settore turismo realizzato dall'Ente bilaterale nazionale del turismo (EBNT).

tutto ciò visto e premesso

le parti concordano di condividere l'allegato "Accordo territoriale per l'accesso al Fondo Nuove Competenze", che dovrà essere recepito dai sistemi territoriali.

[790] Accordo territoriale per l'accesso al Fondo Nuove Competenze

(art. 88, decreto-legge 19/5/2020, n. 34)

luogo e data, _____

FEDERLABERGHI _____ (*)

FAITA _____ (*)

(*) specificare per ciascuna sigla il territorio di competenza, elencando unicamente le organizzazioni effettivamente firmatarie.

e

FILCAMS-CGIL _____ (*)

FISASCAT-CISL _____ (*)

UILTUCS _____ (*)

(*) specificare per ciascuna il territorio di competenza

visti

1. il decreto-legge 19/5/20, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con legge 17/7/2020, n. 77, e, in particolare, l'art. 88, comma 1, che stabilisce, al fine di consentire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, per l'anno 2020:

- che i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello territoriale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, con le

quali parte dell'orario di lavoro viene finalizzato a percorsi formativi;

- che gli oneri relativi alle ore di formazione, comprensivi dei relativi contributi previdenziali e assistenziali, sono a carico di un apposito Fondo denominato "Fondo Nuove Competenze" (di seguito anche "FNC"), costituito presso l'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro (di seguito anche "ANPAL");

2. il decreto-legge 14/8/2020 n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia" convertito con modificazioni dalla legge 13/10/2020, n. 126, e, in particolare, l'art. 4 che ha stabilito l'incremento della dotazione finanziaria del Fondo Nuove Competenze per l'anno 2020 e 2021 di ulteriori 500 milioni di euro;

3. il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 9/10/2020 e, in particolare, l'art. 3 "Requisiti dell'accordo collettivo di rimodulazione dell'orario di lavoro" (di seguito anche "decreto attuativo");

4. il decreto del Direttore generale dell'ANPAL R.0000461.04/1/020;

5. l'accordo quadro 4/12/2020 per l'accesso al Fondo Nuove Competenze;

6. il Catalogo nazionale di percorsi formativi per competenze nel settore turismo realizzato dall'Ente bilaterale nazionale del turismo (EBNT);

premesso che:

1. la formazione continua rappresenta uno strumento strategico per innalzare il livello del capitale umano nel mercato del lavoro, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle trasformazioni in atto e, al tempo stesso, per sostenere le imprese nel processo di adeguamento dei modelli organizzativi e produttivi determinati dall'emergenza epidemiologica da Covid-19;

2. le Parti intendono favorire il ricorso quanto più diffuso possibile ai benefici del Fondo Nuove Competenze come specificati dall'art. 88 del decreto-legge n. 34 del 2020 e dal decreto ministeriale 9/10/2020 secondo le modalità stabilite dall'ANPAL attraverso l'Avviso pubblico Fondo Nuove Competenze;

3. i progetti formativi oggetto del presente accordo saranno realizzati previa approvazione da parte dell'ANPAL dell'istanza di contributo presentata dalle singole imprese nei termini previsti dall'Avviso approvato dall'Agenzia;

4. per la realizzazione e/o il finanziamento delle attività formative connesse ai progetti di cui al precedente punto 3 le imprese interessate potranno avvalersi delle risorse destinate a tale scopo dai fondi interprofessionali per la formazione continua e dalla rete degli enti bilaterali del turismo;

5. ai fini della verifica delle condizioni di adesione al presente accordo collettivo previste dalla legge, con particolare riferimento a quanto previsto dal precedente punto 4, le aziende interessate attestano l'integrale applicazione del CCNL Turismo 18/1/2014.

tutto ciò premesso, le Parti concordano:

1. sulle premesse sopra specificate, che costituiscono parte integrante dell'accordo;

2. ai sensi dell'art. 88, comma 1, del decreto-legge n. 34 del 2020 e dell'art. 3, comma 1, del decreto ministeriale 9/10/2020, i datori di lavoro che si avvalgono del presente accordo presenteranno i progetti formativi (Progetto per lo Sviluppo delle Competenze), che saranno parte integrante degli accordi collettivi, con il numero e l'elenco dei lavoratori coinvolti ed il numero di ore dell'orario di lavoro da destinare ai percorsi formativi (individuali e collettive) e l'eventuale utilizzo del Fondo interprofessionale (specificando quale), nonché, nel caso di erogazione della formazione da parte del datore di lavoro, le modalità per lo svolgimento del progetto stesso, per la condivisione con le organizzazioni sindacali. La sottoscrizione del relativo accordo, secondo lo schema allegato al presente accordo avverrà, anche in via telematica, attraverso un'apposita Commissione paritetica costituita presso l'Ente bilaterale territoriale o, in alternativa, presso l'Associazione di rappresentanza datoriale cui l'azienda aderisce o conferisce mandato. Le attività della Commissione si svolgeranno in modo tale da consentire la presentazione delle istanze entro i termini prescritti dalle disposizioni in esame;

3. nelle aziende dove è presente una rappresentanza sindacale, la procedura di cui al precedente punto 2) sarà svolta in apposito confronto con le medesime, assistite dalle rispettive organizzazioni sindacali;

4. ai fini dello svolgimento dei progetti formativi di cui al precedente punto 2 le imprese interessate al presente accordo dichiareranno la propria condizione riguardo al possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa. Nel caso di assenza di tali requisiti, l'azienda dichiarerà di avvalersi, per lo svolgimento di ciascun percorso formativo, di un soggetto erogatore appartenente alle tipologie individuate all'art. 5 del decreto attuativo;

5. ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto ministeriale 9/10/2020 le parti concordano sull'individuazione dei seguenti fabbisogni:

nuove o maggiori competenze;

introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo, di prodotto;

attivazione di servizi in risposta alle mutate esigenze organizzative dell'impresa;

adeguamento necessario per qualificare e riqualificare il lavoratore;

conseguimento di una qualificazione di livello EQF 3 o 4;

sviluppo di competenze finalizzate ad incrementare l'occupabilità del lavoratore;

altro (specificare).

determinati in relazione alle seguenti aree di innovazione organizzativa, tecnologica, di processo, di prodotto o servizio:

innovazioni organizzative finalizzate a migliorare le prestazioni dell'impresa in termini di competitività;

introduzione di contenuti e processi di innovazione di servizio in grado di modificare il rapporto con clienti;

pianificazione e gestione di strategie di marketing integrate su web, social e mobile;

applicazione delle strategie di trasformazione digitale dei processi aziendali come leva di crescita del business;

adozione di tecniche di riduzione dell'inquinamento e di sostenibilità ambientale;

altro (specificare);

le innovazioni e fabbisogni di cui sopra sono ulteriormente declinati nei progetti formativi per lo sviluppo delle competenze predisposti dalle imprese di cui al punto 2;

6. con la sottoscrizione del presente accordo territoriale e con la sottoscrizione dello specifico accordo di cui al punto 2 sono soddisfatti i requisiti prescritti dall'art. 88, comma 1, del decreto- legge n. 34 del 2020 e dall'art. 3 del decreto ministeriale 9/10/2020 per l'accesso alle risorse del Fondo Nuove Competenze.

Allegato all'Accordo territoriale del ...

Accordo aziendale per l'accesso al Fondo Nuove Competenze

L'azienda _____

con sede legale in _____

C.F. / P. IVA _____

rappresentata da _____

assistita da _____

FEDERALBERGHI / FAITA di _____ *rappresentata da* _____

e

FILCAMS CGIL di _____ *rappresentata da* _____

FISASCAT CISL di _____ *rappresentata da* _____

UILTuCS di _____ *rappresentata da* _____

L'accesso al Fondo Nuove Competenze (FNC) di cui all'art. 88 del decreto-legge 19/5/2020, n. 34 è condizionato alla sottoscrizione di contratti collettivi a livello aziendale o territoriale da associazioni dei

datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operative in azienda, per realizzare specifiche intese di temporanea rimodulazione dell'orario di lavoro con le quali parte dello stesso viene finalizzato a percorsi formativi.

L'adesione all'accordo territoriale di cui sopra da parte della singola azienda è da considerarsi parte integrante dell'accordo per l'accesso al FNC.

Ai sensi di quanto previsto dall'accordo sopra richiamato, il datore di lavoro dichiara:

A) rispetto delle normative

di applicare il CCNL Turismo 18/1/2014 e di assolvere agli obblighi legislativi in materia di lavoro, sicurezza sociale e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

di ottemperare alle disposizioni contrattuali in materia di enti bilaterali e assistenza sanitaria integrativa;

di applicare la contrattazione di secondo livello (ove esistente);

B) fabbisogni formativi

Il datore di lavoro ha rilevato le seguenti aree di fabbisogno formativo in termini di:

nuove o maggiori competenze;

introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo, di prodotto;

attivazione di servizi in risposta alle mutate esigenze organizzative dell'impresa;

adeguamento necessario per qualificare e riqualificare il lavoratore;

conseguimento di una qualificazione di livello EQF 3 o 4;

sviluppo di competenze finalizzate ad incrementare l'occupabilità del lavoratore;

altro (specificare).

L'individuazione delle aree di cui sopra discende da:

innovazioni organizzative finalizzate a migliorare le prestazioni dell'impresa in termini di competitività;

introduzione di contenuti e processi di innovazione di servizio in grado di modificare il rapporto con clienti;

pianificazione e gestione di strategie di marketing integrate su web, social e mobile;

applicazione delle strategie di trasformazione digitale dei processi aziendali come leva di crescita del business;

adozione di tecniche di riduzione dell'inquinamento e di sostenibilità ambientale;

altro (specificare).

Nel dettaglio, le innovazioni e connessi fabbisogni formativi possono essere descritti come segue:

In considerazione delle esigenze sopra riportate, l'azienda aderisce all'accordo territoriale per l'accesso al Fondo Nuove Competenze in epigrafe.

L'unità produttiva interessata all'intervento del FNC è sita in: _____

ed occupa un numero complessivo di _____ lavoratori, di cui:

operai _____ impiegati _____ quadri _____

Verranno destinate agli interventi formativi n. _____ di ore dell'orario di lavoro per lavoratore, come da elenco allegato in cui viene specificato per ognuno: il numero di ore di formazione e ore di lavoro con la relativa programmazione settimanale o mensile, inquadramento, tipologia contrattuale, genere.

Gli interventi formativi consisteranno nell'acquisizione e rafforzamento delle conoscenze e competenze nei seguenti ambiti:

L'azienda realizzerà la formazione attraverso il Fondo interprofessionale (eventuale).

L'azienda dichiara di essere in possesso dei requisiti tecnici, fisici e professionali di capacità formativa richiesti dalla normativa per lo svolgimento del progetto e provvederà ad erogare gli interventi formativi direttamente presso _____ (eventuale).

L'AZIENDA _____

L'ASSOCIAZIONE _____

FILCAMS-CGIL _____

FISASCAT-CISL _____

[791] Verbale di accordo 4/8/2021

Il giorno 4/8/2021, tra FEDERALBERGHI, FIPE, FAITA, FIAVET, con l'assistenza di CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS, si è stipulato l'accordo intervento straordinario bilateralità turismo.

Visti gli accordi presentati all'Ente Bilaterale Nazionale Turismo in attuazione dell'accordo nazionale 9/6/2020, considerato il perdurare dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, concordano di prorogare sino al 30/9/2021 la validità del suddetto accordo nazionale.

[792] Verbale di accordo 22/11/2021 - Dichiarazione congiunta

Il giorno 22/11/2021, FEDERALBERGHI, FAITA-FEDERCAMPING e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL, parti stipulanti il CCNL Turismo 18/1/2014 si sono incontrate per esaminare congiuntamente lo stato del settore e concordare le iniziative conseguenti.

Le parti hanno analizzato la grave situazione causata dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, i cui sviluppi - nonostante il buon andamento della campagna vaccinale e le misure prese per contenere la diffusione del contagio sui luoghi di lavoro - destano preoccupazione per l'andamento dell'economia turistica in generale e per la ripresa del settore ricettivo.

Il confronto tra le parti si è soffermato sul calo delle presenze turistiche nell'anno in corso, sulla perdita di fatturato delle imprese ricettive e sulla rilevante flessione dei dati occupazionali del settore.

Alla luce delle difficili prospettive legate all'evoluzione del quadro di restrizioni connesso all'emergenza epidemiologica le parti hanno concordato sulla necessità di richiedere a Governo e Parlamento una proroga delle integrazioni salariali con causale Covid-19 fino al manifestarsi concreti e duraturi segnali di ripresa economico occupazionale nel settore turistico-ricettivo e in ogni caso fino al mese di aprile 2022, nell'attuale quadro di tutele.

Con riferimento al confronto per il rinnovo del CCNL Turismo, avviato il 27/2/2020, le parti hanno ribadito la centralità e il valore della contrattazione collettiva nazionale per il settore e hanno manifestato la volontà di proseguire in tale ambito nel confronto anche al fine di esaminare e porre in essere tutte le iniziative utili per individuare le soluzioni più opportune che possano accompagnare la ripresa del settore.

[793] Verbale di accordo 15/2/2022

Il giorno 15 febbraio 2022, FEDERALBERGHI e FAITA FEDERCAMPING,

considerato che

FEDERALBERGHI e FAITA FEDERCAMPING hanno per scopo la tutela e la rappresentanza degli interessi sociali ed economici delle imprese turistico ricettive, la valorizzazione degli interessi economici e sociali degli imprenditori ed il riconoscimento del ruolo sociale degli stessi;

FEDERALBERGHI e FAITA-FEDERCAMPING, nello svolgimento della propria attività istituzionale, cooperano frequentemente e stabilmente per il raggiungimento di fini di comune interesse;

FEDERALBERGHI e FAITA FEDERCAMPING svolgono attività di indagine, analisi e ricerche per favorire la conoscenza, interpretazione e previsione dei fenomeni che influiscono sullo sviluppo

dell'economia del turismo;

FEDERALBERGHI e FAITA-FEDERCAMPING stipulano congiuntamente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore Turismo;

FEDERALBERGHI e FAITA-FEDERCAMPING sono entrambe socie dell'Ente Bilaterale Nazionale Unitario del settore Turismo (EBNT);

FEDERALBERGHI e FAITA-FEDERCAMPING sono entrambe socie del Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti da aziende del settore Turismo (FAST);

FEDERALBERGHI e FAITA-FEDERCAMPING sono entrambe socie della Confederazione Generale Italiana delle Imprese, delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo (CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA)

si conviene quanto segue

[794] Art. 1 Finalità e oggetto della collaborazione

1. FEDERALBERGHI e FAITA-FEDERCAMPING, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze e responsabilità e ferma restando la piena autonomia e indipendenza di ciascuna organizzazione, con il presente Protocollo d'intesa intendono promuovere la collaborazione, il raccordo e il confronto costanti al fine di realizzare sinergie volte a migliorare la qualità, l'efficacia e l'efficienza di ogni servizio di informazione, formazione, assistenza e consulenza che le due organizzazioni forniscono alle associazioni territoriali, alle imprese e agli imprenditori del settore turistico ricettivo.

2. Nell'ambito di tale collaborazione, FEDERALBERGHI e FAITA-FEDERCAMPING:

a) si scambieranno sistematicamente la documentazione prodotta e inviata ai soci per illustrare e commentare le diverse tematiche;

b) potranno costituire commissioni tecniche congiunte per l'analisi di problematiche di comune interesse, realizzare pubblicazioni e organizzare eventi pubblici per la presentazione delle risultanze di tali analisi e

delle proposte conseguenti.

[795] Art. 2 Progetti Speciali

1. Nel primo quadriennio di attuazione del presente Protocollo, FEDERALBERGHI e FAITA-FEDERCAMPING promuoveranno tre progetti speciali aventi ad oggetto i seguenti contenuti:

a) incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, anche in raccordo con il sistema dell'istruzione e formazione tecnica e professionale, con le università e con la rete degli enti bilaterali del settore turismo;

b) formazione continua dei lavoratori e degli imprenditori, anche mediante la realizzazione di materiali didattici e la promozione dell'accesso agli strumenti di finanziamento;

c) diffusione di buone prassi realizzate da imprese turistico-ricettive, con particolare riferimento alle soluzioni concernenti l'accessibilità, la sostenibilità e la digitalizzazione.

2. Le modalità di realizzazione di tali progetti potranno comportare delle sperimentazioni in territori da individuare congiuntamente, tenendo conto anche dei costi e dei tempi di sviluppo e delle forme di cooperazione già esistenti a livello territoriale.

[796] Art. 3 Sede

1. Nel quadro dei rapporti di collaborazione previsti dal presente protocollo, FEDERALBERGHI propone a FAITA-FEDERCAMPING, che accetta, di stabilire la propria sede nel medesimo immobile che attualmente ospita la sede di FEDERALBERGHI.

2. I conseguenti aspetti operativi ed economici costituiscono oggetto di un autonomo e distinto contratto tra FAITA-FEDERCAMPING e la società che fornirà i relativi servizi.

[797] Art. 4 Comunicazione

1. FEDERALBERGHI e FAITA-FEDERCAMPING si impegnano a dare la più ampia diffusione possibile al presente protocollo, con l'obiettivo di favorire la stipula di analoghe intese a livello territoriale, allo scopo di rendere sempre più efficace l'azione sinergica dei rispettivi sistemi organizzativi, con riferimento sia

all'assistenza e ai servizi da fornire alle imprese turistico ricettive sia alla cura dei rapporti con le istituzioni competenti in materia di turismo.

[798] Art. 5 Uso dei marchi

1. FEDERALBERGHI si impegna a rispettare l'immagine di FAITA-FEDERCAMPING e a sottoporre alla sua autorizzazione ed approvazione preventiva scritta le modalità di utilizzazione del suo nome, dei suoi loghi e dei suoi marchi su tutti i documenti, materiali o dati o quant'altro su cui comparirà.

2. FAITA-FEDERCAMPING si impegna a rispettare l'immagine di FEDERALBERGHI ed a sottoporre alla sua autorizzazione ed approvazione preventiva scritta le modalità di utilizzazione del suo nome, dei suoi loghi e dei suoi marchi su tutti i documenti, materiali o dati o quant'altro su cui comparirà.

3. Resta inteso che le Parti manterranno l'esclusiva titolarità dei marchi e dei segni distintivi utilizzati nell'esecuzione del Protocollo, di cui siano rispettivamente proprietari o licenziatari, senza che l'eventuale autorizzazione di una Parte all'altra all'utilizzo di detti marchi/segni distintivi, nell'esecuzione degli obblighi di cui al Protocollo, possa in alcun modo essere inteso come licenza di marchio o far insorgere alcun diritto in capo a tale Parte sul marchio e segni distintivi medesimi.

4. Alla scadenza del Protocollo e/o in caso di risoluzione, estinzione, cessazione del Protocollo, per qualsiasi causa intervenuta, le Parti non potranno, comunque, più utilizzare, in abbinamento con il proprio, il marchio, la denominazione o il logo dell'altra Parte, né utilizzarli altrimenti in alcun modo, anche se fossero state a ciò specificamente autorizzate in precedenza.

5. Gli obblighi previsti nel presente articolo a carico delle Parti devono fin d'ora intendersi estesi anche agli eventuali diversi marchi e segni distintivi di cui le Parti divenissero proprietarie e/o titolari dei diritti di utilizzazione successivamente alla firma del Protocollo.

[799] Art. 6 Tavolo di coordinamento

1. Con la sottoscrizione del presente Protocollo, FEDERALBERGHI e FAITA-FEDERCAMPING istituiranno un Tavolo di coordinamento, che monitorerà l'andamento delle iniziative svolte congiuntamente dalle due organizzazioni, valuterà l'efficacia dei risultati rispetto agli obiettivi attesi e potrà individuare e proporre ulteriori ambiti di intervento nello spirito dell'Intesa.

[800] Art. 7 Risorse

1. L'utilizzo di risorse e la conseguente assunzione di impegni di spesa da parte di FEDERALBERGHI e FAITA- FEDERCAMPING è subordinata alla preventiva approvazione da parte dei competenti Organi deliberativi delle proposte progettuali di dettaglio che emergeranno nell'esecuzione del presente Protocollo.

[801] Art. 8 Trattamento dei dati personali

1. FEDERALBERGHI e FAITA-FEDERCAMPING si impegnano a effettuare, ciascuna per quanto di propria competenza, le operazioni di trattamento dei dati personali di cui al presente Protocollo in conformità a quanto previsto dalla normativa sulla protezione dei dati di volta in volta applicabile e danno atto di aver ricevuto, l'una dall'altra, l'informativa descrittiva delle caratteristiche del trattamento dei dati personali scambiati per la negoziazione e per l'esecuzione del Protocollo.

2. FEDERALBERGHI e FAITA-FEDERCAMPING si impegnano a mantenersi reciprocamente indenni da ogni contestazione, azione o pretesa avanzate nei loro confronti da parte degli interessati e/o di qualsiasi altro soggetto e/o Autorità a seguito di eventuali inosservanze della normativa sulla protezione dei dati.

3. Le parti garantiscono reciprocamente che il proprio personale ed il personale di ditte da esse incaricate, tratteranno come riservata ogni informazione della quale venissero a conoscenza durante od in relazione ad ogni attività inerente all'esecuzione del Protocollo.

[802] Art. 9 Decorrenza e durata

1. Il presente protocollo d'intesa decorre dalla data della sua sottoscrizione e ha durata a tempo indeterminato.

2. Potrà essere disdetto in qualunque momento, con un preavviso di dodici mesi, da inviare con posta elettronica certificata.

3. La disdetta del protocollo non modifica i termini concordati dalle parti per la realizzazione di attività o iniziative individuate dal protocollo stesso.

